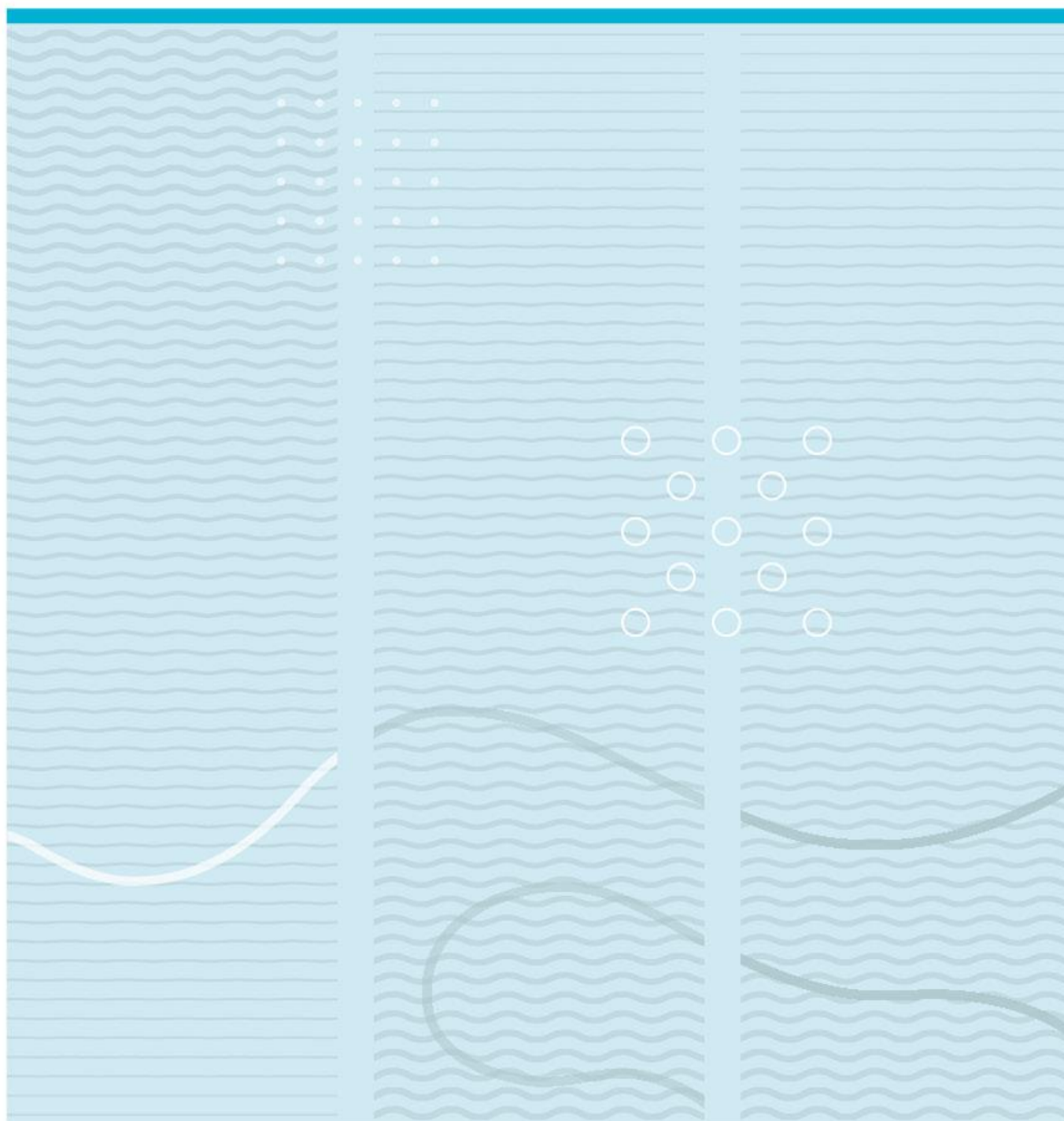


Julian Klevstad

Kvalitet og kompetanseutvikling i barnehagen

En kvalitativ innholdsanalyse av strategidokumentene «Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030» og Barnehagen for en ny tid. Nasjonal barnehagestrategi mot 2030»



Universitetet i Sørøst-Norge
Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap
Institutt for pedagogikk
Postboks 235
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2023 Julian Klevstad

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

Barnehagesektoren er i stadig endring, og med dette kommer ulike strategidokumenter. I denne mastergradsavhandlingen har jeg sett nærmere på hvordan strategidokumentene «Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030» og «Barnehagen for en ny tid. Nasjonal barnehagestrategi mot 2030» beskriver syn på kvalitet. Videre har jeg undersøkt sammenhenger mellom kvalitet og kompetanse i de nevnte strategidokumentene. I dette arbeidet har det teoretiske rammeverket blant annet vært basert på ulike kvalitetsdimensjoner. I barnehagene arbeides det med kvalitetsutvikling gjennom profesjonelle læringsfelleskap, derfor er dette også en del av det teoretiske rammeverket. Videre i det teoretiske rammeverket presenteres strategisk kompetanseutvikling, dette kan brukes som utgangspunkt for å heve kvaliteten i barnehagene. Gjennom å bruke kvalitativ innholdsanalyse som metode, har jeg samlet inn data, som etter hvert blir presentert gjennom iaktakelser. Iaktakelsene presenterer et utvalg data, som er basert på mine vurderinger av hva som er sentralt for å besvare problemstillingen. I analysen fremmes syn på kvalitet gjennom kvalitetsdimensjonene. Sammenhengene mellom kvalitet og kompetanse som er funnet i strategidokumentene, blir presentert i analysekapittelet. I kapitlet «drøfting av funn» blir det presentert funn gjort i analysen, hvor blant annet det fokuseres på hvordan strategidokumentene fremstiller ulike kompetansebehov. Basert på funnene gjort i analysen, presenteres ulike forklaringer på hvorfor strategien «Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030» ble erstattet av «Barnehagen for en ny tid. Nasjonal barnehagestrategi mot 2030» hele åtte år før den skulle utgå.

Formålet med dette arbeidet har vært å belyse syn på kvalitet som fremstilles i strategidokumentene, for å undersøke hvordan dokumentene fremstiller kvaliteten i norske barnehager. Samtidig har det vært et mål å se hvordan strategidokumentene setter kvalitet i sammenheng med kompetanse. Av ulike funn presenteres blant annet hvordan strategidokumentenes syn på kvalitet omhandler barnas opplevelser og ansattes kompetanse. Av funn i sammenhengene mellom kvalitet og kompetanse, presenteres blant annet regjeringens ambisjoner om at alle barnehageansatte skal ha god og relevant kompetanse, og ambisjonene om flere barnehagelærere med mastergradsutdanning.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag.....	2
Innholdsfortegnelse.....	3
Forord.....	6
1 Innledning.....	7
1.1 Oppgavens oppbygning.....	7
1.2 Bakgrunn og forskerrollen	8
1.3 Bakgrunn for kvalitetssatsningen i barnehagesektoren.....	9
1.4 Kompetanseutvikling som kvalitetstiltak	10
1.5 Økt interesse for kvalitet på politisk nivå.....	11
1.6 Strategidokumentenes hensikt.....	12
1.7 Problemstilling	12
2 Teoretisk utgangspunkt.....	14
2.1 Kjennetegn på kvalitet.....	14
2.2 Prosesskvalitet.....	17
2.3 Strukturkvalitet.....	17
2.4 Innholdskvalitet.....	18
2.5 Resultatkvalitet.....	18
2.6 Arbeid med kvalitetsutvikling gjennom utviklingen av profesjonelle læringsfelleskap.....	19
2.7 Barnehagene som en lærende organisasjon.....	21
2.8 Kompetanseutvikling i barnehagen.....	21
3 Metode.....	24
3.1 Valg av kvalitativ innholdsanalyse som metode	24
3.2 Forberedelser og gjennomgang av datainnsamling.....	25
3.3 Kritiske aspekter ved innholdsanalyse	26
3.4 Nyhermeneutisk fremgangsmåte.....	27
3.5 Validitet.....	28
3.6 Forskningsetiske vurderinger	28
4 Kvalitativ innholdsanalyse av «Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030» og «Barnehagen for en ny tid. Nasjonal barnehagestrategi mot 2030»	30
4.1 Strategidokumentenes strukturelle forskjeller.....	30

4.2	Hvordan beskrives kvalitet i strategidokumentene «Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030» og «Barnehagen for en ny tid. Nasjonal barnehagestrategi mot 2030»	32
4.3	Hva sier begrepene i strategidokumentene om sammenhenger mellom kvalitet og kompetanseutvikling	35
4.4	Profesjonelle læringsfellesskap	37
4.5	Barnehagebasert kompetanseutvikling.....	38
4.6	Hvilke sentrale utfordringer kan tolkes gjennom strategidokumentene?.....	39
4.6.1	Hvordan tilrettelegge for barnehagelærere med mastergrad?	41
4.6.2	Utfordringene med bemanningen i barnehagesektoren.....	42
4.6.3	Strategidokumentenes fremstilling av det samiske barnehagetilbudet	44
4.6.4	Kvalitetsløft i barnehagelærerutdanningen	45
4.6.5	Psykososialt barnehagemiljø som kvalitetsindikator	47
4.6.6	Hva sier strategidokumentene om kompetansen som allerede er i barnehagene?	48
4.7	Hva er sentralt for strategidokumentenes prioriteringer de neste årene?	49
4.7.1	Øke kompetansen i barnehagene	49
4.8	Finansiering av mål og tiltak i strategiene	50
4.9	Mangler i strategidokumentene	51
5	Drøfting av funn.....	53
5.1	Ulike syn på kvalitetsbegrepet	53
5.1.1	Hvordan kan strategidokumentenes beskrivelse av kvalitet tolkes i sammenheng med prosesskvalitet	54
5.1.2	Strategidokumentenes beskrivelse av kvalitet i en strukturell sammenheng	56
5.2	Psykososialt barnehagemiljø	58
5.3	Bemanningstetthet som faktor for utvikling av god barnehagekvalitet	59
5.4	Hvordan profesjonelle læringsfellesskap, og barnehagen som en lærende organisasjon potensielt kan bidra til et kvalitetsløft i barnehagen	61
5.4.1	Profesjonelle læringsfellesskap	61
5.4.2	Barnehagen som en lærende organisasjon	63
5.5	Kompetanseutvikling og kompetansebehov.....	63
5.5.1	Hvilke kompetansebehov fremstilles i strategidokumentene?	63
5.5.2	Strategidokumentenes fremstilling av barnehagenes videreutdanningsbehov.....	65
5.5.3	Strategiske utfordringer med å ta i bruk mastergradsutdannede barnehagelæreres kompetanse.....	66

5.5.4	Samisk barnehage tilbud	68
5.5.5	Økt satsning på barnehagelærerutdanningen som kvalitetstiltak	70
5.6	Hva kan være grunnene til at «Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030» ble erstattet av «Barnehagen for en ny tid. Nasjonal barnehagestrategi mot 2030»?	70
6	Konklusjon	73
7	Litteraturliste	76
8	Vedlegg.....	80

Forord

Arbeidet på mastergradsoppgaven er over, etter hardt arbeid fra desember og frem til innlevering. Å arbeide med en så stor oppgave helt alene, er noe jeg aldri har gjort før, og antageligvis ikke kommer til å gjøre igjen. Arbeidet med masteroppgaven har vært tidkrevende og tidvis frustrerende, men samtidig har prosessen opplevdes lærerik. Det har gjort at jeg har måtte strukturere arbeidsperioden slik at jeg har arbeidet jevnt gjennom hele perioden.

Prosesen har vært preget av mye arbeid i helgene, da masterskriving har vært kombinert med jobb. Jeg opplever at kombinasjonen mellom jobb og masteroppgave, har gått greit. Det har vært en prosess i å holde fokus mot å levere til estimert tid.

Likevel opplever jeg at det har gått fint, men det skal bli godt å kunne få tilbake friheten til å kunne velge hva man vil bruke tiden på. Tiden fremover vil bli brukt på golf, fotball og andre morsomheter. Samtidig skal teori og fag så hvile.

Det har vært en stor støtte i å ha en veileder jeg føler har gitt meg gode og konkrete tilbakemeldinger, som jeg føler har gjort oppgaven bedre. Samtidig har jeg en samboer som har vært en støtte og pågangsdriver for at jeg levert det produktet jeg har levert. Hun har heiet på meg og gitt meg tilbakemeldinger. Hun har måtte tåle mye frustrasjon, og til dels en fraværende samboer. Jeg må takk til sjefen min, som har tilrettelagt slik at jeg har jobbet mindre, og har fått bruke tiden min på å skrive. Samtidig har han vært en god samtalepartner, hvor jeg har fått reflektert. Også kollegaene mine har diskutert og reflektert med meg, noe som har gitt annen innsikt til hvordan elementer i oppgaven kan kunne tolkes. Jeg setter pris på jobben kollegaene mine har gjort, slik at jeg har kunne fokusere på masteroppgave. Jeg skal legge studier på hylla for nå, men kan ikke love at jeg ikke kommer til å studere seinere en gang.

Aurskog, 29.05.2023

Julian Klevstad

1 Innledning

En stor del av barns hverdag, handler om å være i barnehagen. Mange barn tilbringer store deler av sin våkende tid, i nettopp barnehagen. Derfor skal barnehagen være et fint sted å være, og et trygt sted å være. Det er mange faktorer som spiller inn for at dette skal være mulig. Barnehageansattes rolle kan likevel sies å være en viktig del av grunnlaget for hvordan barnehagebarna opplever hverdagen sin. Dette legger et press på barnehage tilbudet som tilbys.

«Hver dag tilbringer vel 270 000 barn landet over en stor del av sin våkne tid i barnehagen. For noen barn kan forskjellen mellom å gå i en god og en dårlig barnehage være forskjellen mellom en god og en dårlig barndom. Derfor er det avgjørende at alle barn får et tilbud av høy kvalitet. Det er vår viktigste jobb når vi ser mot 2030» (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.5).

Sitatet er hentet fra strategidokumentet «Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030», hvor det pekes på hvor avgjørende en god og en dårlig barnehage kan være for et barn. Presset blir ikke noe mindre når sitatet understreker at det er «avgjørende at alle barn får et tilbud av høy kvalitet». Dette ble avgjørende for min motivasjon for dette arbeidet. Sitatet i seg selv legger ingen føringer på hva høy kvalitet er, derfor ville jeg undersøke dette nærmere.

Politisk styring, gjennom blant annet strategidokumenter, rammeplaner og endringer i barnehagelov, bidrar til at barnehagesektoren endrer seg kontinuerlig. Myhre et al peker blant annet på at politisk styring medfører forventninger og endringer i innhold og profesjonsutøvelse. De hevder videre at dette ble mer synlig etter at barnehagene ble en del av kunnskapsdepartementet i 2006 (Myhre et al, 2021, s.19). Gjennom dette arbeidet ønsker jeg å analysere to politiske strategidokumenter, for å undersøke hvordan dokumentenes fremstilling av kvalitet og kompetanse, skal påvirke barnehagesektoren i årene fremover.

1.1 Oppgavens oppbygning

I denne masteroppgaven består av seks kapitler. I første kapittel gis et lite overblikk over bakgrunn for satsningen på kvalitet og kompetanseutvikling i barnehagesektoren. Jeg ser nærmere på hvor og hvordan satsningen på kvalitet og kompetanseutvikling ble fremstilt i det som kan forstås som de første dokumentene innenfor satsningen. Det pekes blant annet på

hvordan satsingen har beveget seg fra full barnehagedekning og utbygging, til fokuset på kvalitet. I kapittel to presenteres teoretisk rammeverk for arbeidet. Dette rammeverket benyttes til å skape en forståelse av blant annet hvordan kvalitetsbegrepet kan forstås, og hvordan kompetanseutvikling benyttes for blant annet å fremme og kartlegge eventuelle behov i barnehagene. I kapittel tre presenteres metodevalg og forskningsdesign. I dette kapitlet pekes det på hvordan jeg har gått frem gjennom analysen, og hvordan jeg har brukt nyhermeneutisk tankegang. I dette kapitlet presenteres validitet og forskningsetiske vurderinger. Analysen presenteres i kapittel fire, hvor fokuset er på å fremme syn på kvalitet, og se sammenhenger mellom kvalitet og kompetanse. Mine funn presenteres og drøftes i kapittel fem, før jeg i kapittel seks konkludere ved å besvare problemstillingen og forskningsspørsmålene.

1.2 Bakgrunn og forskerrollen

Kvalitet og kompetanse er viktige elementer for hvordan kvaliteten i en barnehage oppfattes. Det er ulike tanker om hva det er, og hva det innebærer. De ulike subjektive oppfattelsene omkring hva begrepene innebærer, kan bidra til å skape ulike meninger om hva som er viktige faktorer for barnehagekvalitet. Faktorer som relasjonelle ferdigheter, bemanningstetthet eller kompetanse kan være aktuelt å trekke inn i debatten. Alle barnehager har et personale med ulik kompetanse. Dette er med på å danne grunnlaget for barnehagens pedagogiske arbeid. Ulik kompetanse kan bidra til å skape ulike erfaringer for barna i barnehagene, og dermed ulik kvalitet. Min subjektive forståelse av kvalitet - og kompetansebegrepet er basert på erfaringen jeg har innenfor barnehagefeltet etter jeg ble ferdig utdannet barnehagelærer i 2016.

Da arbeidet med masteroppgaven startet høsten 2022 bestemte jeg meg for å skrive om kvalitet og kompetanseutvikling på grunnlag av den siste kvalitetssatsningen fra kunnskapsdepartementet «Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030» (Kunnskapsdepartementet, 2021). Strategien ble presentert 24 juni 2021, noe som betyr at jeg bestemte meg for å bruke denne om lag et år etter at den ble presentert. Grunnlaget for hvordan barnehagekvalitet blir beskrevet i strategien, vekket min interesse for å undersøke strategien nærmere. Jeg ble interessert i hvordan denne strategien satt søkelys på barnehageansattes kompetanse som et viktig element for god kvalitet i barnehagene.

Et godt stykke inn i arbeidet med masteroppgaven fikk jeg en overraskelse, da jeg så at «Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030» hadde fått status ugyldig på regjeringen sine nettsider. Den hadde blitt erstattet av en ny barnehagestrategi, «Barnehagen for en ny tid. Nasjonal barnehagestrategi mot 2030» (Kunnskapsdepartementet, 2023). Denne ble presentert 19 januar 2023, altså et stykke inn i mitt arbeid med masteroppgaven. På dette tidspunktet hadde jeg gjort meg godt kjent med den opprinnelige strategien, og jeg hadde begynt å gjøre analyser av innholdet. Utgivelsen av den nye strategien stilte meg ovenfor flere valg; jeg måtte velge om jeg skulle fortsette med analyse av den første strategien eller om jeg skulle velge analyse av det siste dokumentet. Det siste valget var en analyse av begge strategiene. Jeg hadde på det tidspunktet oppdaget at det fantes store likheter mellom dokumentene, men også en del forskjeller. I strategidokumentene fremstilles regjeringens mål og ambisjoner i årene frem mot 2030, disse danner grunnlag for hvordan kvaliteten i barnehagene skal heves. Ved å undersøke og problematisere disse, vil dette bringe frem vinklinger kvalitet – og kompetansebegrepet kan ses ut ifra. På grunnlag av dette, har jeg valgt å trekke inn begge strategiene i masteroppgaven. I fortsettelsen av dette arbeidet kommer «Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030» til å omtales som *Strategidokument I*, og «Barnehagen for en ny tid. Nasjonal barnehagestrategi mot 2030» vil omtales som *Strategidokument II*.

1.3 Bakgrunn for kvalitetssatsningen i barnehagesektoren

Kvalitetssatsningen som vi ser i barnehagene i dag er ikke et nytt fenomen, satsningen på kvalitet har vært et fokus for regjeringene i mange år. Satsningen på kvalitet i barnehagen kan ses langt tilbake i tid, denne satsningen kom frem i lyset i form av St.meld. 27 «Barnehage til beste for barn og foreldre» hvor det stod «Med utgangspunkt i meldinga la Stortinget grunnlaget for barnehagepolitikken i 1990-åra. To hovudområde stod sentralt: ein offensiv utbyggingspolitikk med sikte på full behovsdekning omkring hundreårsskiftet og ein brei innsats for å sikre det pedagogiske innhaldet og kvaliteten i barnehagen» (St. meld.27 (1999), s.2). Stortingsmeldingen tar for seg to viktige rammer for kvalitet som begge er sentrale for kvalitetsgrunnlaget i barnehagene i dag. Den første av disse er utbyggingspolitikk, som var en sentral del av årene som fulgte etter barnehageforliket i 2003. Den store etterspørselen av barnehageplass, bidro et mål om full behovsdekning og dermed en stor utbyggingspolitikk (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.8). Denne kvalitetsfaktoren har avtatt i tråd med utbyggingen av barnehager, og et større tilbud om barnehageplass.

Den andre sentrale rammen som St.meld.nr. 27 la grunnlaget for er innsatsen for å sikre pedagogisk innhold og kvalitet i barnehagene. Dette har vært med å legge grunnlaget for Meld. St 41 «Kvalitet i barnehagen» utgitt av Stoltenberg regjeringen. Fra å ha et stort fokus på vekst av barnehageplasser, endret regjeringens innsats over til kvalitet og innhold i barnehagen. Et av hovedmålene for kvalitetsutviklingen i årene fremover var blant annet å sikre likeverdig og høy kvalitet i alle barnehager (St.meld.41 (2008- 2009), s.6). Denne kvalitetsfaktoren kan anses som en sentral ramme for regjeringens kvalitetssatsning i dag. Jeg viser til *Strategidokument II* hvor det står «Oppmerksomheten i sektoren har flyttet seg fra utbygging til utvikling av kompetanse og bemanning, kvalitetsutvikling, styring og finansiering» (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.9).

1.4 Kompetanseutvikling som kvalitetstiltak

Fokuset på kompetanseutvikling som kvalitetstiltak har vært viktig i mange år. Allerede i 1999 gjennom St. meld. 27 ble kompetanseutvikling trukket frem som et av hovedtemaene. I St. meld. 27 står det følgende «Eit kompetent barnehagepersonale: Barnehagepersonalet skal ha høve til å skaffe seg nødvendig kunnskap og kompetanse for å møte dei nye utfordringane og å sikre kvaliteten i barnehagen. I tillegg skal barnehagen sikrast eit meir stabilt personale gjennom denne kvalitetsutviklinga» (St. meld.27 (1999), s.13-14). Det har skjedd mye siden denne stortingsmeldingen ble utgitt, hvor kravene og forventningene til barnehageansatte har blitt større.

Jeg viser til strategidokument *II* hvor det står «Det viktigste regjeringen skal gjøre for å heve kvaliteten i barnehagene, er å prioritere at barnehagene har nok ansatte med god og relevant kompetanse» (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.32). Meld St 27 viser til at personalet skulle skaffe seg nødvendig kunnskap og kompetanse for å sikre kvaliteten i barnehagen. I *Strategidokument II* understrekes viktigheten av god og relevant kompetanse for å heve kvaliteten i barnehagene. I tillegg trekkes dette frem som det viktigste regjeringen skal gjøre for å heve barnehagekvaliteten. I tiden fra 1999-2023 har det gått fra å være nødvendig med kompetanse, til at kompetansen skal være både relevant og god. Dette forteller noe om de økte kravene som stilles til barnehageansatte. Endringene i samfunnet, blant annet gjennom flere minoritetspråklige, større faglig ansvar, og oppfølging av enkeltbarn, setter større krav til kompetanse barnehageansatte trenger.

I *Strategidokument II* er det nevnt flere typer kompetanse det er behov for i barnehagen. Disse er blant annet kompetanse om flerspråklighet, mangfold og flerkulturalitet (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.16). Det har i mange år vært fokus på å implementere flerkulturalitet inn i barnehagen, men det er først i denne strategien at fokuset på denne type kompetanse trekkes frem. Andelen minoritetsspråklige barn har økt jevnt siden 2008, hvor det i dag går totalt 86,9 % minoritetsspråklige i barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.17). Med dette øker også behovet for kompetanse om flerspråklighet i barnehagene.

1.5 Økt interesse for kvalitet på politisk nivå

Bakgrunnen for min interesse for kvalitet i barnehagen har også sammenheng med det som skjer på det politiske nivå. Når barnehagene ble flyttet fra barne- og familiedepartementet til kunnskapsdepartementet i 2006, førte dette til at barnehagene ble en del av et mer helhetlig utdanningsløp.. Dette førte til at organisasjoner som OECD ønsker å styrke barnehagens posisjon som en skoleforberedende organisasjon (Myhre et al, 2021, s.20). OECD er en organisasjon for økonomisk samarbeid og utvikling. De produserer bakgrunnsmateriale i form av statistiske data og økonomiske analyser, som skal bidra til utformingen av norsk politikk (Regjeringen, 2023). Utdanning har blitt et viktig aspekt for OECD, hvor de gjennom rapporter kommer med anbefalinger og tiltak som har til hensikt å øke kvaliteten i utdanningssystemet. Dette har gitt større trykk på læring og vektlegging av resultater, hvor de har et ønske om et tydeligere definert mål og innhold i barnehagens rammeverk. Med dette har OECD fått stor påvirkningskraft på barnehagepolitikken (Nygård, 2015, s.2). Resultatet av dette har gjort at interessen rundt barnehagene har økt, med dette har flere stortingsmeldinger og diverse strategier dukket opp. Dette kan dreie seg om «Kompetanse for fremtidens barnehage. Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2023-2025 eller «Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030». Disse er politiske dokumenter som har en innvirkning på hvordan det arbeides i barnehagehverdagen. Dette skjer gjennom ordvalg og setningsoppbygging og mål, hvor dokumentene forteller noe hvordan styringsmaktene opplever kvaliteten i barnehagene og hva som må forbedres (Myhre et al, 2021, s.20).

1.6 Strategidokumentenes hensikt

I dette arbeidet skal jeg gjøre en analyse av to politiske strategidokumenter. Pettersen viser til Jacobsen & Thorsvik (2013) som skriver at en strategi beskriver hvordan en organisasjon skal nå sine mål. Målet skal være beskrevet i en fremtidig ønsket tilstand. Strategien skal beskrive hvordan målene skal nås, og hva som skal til for å nå dem (Jacobsen & Thorsvik, 2013 sitert i Pettersen, 2020, s.49). Med definerte mål og ambisjoner har regjeringen gjennom strategidokumentene beskrivelser på hva de ønsker en fremtidig tilstand skal være. Tiltakene i strategidokumentene kan ses på som beskrivelser av hvordan disse målene skal nås.

Hensikten med strategier er at man ønsker å oppnå noe, men for at dette skal være mulig må det ofte endringer til. Ofte handler strategier om en ønsket fremtid, hvor handlingene nå skal skje på vegne av fremtid (Pettersen, 2020, s.18). Strategidokumentene har som hensikt å nå ut til barnehagesektoren og samfunnet generelt for å beskrive fremtidig ønsket tilstand i barnehagene. Derfor er regjeringens mål og tiltak viktige for analysen seinere i arbeidet.

1.7 Problemstilling

Denne masteroppgavens problemstilling er følgende:

«Hvilke syn på kvalitet beskriver de to strategiene «Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030» og «Barnehager for en ny tid. Nasjonal barnehagestrategi mot 2030»? Og hvilke sammenhenger finner vi mellom kvalitet og kompetanseutvikling i de to strategiene?»

Denne masteroppgaven avgrenses til hvordan strategidokumentene fremstilles problemstillingens fokusområder kvalitet og kompetanseutvikling. *Strategidokument I* er en strategi for barnehagekvalitet, derfor vil hele innholdet i dette strategidokumentet være relevant. *Strategidokument II* er en nasjonal barnehagestrategi, det vil si at innholdet i dette strategidokumentet inneholder mer enn fokus på kvalitet og kompetanseutvikling. I bruken av *Strategidokument II* vil det derfor gjøres avgrensninger som betyr at kapittel 3 «Kompetanse og kvalitetsutvikling gir gode barnehager» vil være mest sentral. Dette er fordi de tre andre kapitlene omhandler andre fokus enn kvalitet og kompetanseutvikling. Det er viktig å påpeke at dette ikke betyr at de andre kapitlene ikke blir brukt eller analysert.

Til å hjelpe meg med å besvare problemstillingen har jeg lagd følgende forskningsspørsmål:

- 1: Hvordan beskriver strategiene kvaliteten i barnehagene i Norge i dag?
- 2: Hvilke utfordringer som hindrer/utfordrer kvalitetsutviklingen beskrives i strategiene?
- 3: Hvilke sammenhenger kan ses mellom kvalitet og kompetanse strategidokumentene?
- 4: Hvilke perspektiver på kvalitet og kompetanseutvikling finnes i strategidokumentene?

2 Teoretisk utgangspunkt

2.1 Kjennetegn på kvalitet

For å kunne drøfte hva som kjennetegner god kvalitet i barnehagen, vil det være nødvendig å definere selve begrepet. Kvalitetsbegrepet stammer fra det latinske *qua litas* som oversettes til «av hva» (Kvistad & Søbstad, 2005, s.26). Gotvassli (2020a) beskriver kvalitet som noe målbart, opplevelser, eller noe som ofte kan vurderes etter bestemte kriterier. Dette innebærer at kvalitet også kan være noe målbart (Gotvassli, 2020a, s.32) Gotvassli sin beskrivelse forteller om hvordan menneskers subjektivitet påvirker hvordan kvalitet oppleves. Det legger føringer for at begrepet kan ses både kvalitativt og kvantitativt. Det følgende eksempelet tolkes som en kvalitativ definisjon.

Store norske leksikon definerer kvalitet slik:

«Kvalitet er tings måte å være på, tingens beskaffenhet. Når ordet kvalitet brukes om sanseinntrykk, betyr det spesifikk karakter. For en gjenstand eller tjeneste kan man enkelt si at kvalitet er evnen til å tilfredsstille brukerens krav og forventninger».
(Gundersen & Halbo, 2018)

Valget av å bruke SNL over andre fagbøker som skriver om kvalitet, er gjort fordi den peker på noen interessante aspekter. Definisjonen trekker frem aspekter som å tilfredsstille brukernes krav og forventninger. Jeg tolker dette som at kvalitet kan forstås som subjektive vurderinger. I dette arbeidet kan brukerne ses på som barna, foreldrene og samfunnet. Å skille disse brukerne fra hverandre vil kunne være nødvendig fordi deres forventninger og krav til tjenesten vil være ulike. Samfunnet har sine motiver og ønsker for hva barnehagens innhold skal innebære, fordi barna skal tjene samfunnet seinere i livet. Barna vil derimot ha andre krav og forventninger som dreier seg om hva barnehagen tilbyr her og nå. Foreldrenes forventninger og krav til barnehagen vil baseres på om barnehagetilbudet stemmer overens med barnehageloven og rammeplan for barnehagene. Da kan forventninger som bemanningstettheten være viktig fordi dette forteller noe om hvorvidt det er nok ansatte på jobb til arbeide med trygghet, relasjoner og barnets generelle utvikling i forhold til lek, danning, omsorg og læring. Kvalitetsbegrepet kan også ses i en kvantitativ betydning. En kvantitativ vurdering hevder Kvistad og Søbstad at baseres på målinger, rangeringer,

sammenligninger av tall, hvor disse ofte er basert på noen forutsetninger. Disse målingene er ikke verdifrie, men tall kan være nødvendige og nyttige, samtidig som tall ikke kan gi oss alt (Kvistad & Søbstad, 2005, s.28).

Foreldreundersøkelsen er et eksempel på vurdering som skjer kvantitativt. Dette kan for eksempel dreie seg om hvordan foreldre vurderer barnehagen i forhold til ulike faktorer som bemanningstetthet, skoleforberedende arbeid og opplevelsene rundt levering og henting. (Utdanningsdirektoratet, 2023). Basert på henvisningen til Kvistad og Søbstad kan de kvantitative vurderingene som gjøres fra undersøkelser, som Foreldreundersøkelsen, bidra til nyttig og verdifull informasjon. Dette kan være informasjon som forteller noe om hvordan foreldrene opplever kvaliteten i barnehagen, og derfor kan det sies at målingen ikke er verdifri.

Det er store forskjeller på å gjennomføre kvalitative og kvantitative vurderinger. En kvalitativ definisjon bærer preg av subjektivitet hvor mennesker vurderer noe basert på en forventning, ofte basert på opplevelser og sanser. En kvantitativ definisjon kan også være basert på opplevelser, men vil kunne måles i form av sammenligninger og rangeringer.

Den store variasjonen i hva som ligger i kvalitetsbegrepet, gjør begrepet vanskelig å definere. Gotvassli viser til at det er gjort en del forskning på hvilke elementer som er sentrale for kvalitet, men selve begrepet fremstår som diffust og med mange nyanser (Gotvassli, 2020a, s.72). Tabellen under er utviklet av Gotvassli på grunnlag av temanotatet «Begrepet kvalitet – hva dreier det seg om», hentet fra Utdanningsforbundet (Skulberg & Aaslid, 2019, s.11-14). Denne tabellen beskriver flere faktorer knyttet til kvalitetsbegrepet som bidra til å tydeliggjøre og ramme inn begrepet.

Tabell 1 Gotvassli, 2020a, s.36

Faktor	Beskrivelse
Kvalitet som noe unikt eller fremragende	Her foretas det ofte en rangering eller vurdering av aktiviteten etter noen bestemte kriterier. Rangering av skoler etter resultat på nasjonale prøver er ett eksempel på dette.

Kvalitet som det gode eksempel	Dette fremkommer ofte som en kåring, det gode eksempel, prisen for beste underviser, etc. Her er ofte kriteriene mer skjønnsmessige enn rangering av kvalitet som noe unikt.
Kvalitet som rangering av bestemte standarder	Kvalitet ses her i forhold til bestemte standarder som kan sammenlignes. Eksempel på dette er antall barn per voksne i en barnehage.
Kvalitet i en økonomisk forståelse	Kvalitet knyttes her ofte til effektiv utnyttelse av ressursene. Høy gjennomstrømming eller uteksaminering av studenter er eksempel på en slik forståelse.
Kvalitet som relevans	Kvalitet knyttes her til mål og formål med aktiviteten. I en slik sammenheng vil kvalitet i barnehagen bety at en klarer å realisere intensjonene i lov om barnehager og rammeplanen.
Kvalitet som forandring og utvikling	Kvalitet er her et relativt begrep, der de ulike involverte parter har ulike oppfatninger og prioriteringer. Å være positiv til endring og utvikling kan i dette perspektivet i seg selv være et kvalitetskjenne tegn.

Tabellen kan være til hjelp for å sette kvalitetsbegrepet i en sammenheng, hvor beskrivelsene av faktorene kan brukes som utgangspunkt for å forstå begrepet bedre. I denne tabellen er det flere av faktorene som kan påvirke arbeidet som gjøres i barnehagene, men ikke alle vil være like sentrale. Slik jeg ser det har kvalitets faktorene beskrivelser som gjør at de kan oppfattes både kvalitativt og kvantitativt. I faktoren «Kvalitet som rangering av bestemte standarder» beskrives voksentetthet som en standard som kan sammenlignes. Slik jeg tolker det kan slike sammenligninger tolkes kvantitativt fordi det dreier seg om målinger og sammenligninger av tall. På den andre siden tolkes faktoren «Kvalitet som forandringer og utvikling» som kvalitativ, fordi det dreier seg om vurderinger og oppfatninger som gjøres subjektivt.

Videre i oppgaven vil kvalitetsbegrepet presenteres ut fra det Gotvassli (2020a) beskriver som fire kvalitetsdimensjoner. Disse er viktige for å skape en forståelse av hvordan man kan tenke og vurdere kvalitet. Disse dimensjonene er prosesskvalitet, strukturkvalitet, innholdskvalitet og resultat-kvalitet. Videre i arbeidet vil disse bli henviset til som kvalitetsdimensjoner.

2.2 Prosesskvalitet

Barnehagehverdagen dreier seg i stor grad om hva som gjøres og hvordan det gjøres. Prosesskvaliteten vil derfor, som navnet tilsier handle om prosessen. I følge Gotvassli dreier prosesskvalitet seg om hvordan barnehagene løser sitt pedagogiske oppdrag. Dette vil si hvordan barnehagene gjennomfører rammeplanen i praksis, og hvordan barnehageloven oppfylles. Samtidig vil barnehagens evne til å gi omsorg og fremme barns medvirkning ha en påvirkning på prosesskvaliteten. I følge Gotvassli dreier det seg også om relasjonelle erfaringer barn gjør med andre barn og voksne i barnehagen (Gotvassli, 2020a, s.41). Slik jeg oppfatter det handler prosesskvalitet i stor grad om hvordan barnehagen klarer å legge til rette for å skape trygge og gode rammer for barna. Særlig gjennom å skape gode samspillsrelasjoner mellom barn-voksen og barn-barn. Videre tolker jeg det slik at ansatte i barnehagen må ha evner til å gi omsorg, og la barn ha en påvirkning på egen barnehagehverdag gjennom medvirkning.

Winger, Hernes og Vist hevder at prosesskvalitet er spesielt viktig for de yngste barna i barnehagen. Her viser de til at gruppestørrelse er viktig, da dette har en betydning på personalets muligheter til å skape gode samspillsrelasjoner med barna over tid (Winger, et al, 2019, s.15). Dette kan ses i sammenheng med beskrivelsen på god prosesskvalitet i barnehagen til Bjørnstad mfl. sitert av Storli og Myrvang. De hevder de relasjonelle forholdene mellom barn-voksen anses sentrale for god prosesskvalitet. Dette vil synliggjøres igjennom at barnehageansatte er sensitive og responsive i samspillet sammen med barna. Som en del av prosesskvaliteten skal ansatte også legge til rette for barnas utforskning og gi mulighet for læring (Storli & Myrvang, 2021, s.108) De peker på hvordan barnehageansatte må kunne tolke og være sensitive i samspillet med barna. Det understrekes at handler det om hvordan barnehageansatte arbeider med å skape gode relasjonelle forhold for å skape trygge rammer. Dette synliggjøres gjennom å være responsive og sensitive til barns signaler i det sosiale samspillet. Å kunne tolke barnas signaler anses også som et viktig element for å kunne gi rom for barns utforskning og mulighet for læring.

2.3 Strukturkvalitet

I barnehagesammenheng omhandler strukturelle forhold ofte de mer generelle elementene som barnehagens organisering, bemanningstetthet, personalets kompetanse og gruppestørrelse (Alvestad & Gjems, 2021, s.18). Hvordan de strukturelle forholdene legges til rette, vil ha stor

betydning for hvordan barnehagebarn opplever kvaliteten i barnehagen. Gotvassli hevder at ved blant annet å arbeide med kompetanseheving i barnehagen vil strukturkvaliteten heves, noe som også vil ha en påvirkning på prosesskvaliteten (Gotvassli, 2020a, s.55). Dette er noe som kan diskuteres fordi det er ulike subjektive oppfatninger rundt hva som hever kvaliteten. Det vil dessuten også handle om hvem kvaliteten heves for, for eksempel om hvorvidt kvaliteten heves i læringsfelleskapet eller om kvaliteten heves for barnehagebarna. Relasjonskompetanse er et eksempel på en kompetanse som kan ha en påvirkning på prosesskvaliteten.

Noen strukturelle forhold vil variere fra barnehage til barnehage, i og med at vi har barnehager i forskjellige størrelser, og barnehager som er private og kommunale. Det samme vil gjelde gruppestørrelser, fordi barnehagene er ulikt organisert. Avdelingsbarnehager og basebarnehager er av de vanligste, men det finnes også utebarnehager. Uansett vil organiseringen og gruppestørrelser ha en påvirkning på strukturkvaliteten. Politiske forhold kan ha en betydning for den strukturelle kvaliteten, bemanningsnormen som kom i 2018 er et eksempel på dette (Prop. 67L (2017-2018)).

2.4 Innholdskvalitet

Barnehagens mandat og innhold kommer fra nasjonale, regionale og lokale føringer. Når innholdskvalitet skal vurderes, ser vi gjerne etter hvordan disse føringene stemmer overens med praksisen i barnehagen (Gotvassli, 2020a, s.67). Nasjonale føringer synliggjøres gjennom barnehagens arbeid med implementering av rammeplanen i deres daglige arbeid.

Innholdskvaliteten vil i dette tilfelle dreie seg om i hvilken grad arbeidet i barnehagen følger opp intensjonen i rammeplanen. Det vil si at innholdskvalitet ikke har en direkte påvirkning på hvordan det arbeides med kvalitet i barnehagen, men at kvaliteten synliggjøres gjennom hvilken grad barnehagene realiserer gitte føringer.

2.5 Resultatkvalitet

I følge Gotvassli kan resultatkvalitet i utgangspunktet ikke ses som en kvalitet i seg selv, men er ofte et resultat av andre faktorer i barnehagen, som blant annet strukturelle og prosessuelle faktorer. Dette kan for eksempel være barnehageopphold for barnet, familien og samfunnet, og disse resultatene vil være avhengig av hva som skjer i barnehagen (Gotvassli, 2020a, s.41-42). Slik sett kan resultatkvalitet dreie seg om hvordan barnehageoppholdet oppleves for

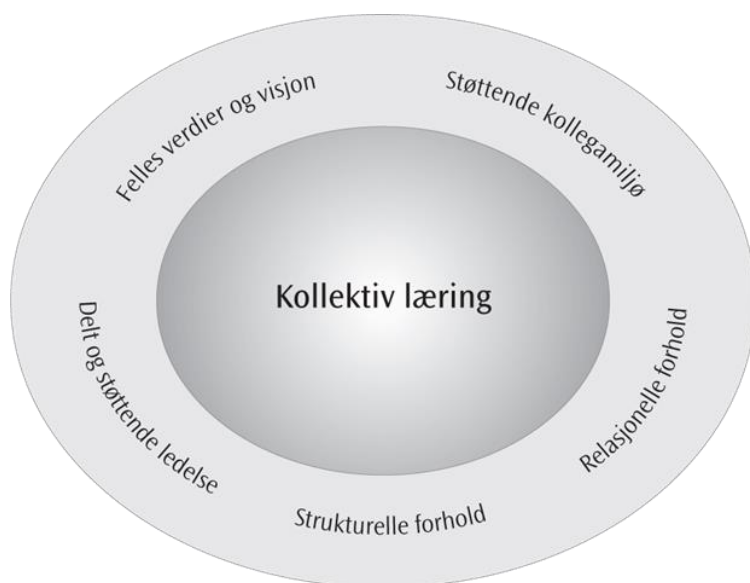
brukerne, men også hvordan samfunnet vil ha utbytte av jobben som gjøres i barnehagen. Gotvassli hevder at vi i Norge har vært kritiske til resultat kvalitet, fordi dette ofte har hatt en sammenheng med spesifikke læringsaktiviteter og pedagogiske pakker (Gotvassli, 2020a, s.59). I følge Pettersvold og Østrem dreier dette seg om kommersielle programmer som «Steg for steg», «Tras», «Snakkepakken», som er kartleggingsprogrammer som bidrar til å snevre inn normalitetsbegrepet (Pettersvold & Østrem, 2019, s.11). Hovedargumentet mot dette er at det strider imot rammeplanens intensjon om at lek, danning, omsorg og læring skal ses på som en helhetlig pedagogikk (Gotvassli, 2020a, s.59). Slik sett kan dette bidra til å svekke barnehageansattes autonomi, fordi standardiserte kartleggingsprogrammer kan bidra til å redusere barnehageansattes pedagogiske vurderingsevne og faglige skjønn.

2.6 Arbeid med kvalitetsutvikling gjennom utviklingen av profesjonelle læringsfelleskap

I barnehagene jobbes det i et fellesskap for å utvikle barnehagenes kvalitet. For å skape en kollektiv utvikling i organisasjonen, kan arbeidet med profesjonelle læringsfelleskap være viktig for kvalitetsutviklingen. Roland viser til Hargreaves og Fullan som hevder at profesjonelle læringsfelleskap er en forståelse og teoriramme som har vært viktig for utviklingen av den pedagogiske praksisen, spesielt med tanke på kollektiv læring (Roland, 2022, s.57).

I arbeidet med å utvikle profesjonelle læringsfelleskap i barnehagene, handler det om å skape felles holdning til læring og kunnskapsutvikling. Videre kan dette brukes til refleksjon over praktisk arbeid som kan skape kollektiv læring og utvikling. Gotvassli viser til Hall & Hord (2015) som har utviklet en figur som illustrerer arbeid med profesjonelle læringsfelleskap.

Figur 1 Profesjonelle læringsfelleskap (Hall & Hord 2015 i Gotvassli, 2020a, s.138)



Figur 1 viser hvordan kollektiv læring er kjernen i utvikling av profesjonelle læringsfelleskap. I tillegg er det fem faktorer som spiller inn i arbeidet for å skape kollektiv læring. Dette dreier seg om strukturelle forhold, delt og støttende ledelse, felles verdier og visjon, støttende kollegamiljø og relasjonelle forhold (Hall & Hord, 2015, sitert i Gotvassli, 2020a, s.138).

I arbeidet mot et godt profesjonelt læringsfelleskap, kan de fem faktorene og veien mot kollektiv læring være viktig for å fokusere på kvalitetsutvikling i organisasjonen. Gotvassli peker på viktigheten av dette i sammenheng med hvordan det arbeides i barnehagen. Hvor han påpeker viktigheten med at barnehagen har en felles retning for arbeidet. For å skape en slik retning er felles verdier og visjoner viktig (Gotvassli, 2020a, s139).

I sammenheng med figur 1 handler dette om hvordan barnehagene arbeider med felles mål og visjoner. Et slikt arbeid krever at de ansatte i barnehagene er delaktige i prosessen med å skape en felles forståelse av hva dette betyr, og hvordan det skal praktiseres. For å skape slike prosesser er det viktig at de strukturelle forholdene er tilrettelagt for å skape felles utvikling og gode læringsfelleskap. Dette kan dreie seg om å legge til rette for ulike strukturelle forhold som kan bidra til kunnskapsdeling og refleksjon. Slik som ulike møtepunkter og rutiner for hvor og når ansatte kan møtes. Det krever et tydelig lederskap, hvor ledelsen støtter opp, og skaper trygge og gode rammer for kollektiv læring. I sammenheng med figur 1 dreier dette seg om delt og støttende ledelse. Gotvassli understreker at å skape trygge rammer for å reflektere sammen, fordrer støttende kollegaer og gode relasjonelle forhold mellom de ansatte i barnehagen (Gotvassli, 2020a, s.139). Ved å tilrettelegge og skape gode forhold for kollektiv

læring, kan dette bidra til at barnehageansatte opplever tryggere miljø for kunnskapsdeling og kritisk refleksjon over egen praksis.

2.7 Barnehagene som en lærende organisasjon

Det har i mange år vært fokus på at barnehagen skal være en lærende organisasjon, hvor dette har vært en del av rammeplanene siden 2006. I dagens rammeplan for barnehager, som ble presentert i 2017 står det at «Barnehagen er en lærende organisasjon der hele personalet skal reflektere rundt faglige og etiske problemstillinger, oppdatere seg og være tydelige rollemodeller» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.15). Rammeplanen fremstiller en tydelig definisjon på hva barnehagen som en lærende organisasjon skal være. Gotvassli hevder at når det utvikles lærende organisasjoner, ser man etter hva som skaper læring- og endringsvillighet. Videre hevdes det at mye av utviklingen i en lærende organisasjon, kan knyttes til hverdagslæring (Gotvassli, 2020b, s.138). Emstad og Birkeland viser til Argyris og Schön som snakker om dobbelkretslæring som handler om læringsprosesser..

Dobbelkretslæring handler om at det stilles spørsmål som ligger til grunn for handling. Dette handler om de underliggende mål, verdier og antagelser som er underliggende for handlingen. Dobbelkretslæring finnes sted når problemer løses ved å undersøke og forandre de underliggende antakelsene, for deretter å endre handlingene. Dette handler ikke om korrigerende av handlinger, men prosessen som fører til endring av verdier og holdninger (Emstad & Birkeland, 2020, s.18-19). Lærende organisasjoner kan knyttes til dobbelkretslæring ved at personalet utvikler endring og læringsvillighet.

2.8 Kompetanseutvikling i barnehagen

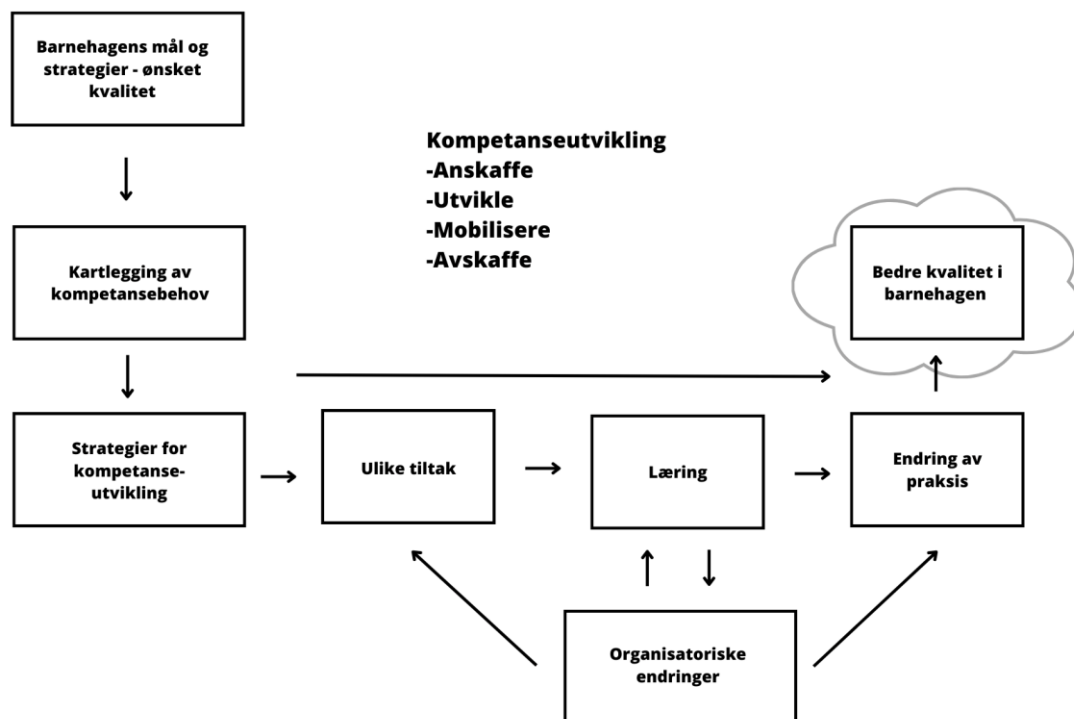
Som en overordnet betraktning kan jeg peke på at den økende sammenhengen mellom kvalitet og kompetanse kommer tydelig frem i begge strategiene, hvor blant annet kunnskap og ferdigheter er sentrale elementer for kompetanse.

Kompetanse kan defineres som kunnskaper, ferdigheter og holdninger som kan bidra til å løse problemer eller utføre oppgaver (Hagen & Skule, 2004, s.7). Kompetanse kan derfor forstås som noe alle barnehageansatte har. Gjennom å arbeide med kunnskapsheving, økte ferdigheter og holdninger som passer i barnehagen, har hver enkelt ansatt mulighet til å påvirke sin egen kompetanse. Gotvassli hevder at kompetansebegrepet er et sammensatt og komplekst begrep. Han hevder at kompetansen sitter i hode på de ansatte, og at dette vises gjennom deres handlinger. Dette gjør den mer mangfoldig og mindre styrbar enn andre

ressurser. Kompetanse kan også omhandle teorier eller metoder om hvordan ansatte kan handle i pedagogiske situasjoner (Gotvassli, 2020b, s.18).

I arbeidet med kompetanseutvikling er det nødvendig å stille spørsmålet om hvor behovet for kompetanse ligger. Ledelsen i barnehagene må også bruke sin ledelseskompetanse for å kartlegge behovene. Jeg viser til Gotvassli som beskriver strategisk kompetanseutvikling, hvor utgangspunktet bygger på en forståelse av at kompetanse bidrar til å heve kvaliteten i barnehagene (Gotvassli, 2020b, s.17). Han har lagd en tabell som beskriver hvordan strategisk kompetanseutvikling i barnehagen fungerer.

Figur 2 «Strategisk kompetanseutvikling i barnehagen» hentet fra Gotvassli, 2020b, s.17



I følge Gotvassli handler strategisk kompetanseutvikling om at barnehagene legger mål og strategier for å påvirke kvaliteten i tilbudet. Ut ifra behovene utformes ulike strategier for å utvikle, anskaffe, eller endre kompetanse. Dette kan gjøres både på individ- og organisasjonsnivå (Gotvassli, 2020b, s.17). Figur 2 illustrerer hvordan barnehagens mål og strategier er utgangspunkt for ønsket kvalitet. Slik jeg ser det handler dette om å kunne se hvor behovet for kompetanseutvikling er. Etter å ha kartlagt kompetansebehovene illustrerer figuren hvordan ledelsen i barnehagene deretter må legge strategier for hvordan denne

kompetansen skal skaffes. Det dreier seg om å balansere kravene om kompetanseutvikling fra enkeltansatte, og å se barnehagens helhetlige behov for kompetanseutvikling (Gotvassli, 2020b, s.33). Videre ser vi i figur 2 at læring vil være med på å skape organisatoriske endringer, som enten bidrar til endring av praksis, eller nye ulike tiltak for læring. Til slutt vil målet være at læringsprosessen og endringene som skjer, skal bidra til bedre kvalitet i barnehagen.

Det er flere innfallsvinkler til begrepet kompetanse, herunder i dannelsen av kompetanseutvikling i barnehagesektoren, hvor det er viktig å se hvilke typer kompetanseområder det er behov for utvikling i. Deriblant kan disse kompetanseområdene dreie seg om faglig, didaktisk, sosial, og utviklingskompetanse (Kvistad & Søbstad, 2005, s.114). Videre understreker Kvistad og Søbstad at arbeidet med kompetanseutvikling i barnehagen skal bidra til å heve kvaliteten, ved å skape en utvikling som berører ansattes væremåte, handlinger, samt holdninger og verdier (Kvistad og Søbstad, 2005, s.111). Slik sett vil ledelsens karteleggingskompetanse være en viktig faktor for å gjennomføre dette.

3 Metode

3.1 Valg av kvalitativ innholdsanalyse som metode

I denne masteroppgaven vil forskningsdesignet og metoden være i den kvalitative forskningstradisjonen, da det skal gjennomføres dokumentanalyser av to politiske strategidokumenter. Mer konkret er dokumentanalysen i denne sammenheng en kvalitativ innholdsanalyse. Målet er å analysere innholdet i de to strategidokumentene for å få frem innhold, sammenhenger og relevant informasjon (Johannesen, et al 2021, s.236). Valget av metode er basert på et ønske om å analysere, og gjøre et dypere dykk i innholdet i strategidokumentene «Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030» og «Barnehagen for en ny tid. Nasjonal barnehagestrategi mot 2030» (Kunnskapsdepartementet, 2021; Kunnskapsdepartementet, 2023). Strategidokumentene er valgt på grunnlag av det som gjerne blir forstått som kvalitetssatsningen i barnehagesektoren, og disse to er regjeringens nyeste dokumenter innenfor satsningen på kvalitet i barnehagen.

Å gjøre en dokumentanalyse vil bidra til en forståelse av måten kvalitet og kompetansesatsingen blir beskrevet i strategidokumentene. Dette skjer ved at tekstene studeres og analyseres, slik at problemstillingen etter hvert blir bedre belyst. Valget om å analysere dokumenter bidro til at jeg måtte foreta noen valg om hvilken type dokumentanalyse jeg ønsket å gjøre. Det finnes flere typer dokumentanalyse som narrativ analyse, diskurs analyse, semiotisk analyse og innholdsanalyse. I min problemstilling er målet å få frem strategidokumentenes syn på kvalitet, kun ved å få frem innholdet som står beskrevet i strategidokumentene. I en innholdsanalyse presenterer man innholdet i et tekstmateriale, med fokus på det observerbare. Denne type analyse bygger på innslag av ord, formuleringer, og sammensetninger av ord som kan tolkes.

Strategidokumentene presenterer et innhold hvor jeg har plukket data ut ifra de sentrale begrepene kvalitet og kompetanseutvikling. Innholdet ble analysert og brukt for å få frem poenger, sammenligne, se likheter og ulikheter i strategidokumentene. Gleiss og Sæther hevder at noe av det sentrale ved en innholdsanalyse er å bruke relevante teoretiske begreper som kan kombineres med det valgte tekstmateriale, for å bringe frem nye sider og se mønster i datamaterialet (Gleiss og Sæther, 2021, s.139-140). I denne masteroppgaven har jeg trukket inn prosesskvalitet, strukturkvalitet, innholdskvalitet, resultat-kvalitet, strategisk

kompetanseutvikling, lærende organisasjon og profesjonelle læringsfelleskap. Ved å tolke mønstrene og formidle hvilken betydning de har, vil dette være en kvalitativ innholdsanalyse.

3.2 Forberedelser og gjennomgang av datainnsamling

Forberedelsesprosessen er en viktig del av den kvalitative innholdsanalysen, hvor valg av tekster og prioritering av tema er sentralt. Fordi innsamlingen av data bygger på stor fleksibilitet er det viktig å ha siktepunkter som beskriver hensikten med datainnsamlingen (Grønmo, 2016, s.176). For min del startet denne prosessen lenge før jeg startet med masteroppgaven, fordi jeg allerede hadde bestemt meg for å jobbe med *Strategidokument I*. Valget om å bruke begge strategidokumentene gjorde at jeg måtte ta noen steg tilbake for å omformulere problemstillingen, og vurdere om det å gjøre en innholdsanalyse av begge strategidokumentene ville gi en merinnsikt. Den nye strategien er mer omfattende og har et bredere fokus enn den gamle, derfor valgte jeg å gjøre noen avgrensninger med tanke på strategiens relevans knyttet til problemstillingen.

Som en del av forberedelsene arbeidet jeg med å finne forskning som kunne støtte opp og bidra til å problematisere resultatene til drøftingen. Basert på de teoretiske begrepene jeg har valgt å bruke i dette arbeidet, har søkene etter forskning vært basert på dette. Jeg har brukt databaser som oria og google scholar til å finne relevant forskning. Samtidig har *Strategidokument II* en litteraturliste, som har bidratt til å undersøke hvor dokumentet har hentet forskning fra.

Gjennom dette arbeidet vil andre dokumenter også brukes. Grunnen til dette er fordi begge strategidokumentene er lagd på grunnlag av andre dokumenter, samtidig henviser til andre dokumenter. Slik jeg opplever det, vil det være nødvendig å vise til disse for å få frem poenger.

Fordi strategidokumentene har et innhold som skal fortolkes og analyseres, ble forberedelsesprosessen viktig for å systematisere og holde orden på datamaterialet. Jeg valgte innledningsvis å gjøre søk i strategidokumentene, hvor jeg søkte opp ulike begreper og hvor mange ganger de ble brukt. Dette gjorde jeg fordi jeg ville undersøke hvilke begreper som er mest sentrale i strategidokumentene. Videre ble forberedelsesprosessen brukt på å lage en liste med forskjellige faktorer som jeg ønsket å se etter i strategidokumentene. Dette dreide seg om hvordan kvalitet er definert, hvordan kvaliteten i barnehagene blir beskrevet, og

hvilke behov for kompetanseutvikling som er beskrevet. Jeg lagde 20 forskjellige faktorer som jeg så etter i strategidokumentene. Etter å ha lest og begynt å bearbeide deler av strategidokumentene, utviklet jeg et analyseverktøy hvor delene ble satt inn og gruppert etter «kvalitet» og «kompetanse». Dette analyseverktøyet la grunnlaget for det som i neste kapittel omtales som iaktakelser. Disse iaktakelsene fremstilles gjennom en tabell, som skal bidra til å gjøre poengene lett synlige. Iaktakelsene er lagd etter at de 20 faktorene ble organisert inn i de to gruppene «kvalitet» og «kompetanse». Gjennom ulike grupperinger er analyse en prosess hvor det skapes mening ved å se etter fellestrekk eller mangler på det, som for eksempel ulike meninger (Gleiss og Sæther, 2021, s.170). Analyseverktøyet ble lagd for å se etter likheter og forskjeller, på den måten ble det også brukt for å skape en sammenligning, men også for å skille begrepene fra hverandre. I følge Gleiss og Sæther brukes grupperinger som et hjelpemiddel til å sortere og gruppere ulike elementer i for eksempel tekster. Dette kan være til hjelp når datamaterialet skal bearbeides, og ofte bidrar dette til å finne nye trekk i materialet. Selv om det er det samme materialet som bearbeides, blir det mulig å se og skrive det om på nye måter (Gleiss og Sæther, 2021, 170). Ved å gruppere de 20 faktorene etter begrepene «kvalitet» og «kompetanse», bidro dette til ulike syn gjennom analyseringen av strategidokumentene. Det vil si at jeg analyserte og sorterte data ved å se etter elementer som dreide seg om «kvalitet» eller «kompetanse». Dette gjorde at jeg stod igjen med masse data, hvor jeg måtte plukke et utvalg av iaktakelser jeg ønsket å bruke i analysekapitlet. Iaktakelsene er valgt på grunnlag av syn på begrepene «kvalitet» og «kompetanse», samt likheter og ulikheter. Dette vil også danne et grunnlag for sammenligninger mellom de to strategidokumentene. Innholdet fra de to hovedgruppene skulle bidra til å finne data som kunne brukes til å besvare problemstillingen, disse ville også hjelpe til i fortolkningsprosessen.

3.3 Kritiske aspekter ved innholdsanalyse

I gjennomføringen av en kvalitativ innholdsanalyse er det noen aspekter ved forskningen som kan skape utfordringer. En sentral del av metodikken i dette arbeidet dreier seg om kvaliteten på tolkningsprosessen. Derfor mener jeg det er helt sentralt å være klar over ulike aspekter som kan begrense tolkningen. I analyseringen av strategidokumentene er det viktig å være kildekritisk. Disse strategidokumentene er lagd på grunnlag av to forskjellige regjeringers oppfattelse av hva som er viktig for kvalitetsutviklingen i barnehagesektoren. Derfor er det viktig å ikke la deres oppfattelse av hva som er viktig påvirke min tolkning av tekstene.

Samtidig er det viktig å la innholdet i strategidokumentene treffe meg, slik at min kontekstuelle forståelse påvirker tolkningen av strategidokumentene underveis i prosessen (Grønmo, 2016, s.176).

Innholdet i analysen plukkes ut fra hvilke perspektiver jeg opplever som viktige for mitt arbeid, og hva jeg tolker som viktig. Samtidig er det det noe fraværende i strategidokumentene, hvor dette også vil trekkes frem. Ifølge Grønmo kan fallgruven i en slik utvelgelse være å ha et for snevert syn av hva som er viktig innhold. Grønmo hevder videre at dette kan føre til en ensidig tolkning (Grønmo, 2016, s.180). Etersom mitt arbeid er avgrenset mot strategidokumentenes fokus på kvalitet og kompetanseutvikling, vil utvelgelsen av innhold sentrere seg rundt dette.

3.4 Nyhermeneutisk fremgangsmåte

I dette arbeidet er målet å gjøre en analyse som gjengir en tekst på en troverdig og nøyaktig måte. Dette vil dreie seg om å gjøre en fortolkning av flere tekstmaterialer som er skrevet av andre enn meg selv. Ved å gjøre en fortolkning av andres tekstmateriale er det viktig å påpeke at denne oppgavens fortolkninger innebærer forskerens subjektive fortolkning, og ikke er ensbetydende med hva tekstens egentlige budskap er. Mitt utgangspunkt for å gjøre en fortolkning av de to strategidokumentene vil påvirkes av min bakgrunn som barnehageansatt. Strategidokumentene vil tolkes av min subjektive oppfattelse av innholdet, men det er viktig at gjengivelsen av teksten som analyseres blir korrekt.

Ved at jeg i dette arbeidet skal analysere og fortolke flere tekster, vil dette ta utgangspunkt i den hermeneutiske tradisjonen (Kleven & Hjordemaal, 2018, s.191). Utgangspunktet for den hermeneutiske tradisjonen er at det handler om metoderegler for å gjøre en fortolkning av et tekstmateriale. Denne masteroppgaven vil ha en nyhermeneutisk retning, dette er fordi forforståelsen ses på som et viktig element. Alle har en forforståelse, noe som innebærer visse forutsetninger til å forstå tekst (Kleven & Hjordemaal, 2018, s.187). I denne sammenheng er det viktig å være bevisst på sin egen rolle som forsker, den forforståelsen jeg som forsker har er avhengig av hvem jeg er. Dette vil preges av jobb, kultur, og historisk bakgrunn, som vil legge premisser for hvordan jeg fortolker strategidokumentene. Når jeg skal lese og fortolke strategidokumentene vil denne fortolkningsprosessen preges av hele min forforståelse (Kleven og Hjordemaal, 2018, s.190).

Når jeg arbeider med å fortolke strategidokumentene vil det foregå en vekselvirkning mellom helheten og deler av teksten. Dette kalles den hermeneutiske sirkel. Det handler om at man kan forstå deler av en tekst utfra helheten, men også at helheten blir forståelig på grunnlag av delene av teksten (Kleven & Hjordemaal, 2018, s.188). Eksempelvis vil dette handle om hvordan enkelte begreper som «kvalitet» og «kompetanse» kan forstås ut fra setningene de står i, men disse setningene inngår i en større sammenheng hvor begrepene får ytterligere mening.

3.5 Validitet

Nyeng skriver at validitet handler om at dataene man fremlegger er gyldig, eller om man måler det man ønsker å måle (Nyeng, 2012, s.109). Validitet handler om kvaliteten på forskerens data, fortolkninger, konklusjoner, og hvordan dette henger sammen (Gleiss & Sæther, 2021, s.204). Det sentrale er at de ulike delene av forskningsdesignet henger sammen, og at metoden og utvalget er egnet til å besvare problemstillingen. I den teoretiske fremstillingen av begrepet kvalitet, kom det frem at dette er et begrep som på den ene siden baserer seg på subjektive oppfatninger og hvordan det som skal vurderes tilfredsstillende subjektets krav og forventninger. På den andre siden kan begrepet forstås objektivt, dette innebærer at begrepet kan vurderes etter bestemte kriterier, og dermed også måles. Et tredje poeng er at i strategidokumentene har kvalitetsbegrepet fått en betydning basert på hva de som har lagd strategiene legger i begrepet. Derfor har kvalitetsbegrepet i denne oppgaven blitt delt inn i ulike kvalitetsfaktorer som prosesskvalitet, strukturkvalitet, innholds-kvalitet og resultat-kvalitet.

3.6 Forskningsetiske vurderinger

I dette arbeidet blir det hele veien foretatt valg som påvirker hvordan det endelige resultatet blir. Valgene som blir tatt skal svare til et sett forventninger i tråd med forskningsetiske retningslinjer. Jeg viser til Slotfeldt-Ellingsen som har lagd et sett med forventninger som knyttes til forskningen. Utfra disse har jeg tatt noen elementer, fordi de beskriver kort og konkret eksempler på hva som skal til for å innfri forventninger til forskningen. Dette dreier seg om at forskningen skal være nyttig ved å bringe kunnskap. Nøyaktighet i form av at dataen skal være holdbar og kvalitetssikret, samtidig som den skal være presis og logisk. For min del dreier dette seg om å tilstrebe nøyaktighet, likevel lar ikke det subjektive i forskningen seg annullere. Til slutt nevnes det at forskningen skal være respektfull ovenfor

andre menneskers rettigheter og at det skal gjennomføres innenfor lovverk (Slotfeldt-Ellingsen, 2020, 28-30). Dette skal gjøres på en måte som tilfredsstiller kravene til god forskningspraksis, som handler om å tilfredsstille de etiske normene utviklet i forskersamfunnet. Her beskrives mange hensyn som skal tas når dette arbeidet skal vurderes som godt nok.

Underveis i prosessen med å analysere strategidokumentene har mine holdninger blitt utfordret, fordi fremstillingen av innholdet i strategidokumentene ikke alltid samsvarer med mine holdninger om kvalitet og kompetanseutvikling. Samtidig har oppgavens mål om å utforske ulike syn på kvalitet, og strategidokumentenes sammenhenger mellom kvalitet og kompetanse, bidratt til å gi meg nye perspektiver på begrepene. Gjennom analyseringen av strategidokumentene har dette bidratt til å berike mitt syn på begrepene.

4 Kvalitativ innholdsanalyse av «Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030» og «Barnehagen for en ny tid. Nasjonal barnehagestrategi mot 2030»

Strategidokumentenes hensikt er basert på vurderinger gjort av de styrende regjeringene i Norge, og er innført av mennesker som er utdelt politisk makt. Disse strategidokumentene forteller oss noe om hvordan regjeringen opplever kvaliteten i norske barnehager, og hva regjeringens mål og ambisjoner er for videre arbeid med kvalitet og kompetanseutvikling. De to strategidokumentene er konstruert på noe forskjellige måter, hvor det er viktig å påpeke at de også er lagd under to forskjellige regjeringer. *Strategidokument I* ble utgitt av Solberg regjeringen juni 2021. Dette strategidokumentet er en kvalitetsstrategi, som fokuserer på kvalitet og kompetanseutvikling. *Strategidokument II* ble utgitt 19 januar 2023 av Støre regjeringen, og kan anses som en mer omfattende strategi enn det tidligere strategidokumentet. *Strategidokument II* kan omtales mer omfattende fordi innholdet dreier seg om mer enn barnehagekvalitet, som for eksempel hvordan det skal gis et likeverdig barnehagetilbud til alle barn. Samtidig har *Strategidokument II* flere sider, noe som innebærer flere sider per overskrift, og innholdet i hver oversikt oppleves tydeligere beskrevet.

4.1 Strategidokumentenes strukturelle forskjeller

Som nevnt innledningsvis er strategidokumentene lagd av to forskjellige regjeringer. Dette kan ha en betydning på hvordan de to strategidokumentene er strukturert. Dette avsnittet tar for seg hvordan strategidokumentene er strukturert, og hvordan de strukturelle forskjellene har betydning for innholdet.

Strategidokument I er delt inn i 3 kapitler hvor regjeringen har mål og ambisjoner for hvert kapittel. Strategidokumentet består av 25 sider, hvor flere av disse har lite tekst eller bilder. I denne strategien er det en rekke ord og begreper som ofte gjentas. Begrepet «kvalitet» er brukt 82 ganger, noe som forteller at begrepet ofte blir brukt med tanke på hvor få sider strategien er på. Begrepet «kompetanse» brukes hele 47 ganger. I og med at dette er en strategi om kvalitet og kompetanseutvikling, er det ikke unaturlig at det er disse begrepene som blir brukt oftest. Andre ord og begreper som også ofte blir brukt er utvikling (47), kunnskap (27) og mål (23). *Strategidokument I* har bokser i slutten av hvert kapittel. I disse boksene blir det variert mellom bruk av mål, ambisjoner og tiltak, men i to av tre kapitler

brukes disse til tiltak. Ved å bruke slike bokser, blir innholdet synlig og lett å finne. Ulempen med dette er at regjeringen fremlegger et mål i starten av hvert kapittel, men det står også skrevet mål underveis i kapitlene. Målene som står skrevet underveis i kapitlene, blir på denne måten mindre synlige. I *Strategidokument I* er det formet et hovedmål, som beskrives slik «Hovedmålet for strategien er at alle barn skal få et godt barnehagetilbud, uavhengig av hvor de bor og hvilken barnehage de går i» (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.10). Videre står det «For vi vet at det er for store variasjoner i kvaliteten. Alle barn får ikke et godt nok tilbud i dag» (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.5). Det presenteres et barnehagetilbud som ikke anses som godt nok av regjeringen, samtidig som det påpekes at variasjonen av kvaliteten i barnehagene er for stor. Regjeringens intensjon er at alle barnehagebarn skal få et godt barnehagetilbud.

Strategidokument II er delt inn i 4 kapitler hvor hovedsakelig kapittel 3 dreier seg om kvalitet og kompetanseutvikling. Dette er en større barnehagestrategi enn *Strategidokument I*, hvor denne er på 50 sider. Dette har også noe å si for hva innholdet i strategien er, da denne har andre kapitler som ligger utenfor dette arbeidets avgrensning.

Til sammenligning med *Strategidokument I* blir begrepet «kvalitet» nevnt 76 ganger, noe som er relativt likt som *Strategidokument I*. Begrepet «kompetanse» blir brukt hele 97 ganger, noe som er mer enn det dobbelte enn i *Strategidokument I*. Andre begreper som ofte blir brukt er utvikling (80), kunnskap (62) og mål (64). I dette strategidokumentet er det i likhet med *Strategidokument I* formulert mål, ambisjoner og tiltak for hvert kapittel. I *Strategidokument II* kommer målene tydelig frem i slutten av kapittel 2 og 3. I kapittel 1 blir målene skrevet inn i teksten, mens i kapittel 4 avsluttes med regjeringens ambisjoner.

Dette strategidokumentet har i motsetning til *Strategidokument I* ingen nevnt hovedmål. Regjeringen beskriver hva de ønsker at strategien skal bidra med, dette er gjort med kulepunkter innledningsvis i dokumentet, hvor det gjøres på en ryddig og synlig måte.

Strategidokument II har formulert en setning innledningsvis i dokumentet som jeg tolker som ganske lik som *Strategidokument I* sitt hovedmål, den ser slik ut: «Regjeringen vil med denne strategien bidra til at barn i hele Norge skal ha tilgang til et likeverdig barnehagetilbud av høy kvalitet» (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.7). Dette kan tolkes slik at innholdet i denne strategien skal være et bidrag til at barnehagetilbudet i Norge, skal være av likeverdig høy kvalitet for alle barn. Videre står det også «Regjeringen vil med denne strategien bygge videre på og styrke det inkluderende fellesskapet i barnehagene, barrierene for deltagelse skal

bygges ned, og barnehagen skal få økt kompetanse» (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.8). Det påpekes at strategien skal være et supplement som skal bygge videre på det inkluderende fellesskapet som finnes i barnehagene (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.8). Hva som menes med at barrierene for deltagelse skal bygges ned, er vanskelig å tolke, men denne strategien skal ifølge regjeringen også bidra til økt kompetanse.

Videre i arbeidet skal jeg gjøre sammenligninger, samt tydeliggjøre likhetstrekk og forskjeller i strategidokumentene. For å tydeliggjøre dette vil jeg ramme sitater inn i en tabell, der det vil navngis iaktakelser.

4.2 Hvordan beskrives kvalitet i strategidokumentene «Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030» og «Barnehagen for en ny tid. Nasjonal barnehagestrategi mot 2030»

Begge disse strategidokumentet har stort fokus på kvalitet, hvor det beskrives flere steder hvorfor arbeidet med kvalitet i barnehagene er nødvendig. Det er derfor interessant å se hvordan strategidokumentene beskriver hva kvalitet er. Derfor har jeg stilt meg spørsmålet om hvordan strategidokumentene konkret beskriver begrepet kvalitet.

Iaktakelse 1

Strategidokument I	Strategidokument II
«Kvalitet handler om barnets opplevelse her og nå, og om hvordan barnehagen bidrar til å gi barna gode erfaringer og opplevelser» (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.5).	«Barns stemme om hvordan de opplever barnehagen er en viktig del av kunnskapsgrunnlaget om kvaliteten i barnehagene» (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.38)

Tolkningen av sitatet fra *Strategidokument I* er at kvalitet blir beskrevet med noen konkrete kjennetegn, som er basert på barnas opplevelser. Barnehagens bidrag er altså å fokusere på barnas opplevelse, og det kan tolkes at det er på den måten kvaliteten skapes. Det er også interessant at det står «gode erfaringer», når hva som er gode erfaringer er subjektivt. Også i *Strategidokument II* trekkes barnets opplevelser frem som et viktig element for kvalitet. I denne definisjonen er barnets opplevelse viktig for kunnskapsgrunnlaget om kvaliteten. Min tolkning er derfor at strategidokumentet legger opp til at de som leser dokumentet må tolke og forstå barnas stemme for å vurdere om arbeidet i barnehagene har

god nok kvalitet. Slik kan det danne barnehagens kunnskapsgrunnlag om kvalitet. Tolkningen av sitatene fra begge strategidokumentene er at de peker på flere av de samme kjerneelementene som barnas opplevelser.

Strategidokument II hevder det er varierende grad av kvaliteten barnehagene gir for å lykkes med å et godt og inkluderende tilbud (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.30). Videre står det i *Strategidokument II*:

«Forskningsprosjektet GoBaN (Gode barnehager for barn i Norge) fant at den samlede kvalitetsskåren i barnegruppenes omsorgs-, leke- og læringsmiljø var på et for lavt nivå. Litt over halvparten av de ansatte har et positivt samspill med barna gjennom dagen. Mange av barnehagene er for dårlige til å støtte relasjonene mellom barn på samme alder», (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.31)

Slik jeg tolker dette bruker *Strategidokument II* forskningsprosjektet GoBaN, til å hevde at blant annet samspillskompetansen og relasjonskompetansen i norske barnehager ikke er gode nok. Slik jeg tolker det, vil dette ha betydning for opplevelseskvaliteten til barna i barnehagene.

I den neste iaktakelsen vil jeg trekke frem en annen vinkling til forståelsen av kvalitetsbegrepet, noe som understreker at det er viktig å se kvalitet med forskjellige briller. Dette er en vinkling hvor ledelsesaspektet har en betydning for hvordan det arbeides med barnehagekvalitet.

Iaktakelse 2

Strategidokument I	Strategidokument II
Kvalitet handler også om kompetanse og ledelse, og om en organisering som gir barnehageansatte tid og rom til barna og tid og rom til kvalitetsutvikling (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.5)	En forutsetning for et barnehagetilbud med høy kvalitet, er at de ansatte har god kompetanse og utvikler kvaliteten sammen i profesjonelle læringsfellesskap (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.14)

I disse sitatene kan forståelsen av kvalitetsbegrepet tolkes på en annen måte enn i første iaktakelse. Jeg tolker at sitatet fra *Strategidokument I* trekker frem ledelsesbegrepet, og setter

det i sammenheng med hvordan kvalitet kan skapes dersom barnehageansatte får tid og rom gjennom god organisering. Slik jeg tolker det, vil dette være leder sitt ansvar. Videre i *Strategidokument I* står det at kvaliteten i barnehagene i Norge er av varierende kvalitet, noe som innebærer at ikke alle barn får den hjelpen og støtten de trenger (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.8). *Strategidokument I* hevder at dette kan ses i sammenheng med kompetansen de ansatte i barnehagene besitter, da vi kan lese «Det er godt dokumentert at kvaliteten på barnehagetilbudet avhenger av kompetansen til de ansatte, og av måten det faglige arbeidet ledes på» (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.13). Min tolkning er at kvalitetsutvikling fordrer ledelse, og at den varierende kvaliteten som beskrives i *Strategidokument I*, vil kunne utvikles dersom kompetansen til de ansatte er god nok. Leder kan kartlegge kompetansen som trengs i barnehagen gjennom strategisk kompetanseutvikling.

Sitatet fra *Strategidokument II* trekker også sammenhenger mellom barnehagekvalitet og barnehageansattes kompetanse. Dette strategidokumentet bruker begrepet «forutsetning» i forbindelse med høy barnehagekvalitet. Hvor grunnlaget for kvalitetsutvikling skjer i profesjonelle læringsfelleskap, der hvor de ansatte har god kompetanse. Slik jeg tolker sitatet i *Strategidokument II*, er et vesentlig element for høy kvalitet i barnehagen at de ansatte har god kompetanse. Der hvor ledelsesaspektet var sentralt i sitatet i *Strategidokument I*, opplever jeg det vanskeligere å tolke hva forutsetningene for et høyt barnehagetilbud er i *Strategidokument II*. At utviklingen av kvaliteten skal skje gjennom samhandling i profesjonelle læringsfelleskap, vil et behov for en ledelse hvor organisering og strukturering legge forutsetninger for at dette skal fungere.

Et poeng som trekkes frem i *Strategidokument II*, er hva regjeringen hevder de skal bidra med for å heve kvaliteten i norske barnehager. Gjennom iaktakelse 3 trekkes frem noen sentrale poenger som fremkommer gjennom strategidokumentet.

Iaktakelse 3

Strategidokument II
«Det viktigste regjeringen skal gjøre for å heve kvaliteten i barnehagene, er å prioritere at barnehagene har nok ansatte

med god og relevant kompetanse»
(Kunnskapsdepartementet, 2023, s.32).

Gjennom *Strategidokument II*, trekker regjeringen frem noen poenger de hevder er viktige for å heve barnehagekvaliteten. Det poengteres at barnehageansatte må ha god og relevant kompetanse. Hva som er relevant kompetanse og god kompetanse, tolker jeg som en vurdering barnehagene må gjøre. Om dette dreier seg om formell utdanning, eller om det dreier seg om kompetanse ansatte kan opparbeide seg gjennom barnehagebasert kompetanseutvikling, er vanskelig å tolke ut av dette sitatet.

4.3 Hva sier begrepene i strategidokumentene om sammenhenger mellom kvalitet og kompetanseutvikling

Tidligere i analysen ble det påpekt ved å vise til antall ganger begrepene blir brukt, og at begrepene kvalitet og kompetanse ofte går igjen i begge strategidokumentene. I begge strategidokumentene blir kvalitetsbegrepet ofte brukt i samme setning som begrepet kompetanse, og på denne måten vil øyet automatisk trekke en slags sammenheng mellom begrepene.

Iaktakelse 4

Strategidokument I	Strategidokument II
«Det er godt dokumentert at kvaliteten på barnehage tilbudet avhenger av kompetansen til de ansatte, og av måten det faglige arbeidet ledes på» (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.13).	«God kompetanse hos de ansatte er avgjørende for kvalitet i barnehagene. Pedagogisk arbeid krever ansatte med kompetanse om barn, barnehagedidaktikk og pedagogikk som jobber sammen i profesjonelle læringsfellesskap» (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.26).

I begge sitatene fra strategidokumentene hevdes det at barnehageansattes kompetanse har en direkte betydning for kvaliteten i barnehage tilbudet. Det er betydningen av det faglige arbeidet og ansattes kompetanse som legges til grunn for kvaliteten på barnehage tilbudet. I disse sitatene er valgene av begreper noe jeg opplever interessant. I *Strategidokument I* brukes

begrepet «avhenger av» i forbindelse med ansattes kompetanse, mens i *Strategidokument II* brukes begrepet «avgjørende» i samme forbindelse.

Sitatet i *Strategidokument I* bruker begrepet «avhenger av», noe jeg tolker som et begrep som ikke er like lukket som begrepet «avgjørende». Ved å hevde at kvaliteten på barnehagetilbudet avhenger av ansattes kompetanse, vil kompetanse være nødvendig, men det utelukker ikke at andre elementer er viktig for kvaliteten. Min subjektive tolkning er at begrepet «avgjørende» gir en forståelse av at nettopp kompetanse er av størst betydningen for utviklingen av kvalitet i barnehagetilbudet, og minimerer andre faktorer. Det kommer derfor i liten grad frem at det er andre elementer som kan være avgjørende for kvaliteten i barnehagen. Begge sitatene fra de to strategidokumentene etablerer etter min tolkning en sammenheng mellom kvalitet og kompetanse, forskjellene ligger i hvilken betydning begrepene gir for helheten av hva sitatene forteller.

I hver av strategidokumentene finnes det likheter i setningene som inneholder begrepene kvalitet og kompetanse. Sitatene i iaktakelse 4 etablerer en sammenheng mellom begrepene, men det er forskjeller i hvordan kompetansebegrepet får innhold i de to strategidokumentene. *Strategidokument II* fremmer ulike former for kompetanse som er viktig for utviklingen av kvalitet i barnehagen, slik som didaktisk kompetanse og kompetanse om barn. I underkapittelet kompetanseutvikling (s.22), vises det til at kompetanseutvikling må ses i sammenheng med barnehagens behov. Likevel er det en mangel i begge strategidokumentene at ingen av dem peker på hvordan barnehagene kan kartlegge hvilke kompetansebehov, de enkelte barnehagene har behov for.

I iaktakelse 5 rettes fokus mot hvordan regjeringen gjennom begge strategidokumentene, hevder mastergradsutdanning vil styrke barnehagens kvalitetsutvikling. Det er visse likheter i hvordan strategidokumentene retter fokus mot regjeringens ambisjoner og ønsket om flere barnehagelærere med mastergradsutdanning. Det er ulike elementer strategidokumentene hevder en mastergradsutdanning vil bidra med inn i barnehagen.

Iaktakelse 5

Strategidokument I	Strategidokument II
«Stadig flere barnehagelærere har mastergrad. Regjeringen har som ambisjon	«Videre vil regjeringen jobbe for at flere barnehagelærere i barnehagen har

at andelen barnehagelærere og styrere med mastergradsutdanning skal øke mot 2030. Det kan bidra til å styrke barnehagens systematiske pedagogiske arbeid og til en mer kunnskapsbasert praksis» (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.15-16)	mastergrad. Lederkompetanse og kompetanse på mastergradsnivå vil bidra til å styrke den analytiske kompetansen som er viktig for å lede, vurdere og videreutvikle barnehagens kvalitet og praksis» (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.33)
---	---

Min tolkning er at det trekkes sammenhenger mellom utdanning og kunnskap, denne tolkningen er basert på ambisjonen om at masterutdanning skal bidra til en mer kunnskapsbasert praksis. Fokuset på en kunnskapsbasert praksis, kommer ikke like tydelig frem i *Strategidokument II*, hvor det trekkes frem hva en mastergrad kan bidra med inn i barnehagen. Her vises det til konkret kompetanse, som ses i sammenheng med at det kan bidra til å utvikle barnehagens praksis. Videre tolker jeg derfor den at analytiske kompetansen som styrkes igjennom lederutdanning og mastergradsutdanning, vil være viktig for å kunne bruke den konkrete kompetansen som trengs for å utvikle barnehagens praksis.

4.4 Profesjonelle læringsfellesskap

I begge strategidokumentene fremmes profesjonelle læringsfellesskap som et viktig element for god barnehagekvalitet. Gjennom denne Iaktakelsen fremmes to ulike forståelser av hvordan strategidokumentene nevner profesjonelle læringsfellesskap.

Iaktakelse 6

Strategidokument I	Strategidokument II
Gode barnehager er profesjonelle læringsfellesskap, preget av kontinuerlig kompetanseutvikling, og gode vilkår for både utvikling og endringsarbeid og refleksjons- og læringsprosesser (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.13-14).	En forutsetning for et barnehagetilbud med høy kvalitet, er at de ansatte har god kompetanse og utvikler kvaliteten sammen i profesjonelle læringsfellesskap (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.14)

Sitatet fra *Strategidokument I*, peker på hvordan profesjonelle læringsfellesskap skaper vilkår som fremme utvikling og endringsarbeid. Sitatet peker på hvordan dette skaper refleksjon og læringsprosesser for de som jobber i barnehagen. Samtidig understrekes det i

Strategidokument I, hvordan kontinuerlig kompetanseutvikling er viktig for å skape gode profesjonelle læringsfellesskap. På denne måten trekker *Strategidokument I* frem mange elementer som ligger til grunn for hvordan profesjonelle læringsfellesskap skal bidra til gode barnehager.

I *Strategidokument II* understrekes hvordan profesjonelle læringsfellesskap er en forutsetning for et godt barnehagetilbud. I dette sitatet understrekes det at kvaliteten utvikles i profesjonelle læringsfellesskap, og at ansatte med god kompetanse er en forutsetning. Til sammenligning med sitatet fra *Strategidokument I*, pekes det på forskjellige elementer knyttet opp mot det profesjonelle læringsfellesskapet. Sitatet fra *Strategidokument I* trekker frem elementer i et profesjonelt læringsfellesskap som er bidragsytende til å skape gode barnehager. På den andre siden trekker *Strategidokument II* frem hvordan profesjonelle læringsfellesskap er viktig for utviklingen av kvaliteten i barnehagen, og ser dette i sammenheng med de ansattes kompetanse.

Videre peker begge strategidokumentene på rapporter og forskning som kan tyde på at de profesjonelle læringsfellesskapene er for svake. I *Strategidokument I*, baseres dette på grunnlag av det pedagogiske arbeidet planlegges i for liten grad, mens i *Strategidokument II* pekes det på at ikke alle barn får den hjelpen de trenger til å leke, lære og utvikle seg. Samtidig pekes det på at dette kan være sammensatt av flere grunner enn for svake profesjonelle læringsfellesskap (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.14; Kunnskapsdepartementet, 2023, s.12).

4.5 Barnehagebasert kompetanseutvikling

I arbeidet med å utvikle barnehageansattes kompetanse viser strategidokumentene til arbeidet med barnehagebasert kompetanseutvikling. *Strategidokument I* trekker dette frem som et viktig element for kontinuerlig kompetanseutvikling. I *Strategidokument II* trekkes det frem barnehagebasert kompetanseutvikling, som mål og tiltak for utvikling av pedagogisk praksis (Kunnskapsdepartementet 2021; Kunnskapsdepartementet, 2023). Barnehagebasert kompetanseutvikling er på ingen måte noe nytt i barnehagene, dette hadde sin inntreden slik jeg tolker det i strategien «Kompetanse for fremtidens barnehage. Strategi for kompetanse og rekruttering 2014-2020». Her står det følgende om barnehagebasert kompetanseutvikling «Barnehagebaserte kompetanseutviklingstiltak er utviklingsarbeid som involverer hele

personalet og som foregår i den enkelte barnehage» (Kunnskapsdepartementet, 2013, s.13). Etter dette har begrepet blitt brukt i de reviderte versjonene, også i den nyeste versjonen gitt ut i 2022.

Iaktakelse 7

Strategidokument I	Strategidokument II
<p>Det er viktig at de ansatte i barnehagen kontinuerlig utvikler sin kompetanse, både gjennom videreutdanning og barnehagebaserte kompetanseutviklingstiltak. Regjeringen har som mål at alle ansatte i barnehagen får mulighet til etter- og videreutdanning (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.16).</p>	<p>Videre har regjeringen som mål at alle ansatte i barnehagen får mulighet til relevant etter- og videreutdanning, og at alle barnehager utvikler sin pedagogiske praksis gjennom barnehagebasert kompetanseutvikling (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.33).</p>

Slik jeg tolker sitatene i iaktakelse 6 er innholdet ganske likt, bare formulert og strukturert annerledes. Begge strategidokumentene uttrykker et mål om at alle ansatte skal få mulighet til videre og etterutdanning. I *Strategidokument II* brukes ordet «relevant» med tanke på videre og etterutdanning, slik jeg tolker det kan dette ha noe med hva barnehageansatte selv ønsker av videre og etterutdanning. Det de ansatte selv ønsker, kan ses på som irrelevant til arbeidet i barnehagen.

Begge strategidokumentene trekker frem barnehagebasert kompetanseutvikling som et viktig element for utvikling. I *Strategidokument II* hevdes det at barnehagebasert kompetanseutvikling er viktig for utviklingen av den pedagogiske praksisen. Slik jeg tolker det, er ikke forskjellene så store mellom hva strategidokumentene hevder barnehagebasert kompetanseutvikling skal bidra med. Strategidokumentene har formulert innholdet forskjellig, men min tolkning av sitatene er at begge strategidokumentene hevder barnehagebasert kompetanseutvikling er viktig for barnehagens kontinuerlige kompetanseutvikling.

4.6 Hvilke sentrale utfordringer kan tolkes gjennom strategidokumentene?

Begge strategidokumentene beskriver utfordringer gjennom underkapitler som omhandler kvalitet og kompetanseutvikling.

Strategidokument I har formulert underoverskrift 2.2 ved å kalle den «Muligheter og utfordringer». I dette strategidokumentet er det ikke gitt mye plass til denne underoverskriften, da den til sammen er på ca. en side. *Strategidokument I* bruker mye plass på å beskrive utfordringene i dagens barnehage, mens tolkningen er at den unnlater å trekke frem hva som er bra. Et viktig poeng er at dette er subjektive tolkninger fra min side, og det er mulig at det ikke oppfattes slik av alle. Av utfordringer som trekkes frem er det blant annet implementering av rammeplanen, for liten grad av pedagogisk planlegging, og at det er for få med relevant utdanning i barnehagene (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.14-15).

Underoverskriften 3.1 i *Strategidokument II* har fått navnet «Utviklingstrekk og utfordringer», dette er en underoverskrift som går over en god del sider, og som tar for seg mange elementer. Dette dreier seg om blant annet behov for å styrke ansattes kompetanse, behov for å styrke arbeidet med trygt og godt barnehagemiljø, og mulighet for mer systematisk pedagogisk arbeid (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.27-31). Denne underoverskriften tar for seg forbedringsområder regjeringen hevder barnehagene må arbeide med. Dette handler blant annet om hvordan barnehagene i varierende grad tar i bruk rammeplanen aktivt til planlegging og legitimering av virksomheten (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.30). Gjennom iaktakelse 8 vises det til to sitater fra de to strategidokumentene.

Iaktakelse 8

Strategidokument I	Strategidokument II
«Ikke alle barnehager har et pedagogisk tilbud i tråd med rammeplanens intensjoner og føringer, og flere barnehageansatte uttrykker at rammene gjør det vanskelig å ha en god praksis» (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.14)	«Første delrapport fra evalueringen av implementeringen av rammeplanen viser at det varierer hvordan rammeplanen er tatt i bruk i ulike barnehager og i hvilken grad den brukes aktivt av hele personalet i det daglige arbeidet. Mens noen barnehager bruker rammeplanen aktivt i planleggingsprosesser, bruker andre barnehager den mer som legitimering av virksomheten» (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.30)

I min tolkning av disse sitatene vil jeg trekke frem hvordan *Strategidokument I* peker på, slik jeg tolker det, to forskjellige ting. Den ene dreier seg om at flere barnehager ikke drives i tråd med rammeplanens intensjoner. På den andre siden trekkes barnehageansattes uttrykk om at rammene gjør det vanskelig å drive god praksis. utfordringene blir trukket frem, men med vinklingen som er valgt blir det ikke fremsatt en mulig løsning på disse. I sitatet er det også vanskelig å se hvor mulighetene for arbeidet med rammeplanen ligger. *Strategidokument II* har etter min tolkning et mer konkretisert innhold, hvor tendensen er mer løsningsorientert. Sitatet trekker frem utfordringer knyttet til implementering av rammeplanen. Samtidig trekker *Strategidokument II* frem hvordan flere barnehager aktivt bruker rammeplanen til både planlegging og legitimering av praksis. På denne måten fremstilles intensjonen i *Strategidokument II* som løsningsorientert, til sammenligning med *Strategidokument I* som i utgangspunktet kun trekker frem utfordringene.

4.6.1 Hvordan tilrettelegge for barnehagelærere med mastergrad?

Stadig flere barnehagelærere tar masterutdanning, og en utfordring som nevnes i begge strategidokumentene er hva som må gjøres for å beholde barnehagelærere med mastergrad i barnehagene. I begge strategidokumentene er det fremlagt en ambisjon om å øke andelen barnehagelærer og styrere med mastergradsutdanning frem mot 2030 (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.15; Kunnskapsdepartementet, 2023, s.32). Slik sett kan begge sitatene tolkes som en utfordring i retningen av denne ambisjonen. Iaktakelsen under viser hvordan de to strategidokumentene formulerer denne utfordringen.

Iaktakelse 9

Strategidokument I	Strategidokument II
«For å sikre at barnehagelærere med mastergrad blir i barnehagen, må eier og styrer legge til rette for at den spesialiserte kompetansen brukes aktivt i det profesjonelle fellesskapet og i det direkte arbeidet med barna» (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.16).	«Det er stadig flere barnehagelærere som har mastergrad, men undersøkelser viser at mange ikke går tilbake til arbeid i barnehagen etter fullført mastergradsstudium. Dette kan handle både om mangel på anerkjennelse, etterspørsel og bruk av kompetanse og manglende kompensasjon i form av økt lønn» (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.27).

Sitatet i *Strategidokument I* poengterer at kompetansen en barnehagelærer med mastergrad har, må brukes aktivt i arbeidet med barna og i det profesjonelle felleskapet. Dette sitatet understreker at eier og styrer må legge til rette slik at kompetansen mastergradsutdannede barnehagelærere har, blir brukt aktivt i arbeid med barna.

Dette sitatet nevner ingenting om hvordan den spesialiserte kompetansen kan brukes inn i barnehagene. *Strategidokument II* på sin side trekker frem flere eksempler på hvorfor barnehagelærerne ikke fortsetter å arbeide i barnehagene, deriblant at kompetansen deres ikke blir brukt. I og med at det er to år mellom strategidokumentene, kan det tolkes slik at den spesialiserte kompetansen en mastergradsutdannet barnehagelærer har, ikke har kommet aktivt til bruk i barnehagene i løpet av de siste to årene. På en annen side trekkes det frem i *Strategidokument II* at en mastergrad er viktig for å videreutvikle barnehagens kvalitet og praksis, gjennom faglig styrke og analytisk-metodisk kompetanse (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.32). Slik jeg tolker dette har regjeringen uttrykt hvordan en mastergrad kan bidra til å heve barnehagens kvalitet gjennom faglighet og analytisk-metodisk kompetanse.

4.6.2 Utfordringene med bemanningen i barnehagesektoren

Strategidokumentene er strukturert forskjellig, og innholdet er ulikt flere steder. Dette dreier seg blant annet om hvordan strategidokumentene tar opp utfordringene rundt bemanningsnormen. I *Strategidokument I* blir begrepet «bemanning» kun nevnt to ganger gjennom hele strategien, i motsetning til *Strategidokument II* hvor begrepet blir brukt 39 ganger. Fordi begrepet bemanning ikke er det eneste som kan brukes i forbindelse med bemanningstettheten, er det også gjort søk på begrepet «ansatte». I denne sammenheng er det viktig å understreke at begrepet «ansatte» skal ses i sammenheng med bemanningstettheten. I *Strategidokument I* benevnes begrepet «ansatte» 40 ganger, ofte i sammenheng med behov for å utvikle kompetanse. *Strategidokument II* nevner «ansatte» 62 ganger, i dette strategidokumentet nevnes «ansatte» i forbindelse med bemanning og kompetanseutviklings behov. Gjennom iaktakelse 10 vil oppmerksomheten rettes mot hvordan de to strategidokumentene bruker begrepet bemanning.

Iaktakelse 10

Strategidokument I	Strategidokument II
Stadig flere av de ansatte har barnehagelærerutdanning, og	Barnehagene skal ha nok ansatte som får bruke tid og faglighet til å sikre barna et

<p>bemanningsstettheten har økt de siste årene. Det er mange eksempler på godt samarbeid på tvers av barnehager, eierskap og kommuner som bidrar til utviklingen av god praksis (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.14).</p>	<p>godt pedagogisk innhold. Det er barnehageeiers ansvar å sørge for at bemanningen er tilstrekkelig til at personalet kan drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.34).</p>
---	---

Jeg tolker sitatet fra *Strategidokument I* som usammenhengende. Dette sitatet forteller ingenting om hvordan bemanningstettheten i barnehagene er, eller hva den økte bemanningstettheten har bidratt med. Opplevelsen er at begrepet kun nevnes for å nevnes, og derfor opplever jeg sitatet overflødig.

Sitatet i *Strategidokument II* oppleves lagt mer omfattende og utfyllende enn *Strategidokument I*, hvor det blant annet hevdes barnehagene skal ha nok ansatte for å sikre et godt pedagogisk innhold. Min tolkning av dette er at bemanningsnormen skal sikre at barnehagene har nok ansatte. Samtidig er det interessant å diskutere hvordan dette ses i sammenheng med hva et godt pedagogisk innhold er. Videre hevdes det i sitatet at det er barnehageeiers ansvar å sørge for at det er tilstrekkelig ansatte. I *Strategidokument II* understrekes det at barnehagene skal ha nok ansatte slik at fagligheten skal sikres, og det pedagogiske innholdet planlegges (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.34). Regjeringen har fått innspill fra barnehagene og andre aktører om at bemanningstettheten oppleves for dårlig. Både ansatte og foreldre opplever at det er for få på jobb, spesielt gjennom store deler av dagen (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.29). Slik jeg tolker dette dreier det seg om at bemanningsnormen ikke tar høyde for at barnehagehverdagen er preget av pedagogenes planleggingstid, møtevirksomhet, pauseavvikling og diverse annet som gjør at bemanningsnormen sjeldent er oppfylt. Jeg viser til *Strategidokument I*, hvor det står «Det er behov for å utvikle og prøve ut ulike modeller for hvordan de ansattes kompetanse og tid kan brukes for at barna skal få et best mulig tilbud (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.16). Slik jeg tolker dette sitatet kan utfordringene rundt bemanningen i barnehagene handle om hvordan barnehagen organiseres. Sitatet trekker frem at utvikling av ulike modeller kan være en mulighet. Dette kan dreie seg om hvordan strukturelle faktorer som planleggingstid, møtevirksomhet og pauseavvikling påvirker hvordan de ansatte bruker tiden slik at barna skal få et best mulig tilbud.

4.6.3 Strategidokumentenes fremstilling av det samiske barnehagetilbudet

Begge strategidokumentene har fokus på å utvikle barnehagekvaliteten i samiske barnehager, og andre barnehager med samiske barn (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.26). Videre i dette avsnittet vil dette bli omtalt som «det samiske barnehagetilbudet». Det er forskjeller på hvordan de to strategidokumentene gir plass til, og hva som står skrevet om det samiske barnehagetilbudet. Likhetene finnes ved at det trengs mer kompetanse om samisk språk og kultur. Likevel tolker jeg det slik at det finnes flere ulikheter i måten strategidokumentene vier fokus til utvikling av kvalitet, og kompetanseutvikling i samiske barnehager, og barnehager med samiske barn. Når det skal skrives om kvalitet og kompetanseutviklingen av det samiske barnehagetilbudet, er det første jeg sjekker hvor mange ganger ordet «samisk» blir brukt. I *Strategidokument I* blir ordet brukt 27 ganger, til sammenligning blir det brukt 104 i *Strategidokument II*. I min tolkning viser antall ganger dette er blitt nevnt i *Strategidokument I* at det ikke har vært fokus på dette. Dette tydeliggjøres ved at *Strategidokument I* bruker begrepet «samisk» 3/27 ganger for å formulere denne setningen «God barnehagekvalitet i samiske barnehagetilbud bygger innholdet på samisk tradisjonskunnskap, samiske språk, levesett, tenkemåte og forståelse i arbeids- og læringsmetoder» (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.14). Denne forteller om hva som hevdes å være god barnehagekvalitet, og hvordan det kan skapes i samiske barnehagetilbud.

I *Strategidokument I* hevdes det videre at «I samiske barnehager og andre barnehager med samiske barn, må barnehagene ha nødvendig kompetanse i og om samisk språk og kultur (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.14). Generelt sett bruker dette strategidokumentet lite plass til å beskrive hvordan arbeidet fremover kan bidra til å styrke tilbudet og kvaliteten i samiske barnehager utover denne setningen. *Strategidokument I* har verken mål eller tiltak for veien videre, eller skrevet noe om utfordringene knyttet til det samiske barnehagetilbudet. *Strategidokument II* har et innhold hvor utfordringene beskrives, samtidig som mål og tiltak tolkes å være knyttet direkte mot å forbedre utfordringene som beskrives. Sammenlignet med *Strategidokument I*, fremstår *Strategidokument II* som tydeligere og mer målrettet. Det fremmes mål og tiltak som skal forbedre kvaliteten, samtidig som regjeringen hevder at det skal brukes midler på kompetanseutvikling.

Jeg viser til *Strategidokument II* hvor det er et lengre sitat som beskriver utfordringer som fremkommer av at det er mangel på samiskspråklige ansatte. «I samiske barnehager og andre

barnehager med samiske barn er mangelen på samiskspråklige ansatte den største utfordringen for å styrke og utvikle samiske språk og samisk identitet i barnehagen» (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.28). Sitatet trekker frem hvordan utfordringene med mangelen på samiskspråklige ansatte, oppfattes som en av de største utfordringene når det kommer til å utvikle samisk språklige barns språk og identitet.

Videre står det i *Strategidokument II* at «Rekrutteringsgrunnlaget til samisk barnehagelærerutdanning er dårlig. Antallet som fullfører videregående opplæring med samisk språk og kulturkompetanse, er for lite til å møte samfunnets behov» (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.28). Slik jeg tolker dette kan mangel på samiskspråklige ansatte og for svak rekruttering til barnehagelærerutdanningen, svekke kompetansen i barnehagene og kunne svekke kvaliteten i det samiske barnehagetilbudet. Likevel pekes det på i *Strategidokument II* at det er tildelt midler til fokus på kompetanseutvikling. Jeg viser til *Strategidokument II* «I statsbudsjettet for 2023 er Sametinget tildelt 6,6 mill. kroner for å styrke kompetansen til de ansatte i samiske barnehagetilbud» (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.33).

En generell tolkning av innholdet knyttet til det samiske barnehagetilbudet nevnt i begge strategidokumentene, er at det er store forskjeller i hvor mye plass innholdet får, og hvordan det satses på samiske barnehager. *Strategidokument II* har et innhold hvor utfordringene beskrives, samtidig som mål og tiltak tolkes å være knyttet direkte mot å forbedre utfordringene. Sammenlignet med *Strategidokument I* fremstår det nye strategidokumentet som tydeligere og mer målrettet.

4.6.4 Kvalitetsløft i barnehagelærerutdanningen

Som et ledd i kvalitetsutviklingen i barnehagene ser begge strategidokumentene mot barnehagelærerutdanningen. Begge strategidokumentene trekker frem viktigheten av å ha en barnehagelærerutdanning av høy kvalitet. Derimot er det forskjeller i hvordan strategidokumentene både formulerer, og vier plass til dette. Gjennom to sitater fra strategidokumentene vil iaktakelse 11 brukes til å fremme poenger angående barnehagelærerutdanningen.

Iaktakelse 11

Strategidokument I	Strategidokument II
<p>«En forutsetning for at vi skal få flere gode barnehagelærere, er økt kvalitet i barnehagelærerutdanningen. Regjeringen har satt ned en ekspertgruppe som skal foreslå endringer i rammeplanen for barnehagelærerutdanningen. Det er også behov for å styrke forskningen i barnehagelærerutdanningen» (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.16).</p>	<p>Det er viktig at barnehagelærerutdanningen (BLU) får høyere kvalitet, er bedre forankret i forskning og er nærmere knyttet til praksisfeltet. For å møte utfordringene i BLU er det gjort endringer i rammeplanen for barnehagelærerutdanningen (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.33).</p>

Slik jeg tolker sitatet fra *Strategidokument I* forteller dette noe om at det må endringer til i rammeplanen for barnehagelærerutdanningen, hvor det hevdes at det er viktig for at vi skal få flere gode barnehagelærere. Jeg tolker sitatet fra *Strategidokument II* som at det trengs mer kunnskap og forskning om hva som skjer i barnehagelærerutdanningen, samtidig som *Strategidokument I* peker på at det må endringer til for å heve kvaliteten på utdanningen. I tiden fra dette strategidokumentet ble gitt ut i 2021, og frem til i dag, har det skjedd endringer i barnehagelærerutdanningen. Det er gjort endringer i rammeplanen for utdanningen, og endringene ble gjeldene fra 1 januar 2023 (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.33). Slik sett kan det sies at *Strategidokument I* har pekt på et behov for endring i barnehagelærerutdanningen, som kan ha bidratt til en endring fra 2021 til 2023.

Sitatet i *Strategidokument II* hevder at barnehagelærerutdanningen må holde høy kvalitet, men det kommer ikke frem hvorfor det hevdes at dette er viktig. Likevel trekkes det frem at innholdet i barnehagelærerutdanningen må knyttes tettere opp mot forskning og praksis. Min tolkning av dette er at en tettere relasjon mellom forskning og praksis, vil skape et tettere bånd mellom barnehagelærerutdanningen, barnehagene og høyskolene/universitetene. Det forekommer mer innhold om barnehagelærerutdanningen i *Strategidokument II*, enn hva som kommer frem gjennom iaktakelse 11. I *Strategidokument II* forekommer det at konkrete kunnskapsområder som kompetanse om barn og barnehagedidaktikk. Det hevdes at barnehagelærere må utvikle kompetanse igjennom barnehagelærerutdanningen (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.26). Samtidig hevdes det i strategien at det skal satses på barnehagelærerutdanningen i form av økte ressurser i statsbudsjettet for 2023. Det pekes også

på hvordan alt dette skal bidra til å øke rekrutteringen av studenter til barnehagelærerutdanningen. Slik sett kan det ses på som en utfordring at det var en nedgang i antall søkere til barnehagelærerutdanningen i 2022 (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.28).

4.6.5 Psykososialt barnehagemiljø som kvalitetsindikator

At barnehagebarna trives i barnehagen, kan ses på som en god kvalitetsindikator på opplevd kvalitet. De siste årene har arbeidet med barnehagens psykososiale barnehagemiljø fått stadig mer oppmerksomhet, hvor det er viktig å arbeide med å skape trygge og gode rammer for at barna skal få best mulige utviklingsmuligheter. I *Strategidokument II* står det «Barns stemme om hvordan de opplever barnehagen er en viktig del av kunnskapsgrunnlaget om kvaliteten i barnehagene» (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.38). Jeg tolker at sitatet forteller noe om at barnas opplevelse av barnehagen, er et viktig grunnlag for om kvaliteten er god nok. Arbeidet med det psykososiale barnehagemiljøet vil slik jeg ser det, være en viktig indikator på om barnehagene arbeider godt nok for at barna skal oppleve barnehager av god kvalitet. I Meld. St 6 «Tett på-tidlig innsats og inkluderende felleskap i barnehage, skole og SFO» kom det en forventning om en lov knyttet mot forebyggende arbeid med det psykososiale barnehagemiljøet, som seinere ble kapittel VIII i barnehageloven (Meld.St.6 (2019-2020), s.40). Iaktakelse 12 viser forskjellene på hvordan de to strategidokumentene omtaler psykososiale barnehagemiljøet.

Iaktakelse 12

Strategidokument I	Strategidokument II
Alle barnehager skal sikre at barna har et trygt og godt barnehagemiljø som fremmer helsen, trivselen, leken og læringen til barna (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.13).	Alle barnehager skal jobbe systematisk med å sikre og utvikle barnehagemiljøet i tråd med det nye regelverket for psykososialt barnehagemiljø (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.38).

I *Strategidokument I* blir ikke psykososialt barnehagemiljø omtalt i det hele tatt, men det står om viktige elementer regjeringen hevder skal bidra til å sikre et godt barnehagemiljø. Barnehagemiljø blir for øvrig kun omtalt en gang gjennom hele *Strategidokument I*. Videre skal det nevnes at psykososialt barnehagemiljø kun blir nevnt tre ganger i *Strategidokument II*. Likevel er det verdt å nevne at gjennom disse tre gangene blir viktige elementer nevnt. I *Strategidokument II* trekkes det frem at barnehagen skal være et trygt sted å være, at ansatte

skal følge med på hvordan barna har det, og et trygt psykososialt barnehagemiljø skal bidra til trivsel, mestring og tilhørighet (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.31). Gjennom iaktakelse 12 understrekes det i *Strategidokument II* at dette er en del av det nye lovverket, hvor det rettes fokus mot slik jeg tolker det, hvordan barnehagene må jobbe systematisk og sikre at barnehagemiljøet er i tråd med hva som står i loven. Dette krever god kunnskap til lovverket og en god systematisk plan for hvordan barnehagene skal følge opp arbeidet.

4.6.6 Hva sier strategidokumentene om kompetansen som allerede er i barnehagene?

Det er mange forskjellige pedagogiske profiler i barnehagene i Norge, hvor mange av disse har verdifull og god kompetanse. I barnehagene i 2021 var andelen barne- og ungdomsarbeidere 22,3 % av bemanningen, mens barnehagelærerne utgjorde 44 % (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.27-28). Dette betyr at en større del av ansatte i barnehagen er av annen utdanning eller er ufaglærte. I begge strategidokumentene trekkes barnehagelærerne og barne- og ungdomsarbeiderne frem som en viktig ressurs til faglig kvalitet. Iaktakelse 13 forteller noe om hvordan barne- og ungdomsarbeidernes kompetanse brukes i barnehagene.

Iaktakelse 13

Strategidokument I	Strategidokument II
Barne- og ungdomsarbeidere har en verdifull kompetanse som bidrar til å styrke fagligheten i barnehagen, og det er et mål at barnehagene skal ha flere ansatte med barne- og ungdomsarbeiderutdanning. Det er viktig at denne kompetansen anerkjennes og tas i bruk i det pedagogiske arbeidet	Sammenlignet med assistenter uten fagbrev har barne- og ungdomsarbeiderne en kompetanse som blant annet kommer til uttrykk i økt faglig trygghet og bevissthet om valg av aktiviteter for barna.

Strategidokument I trekker frem viktigheten av kompetansen barne- og ungdomsarbeidere har, og setter dette i sammenheng med fagligheten i barnehagene. For at barnehagene skal utvikle profesjonelle læringsfelleskap er det viktig med ansatte som har faglig kompetanse. Samtidig står det også at det er viktig at kompetansen anerkjennes og tas i bruk, noe som kan tolkes som at det kan være problematisk å få brukt deres kompetanse. *Strategidokument II* hevder også barne- og ungdomsarbeidere bidrar med økt faglighet og trygghet, men setter dette i sammenheng med hvordan dette brukes sammen med barna. Slik jeg ser det kommer

kompetansen barne- og ungdomsarbeidere har, frem i det daglige arbeidet med barna. I motsetning til ufaglærte er det viktig at ansatte som jobber med barn, har kompetanse om hvordan det er å jobbe med barn. Det hevdes videre i begge strategidokumentene at barne- og ungdomsarbeidere ikke opplever at deres kompetanse blir tilstrekkelig brukt (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.15; Kunnskapsdepartementet, 2023, s.28). Slik sett tolker jeg det som at barnehagene fortsatt har en jobb med å få brukt kompetansen tilstrekkelig, men at strategidokumentene ikke formulerer noe om hvordan dette kan gjøres.

4.7 Hva er sentralt for strategidokumentenes prioriteringer de neste årene?

Selv om *Strategidokument I* er utgått er dette et strategidokument som skulle strekke seg mot 2030. På samme måte har regjeringen et mål om at *Strategidokument II* også skal gjelde frem til 2030. Strategidokumentene har formulert prioriteringer for årene frem mot 2030, disse forteller hva regjeringen ønsker at barnehagene skal arbeide med. Slik jeg ser det kommer prioriteringene på et grunnlag av hva utfordringene i barnehagene er. Eksempelvis hevdes det i *Strategidokument I* at det er behov for å styrke ansattes kompetanse, deretter vil utfordringen som er nevnt besvares med en prioritering. I dette tilfellet er prioriteringen at alle ansatte skal ha god og relevant kompetanse.

Begge strategidokumentene har en rekke mål og ambisjoner, og de har formulert og strukturert dette forskjellig. Der hvor *Strategidokument I* ikke har strukturerte mål, men strukturerte ambisjoner har *Strategidokument II* strukturerte mål og lite ambisjoner. Jeg tolker et mål som en intensjon man jobber for å oppnå innen en bestemt periode, ofte på grunnlag av gitte tiltak. Ambisjoner handler etter min mening om noe man ønsker å oppnå, eller en forventning om å oppnå noe. Deretter jobbes det etter gitte tiltak for å oppnå ambisjonen. Begge strategidokumentene har medførende tiltak til hvordan mål og ambisjoner skal oppnås.

4.7.1 Øke kompetansen i barnehagene

En av prioriteringene i *Strategidokument I* er å styrke de ansattes kompetanse i løpet av det neste tiåret. Slik jeg ser det danner denne prioriteringen grunnlag for videre mål og ambisjoner. *Strategidokument I* har tre mål innenfor prioriteringen om å styrke de ansattes kompetanse. Disse målene dreier seg om å øke andelen barne- og ungdomsarbeidere, at styrere skal ha lederutdanning og at alle ansatte skal få mulighet til etter- og videreutdanning (Kunnskapsdepartementet, 2021, s15-16). Denne prioriteringen medfølger også noen ambisjoner som dreier seg om å øke andelen styrere og barnehagelærere med

mastergradsutdanning frem mot 2030 (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.15). Videre hevdes det at det er i gjennomsnitt 43% barnehagelærer i barnehagene, men at det er en uttalt ambisjon om at det skal være ansatt 50% barnehagelærer i barnehagene innen 2025. Samtidig hevder regjeringen at det skal legges en plan for hvordan ansatte uten formell kompetanse, kan opparbeide seg denne (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.14-15).

I *Strategidokument II* er prioriteringen formulert slik: «Det viktigste regjeringen skal gjøre for å heve kvaliteten i barnehagene, er å prioritere at barnehagene har nok ansatte med god og relevant kompetanse» (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.32). I dette sitatet hevder regjeringen at deres prioritering om å ha nok ansatte med god og relevant kompetanse vil ha en direkte påvirkning på kvaliteten i barnehagene. De underliggende målene som er knyttet til denne prioriteringen dreier seg om å øke andelen barne- og ungdomsarbeidere til 25%, og barnehagelærere skal utgjøre 60% av bemanningen. Dette strategidokumentet har også som mål at flere barnehagelærere skal ha mastergrad, og at alle ansatte skal få mulighet til etter- og videreutdanning (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.32-33).

4.8 Finansiering av mål og tiltak i strategiene

Dette er to strategidokumenter som er lagd av forskjellige regjeringer, med et forskjellig utgangspunkt. *Strategidokument I* ble presentert kort tid før daværende regjering gikk av. *Strategidokument II* ble presentert kort tid etter at nåværende regjering tiltro. Resultatet av dette kan være avgjørende i hvorvidt det har blitt fremlagt finansielle lovnader i strategidokumentene. I begge strategidokumentene har regjeringene fremstilt en rekke mål og ambisjoner for barnehagesektoren, men i *Strategidokument I* er det mangler i form av hvordan mål og ambisjoner skal finansieres. Dette er en av de store forskjellene på strategidokumentene. Likevel er det viktig å trekke frem en setning som er lik i begge strategidokumentene, som er av stor betydning. Jeg viser til strategidokumentene «Gjennomføring av tiltakene i strategien forutsetter budsjettmessig dekning» (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.9; Kunnskapsdepartementet, 2023, s.15).

I begge disse strategidokumentene er det fastsatte mål og ambisjoner, regjeringen hevder skal bidra til å heve kvaliteten og utjevne kvalitetsforskjellene i norske barnehager.

Skal dette være mulig krever det mye arbeid og tilrettelegging fra barnehagene, barnehageeier, kommunene og fra regjeringen selv. De fastsatte målene og ambisjonene disse strategidokumentene medbringer kommer fra regjeringen og kunnskapsdepartementet.

I *Strategidokument II* pekes det på at barnehagene skal ha nok ansatte slik at det kan brukes tid på å sikre faglighet og et godt nok pedagogisk innhold. Barnehageeier har ansvar for å sørge for at det er tilstrekkelig bemanning slik at personalet kan drive en tilfredsstillende virksomhet. I tråd med tilbudet beskrevet i rammeplanen må eier sørge for at det er nok ansatte på jobb, dette gjelder uavhengig av bemanningsnorm og skal være oppfylt hele arbeidstiden. Det gjelder også ved fravær og sykdom (kunnskapsdepartementet, 2023, s. 34). Slik jeg tolker dette vil det kreve finansiering for å være mulig, *Strategidokument II* hevder også at det skal settes krav til en bemanningsnorm som er gjeldende hele arbeidstiden. Hvis dette skal prioriteres vil det være avhengig av at det er «budsjettmessig dekning».

Videre hevdes det i *Strategidokument II* at det er et mål å styrke pedagogandelen, hvor det hevdes at det ble satt av 100 millioner av veksten i inntekter for kommunene i statsbudsjettet for 2022 for å legge til rette for dette (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.34). Videre står det i avsnittet om barnehagelærerutdanningen at regjeringen hevder at det er satt av midler til å forbedre blant annet barnehagelærerutdanningen. I *Strategidokument II* vises det også til at sametinget har blitt tildelt 6,6 millioner fra statsbudsjettet for å styrke kompetansen i samiske barnehager (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.33).

4.9 Mangler i strategidokumentene

Gjennom analysen av strategidokumentene har sentrale poenger blitt trukket frem, og analysert. Denne analysen har bidratt til at jeg har gjort meg opp noen tanker om hva som mangler i strategidokumentene. I dette tilfellet skal det kun dreie seg om et tema. Jeg stiller meg undrende til hvorfor det ikke står noe om barnehagen som en lærende organisasjon. Dette er et tema som er fraværende i begge strategidokumentene. I rammeplanen for barnehagen, står det at barnehagen skal være en lærende organisasjon (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.15). Det understrekes at dette er noe barnehagene skal være. Grunnen til at jeg opplever at dette burde fått plass i strategidokumentene er av flere grunner. Det første dreier seg om hvor tydelig det kommer frem i rammeplanen at barnehagen skal være en lærende organisasjon. På grunnlag av hva en lærende organisasjon skal være, opplever jeg derfor at burde stå noe om det i strategidokumentene. Den andre grunnen er at barnehagen som en lærende organisasjon,

kan ses i sammenheng med utvikling og kvalitet. Jeg viser til Gotvassli som hevder at arbeidet med å utvikle barnehagen som en lærende organisasjon kan direkte knyttes i sammenheng med pedagogisk ledelse. Det betyr at det dreier seg om utvikling av læringsprosesser, og kritisk evaluering av pedagogisk arbeid (Gotvassli, 2019, s.20).

5 Drøfting av funn

5.1 Ulike syn på kvalitetsbegrepet

I analysen av strategidokumentene undersøker jeg hvordan strategidokumentene fremmer synet på kvalitet i barnehagene. I denne delen vil deler av analysen der hvor kvalitetsbegrepet brukes på ulike måter drøftes. I strategidokumentene blir kvalitetsbegrepet brukt på ulike måter. Dette kommer av de forskjellige måtene man kan se kvalitet ut fra, og i hvilken sammenheng begrepet brukes. Kvalitetsbegrepet er komplekst, og kan ikke vurderes uten å se det i sammenheng med noe. Begrepet kan vurderes i kvalitativ og kvantitativ sammenheng, og kan gis ulike betydninger. Samtidig kan kvalitetsbegrepet både ses i en subjektiv og en objektiv sammenheng, hvor dette bidrar til begrepets kompleksitet.

I den teoretiske fremstillingen av kvalitetsbegrepet vises det til Gotvassli som beskriver kvalitetsbegrepet som noe målbart, opplevelser, og noe som kan vurderes etter bestemte kriterier (Gotvassli, 2020a). Dette handler om at kvalitetsbegrepet både kan oppfattes subjektivt og objektivt.

I strategidokumentene tolker jeg at både kvalitetsbegrepets subjektivitet og objektivitet berøres. Blant annet beskrives kvalitetsbegrepet utfra barnets opplevelser, og hvordan barnehagen legger til rette for å skape disse gode opplevelsene for barna. Å arbeide med å skape gode opplevelser for barna dreier seg om å arbeide med prosesskvaliteten. Denne måten å tolke kvalitetsbegrepet på omhandler barnehagebarnas opplevelse, dermed er opplevelsen av kvalitet subjektiv. Likevel opplever jeg ved at barnehagen skal legge til rette for å skape gode opplevelser så gjøres begrepet objektivt. Dette er fordi det gjøres til noe målbart. Barnehagen skal vurdere om det legges til rette for å skape de gode opplevelsene. Hvis dette ikke er tilfellet, så mislykkes forsøket på å skape denne faktoren for god prosesskvalitet.

På den andre siden fremmer begge strategidokumentene et syn på kvalitet som omhandler de ansattes kompetanse, ledelse og utvikling av profesjonelle læringsfelleskap. Denne måten å se kvalitet på dreier seg om barnehagenes strukturkvalitet. Slik jeg ser det vil grunnlaget for å måle kvalitet være større når det handler om den strukturelle kvaliteten. En av mine tolkninger fra begge strategidokumentene er at det legges stor vekt på at barnehageansatte har god nok kompetanse. Enten om det er i form av større andel barnehagelærere, flere med mastergrad, ansatte med videreutdanning eller flere barne- og ungdomsarbeidere. Dette

tydeliggjøres gjennom iaktakelse 3 (s.34), hvor det hevdes at regjeringen må prioritere å heve kvaliteten i barnehagene med å ha nok ansatte med god og relevant kompetanse. Slik jeg ser det er sammenhengen mellom de ansattes kompetanse og barnehagens kvalitet de viktigste forutsetningene når kvaliteten skal vurderes. Denne sammenhengen kommer frem i Strategidokument II, gjennom iaktakelse 2. Et slikt syn på kvalitet gjør kvalitet til noe objektivt og målbart. Slik sett fremstilles kvaliteten i disse strategidokumentene på forskjellige måter. Den neste delen av oppgaven dreier seg om hvordan strategidokumentene sine ulike syn på kvalitet, kan ses i sammenheng med prosesskvalitet og strukturkvalitet.

5.1.1 Hvordan kan strategidokumentenes beskrivelse av kvalitet tolkes i sammenheng med prosesskvalitet

I mitt teoretiske grunnlag viser jeg til Gotvassli som hevder at prosesskvalitet dreier seg i stor grad om hvordan barnehagene løser sitt pedagogiske oppdrag. Videre hevder han at prosesskvaliteten handler om barnehagens evne til å gi omsorg, og fremme barns medvirkning. Det dreier seg også om relasjonelle erfaringer barn gjør med andre barn og voksne i barnehagen (Gotvassli, 2020a, s.41). I analysen kommer det frem gjennom første iaktakelse (s.32) et syn på kvalitet som dreier seg om prosessen med å skape gode opplevelser for barnehagebarn. I begge strategidokumentene hevdes det at barnas stemme og opplevelser, gir gode indikatorer på om hvordan kvaliteten i barnehagene er. Dette kan ses i sammenheng med Winger, Hernes og Vist sin fremstilling av prosesskvalitet (s.15). De hevder prosesskvalitet handler om relasjonelle forhold mellom barn-barn, barn-voksen. I dybdestudien «Kvalitet i barnehagen» gjennomført i regi av GoBaN prosjektet (Gode barnehager for barn i Norge) kommer det frem at regjeringens syn på kvalitet samsvarer med personalet i studien sin oppfattelse av hva kvalitet er. Da studien viser at personalet er opptatt av å se hvert enkelt barn, og at barnet skal være i fokus. Det er viktig for å skape tilhørighet og trivsel, og ivareta barna på en god måte. For at barnehagen skal være et godt sted å være, påpekes det videre at barna må få utfoldet seg, få varierte erfaringer, og være en del av fellesskapet i leken (Alvestad, et al, 2019, s.62). Der hvor strategidokumentene forteller noe om hva som er gode indikatorer på prosesskvalitet, opplever at strategidokumentene mangler elementer som kommer tydeligere frem i dybderapporten. Denne kunnskapen dreier seg om hva barnets opplevelser og barns stemme kan være. Det trekkes frem elementer som tilhørighet, trivsel, og hva som kan skape gode opplevelser.

Jeg viser til sitatet fra *Strategidokument II* fra første iaktakelse (s. 32) «Barns stemme om hvordan de opplever barnehagen er en viktig del av kunnskapsgrunnlaget om kvaliteten i barnehagene» (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.38). Jeg forstår det slik at ansatte må forstå hva som legges til grunn for hva kunnskapsgrunnlaget om kvaliteten er. For å forstå hvordan barna opplever kvaliteten i barnehagen vil det være viktig med et personale som er opptatt av å se hvert enkelt barn, skape tilhørighet og skape gode samspillsituasjoner. Dette setter store krav til kunnskapen og kompetansen barnehageansatte har om barn og relasjoner. Ifølge følgerevalueringen av kompetanse for fremtidens barnehage, hevdes det at nyere forskning om sammenhengen mellom prosesskvaliteten og kompetansen hos ansatte i barnehagen viser at det å skape en kultur for læring og utvikling i barnehagen der hvor ufaglærte assistenter inngår, anses som svært sentralt for prosesskvaliteten. Det må kvalitetssikres at assistenter har et minimum kunnskap rundt utviklende samspill med barn i lek og hverdags situasjoner i barnehagen. Utviklingstilbudene til assistenter er færre, og de får dessuten også dårligere utbytte av dem enn pedagogene (Haugset, et al, 2022, s.49-50). For å få en forståelse av hva et ufaglært personale trenger av kompetanse for at en kultur for læring og utvikling skal være mulig, har jeg valgt å trekke ut et av kjennetegnene på god kvalitet fra dybderapporten «Kvalitet i barnehagen»:

Personalet viser entusiasme, varme og de er imøtekommende overfor barn, foreldre og personale. De legger vekt på samarbeid både internt i barnegruppa, med foreldrene og eksterne parter. Personalet har felles målsettinger og visjoner for det pedagogiske arbeidet ut fra rammeplanens føringer, verdigrunnlag og faglige innhold. (Alvestad, et al, 2019, s.69)

En del av barnehageansattes oppgave er å forstå og tolke barnehagebarns stemme om hvordan de opplever barnehagekvaliteten. Slik sett er det ingen tvil om at personalet er en viktig faktor for kvaliteten rundt om i norske barnehager. I rammeplanenes verdigrunnlag er det en intensjon om at personalet skal treffe barnehagebarns behov for omsorg, trygghet, tilhørighet og anerkjennelse. Barna skal også kunne medvirke og være en del av felleskapet (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.7). Igjen setter dette krav til hvordan barnehageansatte klarer å skape gode trygge rammer, med en forventning om at barnehagebarna skal bli sett og hørt. Hvordan barnehagene løser sitt pedagogiske ansvar med å skape gode trygge rammer, og hvordan barnehagene gjennomfører rammeplanen i praksis. Dette er viktige elementer for om barnehagene har god prosesskvalitet. Slik jeg ser det vil dette også kunne dreie seg om

faktoren «Kvalitet som relevans» fra tabell 1 (s.15-16) fordi dette handler om å realisere intensjonene i rammeplanen gjennom å skape gode rammer og gjennomføring av rammeplanen i praksis. Det som ikke kommer frem i strategidokumentene, er hvordan barnehagene skal bidra med å skape gode opplevelser, trygge rammer og hvordan barnas stemmer skal bli hørt.

Slik jeg ser det, er det viktig å ha en forståelse av at kvalitetsbegrepet kan forstås ulikt i ulike sammenhenger. Prosesskvalitet er en slik sammenheng, men det kan også dreie seg om andre sammenhenger som for eksempel strukturkvalitet.

5.1.2 Strategidokumentenes beskrivelse av kvalitet i en strukturell sammenheng

I analysen av strategidokumentene fremmer iaktakelse 2 (s. 33) et annet syn på kvalitet i barnehagen enn første iaktakelse. Dette synet på kvalitet dreier seg om de strukturelle rammene som betydningen av ledelsesaspektet, og hvordan organisatoriske og strukturelle rammer spiller inn på kvaliteten. I det teoretiske grunnlaget for strukturkvalitet vises det til Alvestad og Gjems som hevder at de strukturelle forholdene for kvalitet dannes på grunnlag av barnehagens organisering, voksentetthet, personalets kompetanse og gruppestørrelse (Alvestad & Gjems, 2021, s.18). Strukturelle forhold for kvalitet som ikke kommer frem i verken av strategidokumentene er barnehagens størrelse. I forskningsrapporten «Barnehagens organisering og strukturelle faktorerens betydning for kvalitet» gjennomført av IRIS, kommer det frem at strukturelle kvalitetsindikatorer som barnehagens størrelse har betydning for hvordan barnehagen struktureres. Små barnehager ser ut til å ha høyere stabilitet, høyere voksentetthet og pedagoger som er mer sammen med barna enn i større barnehager. Større barnehager ser ut til å score høyere på strukturelle egenskaper som utdanningsnivå og etterlevelse av pedagognormen. Basert på strukturelle kvalitetsindikatorer var det mellomstore barnehager som kom best ut av forskningen. De fulgte i størst grad pedagognormen, antall barn per voksne og hadde et godt utdanningsnivå. Samtidig var også pedagogenes tilstedeværelse god (Vassenden, et al, 2011, s.169). Slik jeg ser det bringer ulik organisering og struktur ulike goder og utfordringer. Jeg tolker innholdet fra IRIS som om at små barnehager i større grad opprettholder prosesskvaliteten, mens de større oppfattes bedre på former for kvalitet som er strukturelle. De mellomstore ser ut til å klare å ha både god struktur og prosesskvalitet. Tall fra 2021 på utdanningsdirektoratet sine hjemmesider viser at det blir færre barnehager i Norge, men samtidig blir barnehagene større (Utdanningsdirektoratet, 2022). Basert på forskningen vil en slik utvikling tale for at strukturelle forhold for kvalitet vil opprettholdes godt. Likevel er det viktig å ikke skille

prosess og strukturkvalitet helt fra hverandre. Begge kvalitetsformene er viktige for å skape en helhetlig kvalitet i de norske barnehagene.

Med utgangspunkt i forskningen fra IRIS, hvor størrelsen av barnehagen viser seg å ha en betydning for kvaliteten, synes jeg det er interessant at denne formen for strukturell kvalitet ikke nevnes i noen av strategidokumentene. Videre viser forskningen til at større barnehager skårer høyere på utdanningsnivå, dette samsvarer med *Strategidokument II* sitt mål om blant annet 60% barnehagelærere og ambisjonen om flere masterutdannede barnehagelærere. Dette er strukturelle faktorer for kvalitet som kan sies å være viktige i begge strategidokumentene. Sammenhengen mellom utdanningsnivå og barnehagens størrelse kan derfor sies å ha betydning. Med tanke på den økende trenden med større barnehager, kan det derfor tenkes at det er en sammenheng mellom regjeringens ønske om å øke kompetansen fordi barnehagene blir større. Behovet for høyere strukturell kvalitet i form av høyere kompetanse vil derfor være nødvendig.

Å opprettholde god strukturell kvalitet kan likevel være utfordrende. Resultater fra dybdestudien «Kvalitet i barnehagen» viser at utfordringer som skaper problemer for kvaliteten ofte dreier seg om ustabil personale og manglende kompetanse. Personalet i studien opplever økende krav og flere utfordringer blant barna. Samtidig så endres ikke vilkårene for arbeidet (Alvestad, et al, 2019, s.47). Resultatene fra dybdestudien tar opp ulike utfordringer strategidokumentene ikke tar høyde for. At regjeringen har et mål om 60 % barnehagelærere vil muligens skape mer ustabilitet i personalet. Med flere pedagoger vil det også bli mer planleggingstid. Pedagogene jobber ordinært 33,5 timer i uken (Utdanningsforbundet, 2023). Dette kan bidra til mer ustabilitet i personalet og i barnegruppen. Personalgruppen svekkes med opptil 8 timer i uken dersom det er to pedagoger på en avdeling, og opptil 12 dersom det er tre pedagoger.

Dette vil kunne svekke relasjonskvaliteten, da det resterende personalet må da forholde seg til flere barn enn bemanningsnormen tilsier. Dette kan medføre stressende situasjoner for de resterende ansatte. Planleggingstiden trengs for å sikre at barnehagene forholder seg til nasjonale føringer som for eksempel rammeplanen, dette er altså viktig for å opprettholde god innholdskvalitet. Samtidig kan dette gå utover prosesskvaliteten, da relasjonelle forhold og voksentettheten senkes. Derfor kan det være lurt å se på andre løsninger som ikke går ut over prosesskvaliteten. Dette kan for eksempel dreie seg om å sette inn ekstra bemanning de

timene pedagogene har planleggingstid. På den måten opprettholdes både strukturkvaliteten og forholdene for god prosesskvalitet blir ikke svekket.

5.2 Psykososialt barnehagemiljø

I analysen av strategidokumentene kommer det frem at det psykososialt barnehagemiljø kan ses på som en god kvalitetsindikator. Analysen peker på at trygge og gode rammer skal bidra til å skape best mulige utviklingsmuligheter for barna, dette kan sies å være sentralt for det psykososiale barnehagemiljøet. Det kommer frem gjennom iaktakelse 12 at den nye loven skal sikre et psykososialt barnehagemiljø, hvor alle barnehager skal sikre og utvikle barnehagemiljøet. I tillegg kommer det frem at det er store forskjeller i hvordan de to strategidokumentene har innhold om psykososialt barnehagemiljø. Det pekes på at psykososialt barnehagemiljø ikke blir nevnt gjennom hele *Strategidokument I*, og begrepet barnehagemiljø blir kun nevnt en gang. Dette til tross for at endringene i loven ble gjeldene fra 1 januar 2021 (Barnehageloven, 2005). Selve forslaget om lovendringen kom gjennom proposisjon 96 L (Prop. 96 L (2019-2020), s.72).

Analysen peker videre på gjennom iaktakelse 12 at *Strategidokument I* ved en anledning bruker begrepet barnehagemiljø. Dette begrepet blir brukt i forbindelse med at alle barnehager har som ansvar å sikre alle barn et godt barnehagemiljø. Videre trekkes det frem elementer som trivsel, lek, helse og læring som fremmes gjennom et godt barnehagemiljø. Min tolkning er at dette kan dreie seg om resultatkvalitet. Begrunnelsen til det, er at barnehageoppholdet ses på som en faktor for resultatkvalitet. Der fokuset på barnehagemiljø vil bidra til at barna vil få et best mulig utbytte av barnehage tilbudet. Slik sett vil dette tjene samfunnet på sikt. På denne måten vil resultatene i barnehagen preges av hvordan barnehagene arbeider med det psykososiale barnehagemiljøet. På en annen side vil dette også kunne påvirke prosesskvaliteten ved å skape gode barn-barn relasjoner, og ved å legge til rette for trygge og gode rammer for allsidig utvikling.

Videre kommer det frem gjennom iaktakelse 12, og *Strategidokument II* at alle barnehager skal sikre og utvikle et barnehagemiljø som er i tråd med den nye loven. Det pekes videre på at barnehagen skal bidra til å skape et trygt sted å være for barna. Videre kom det frem at de ansatte har et ansvar i å følge med på hvordan barna har det, og at barnehagenes arbeid med

det psykososiale barnehagemiljøet, skal bidra til trivsel, mestring og tilhørighet. Slik jeg ser det kommer det frem i *Strategidokument II* viktige poenger om hva barnehagene skal bidra med, slik at det psykososiale barnehagemiljøet skal være i tråd med loven. Derfor vil det være viktig å kvalitetssikre at loven blir opprettholdt, slik at alle barn opplever en barnehagehverdag som er trygg. Derfor hevder jeg at det er viktige poenger som kommer frem gjennom *Strategidokument II*, som *Strategidokument I* ikke har tatt høyde for. Jeg viser til dybderapporten «Kvalitet i barnehagen» hvor det pekes på at strukturelle forutsetninger som å organisere barnegruppene i mindre grupper, bidrar til lek og aktivitet som enklere kan tilpasses barnets forutsetninger. Dette vil hjelpe personalet i å vektlegge godt samspill, og aktiv konfliktløsning gjennom veiledning og samtaler (Alvestad, et al, 2019, s.69). Slik jeg tolker dette, kan barnehageansatte ved å drive forebyggende arbeid, bidra til et bedre psykososialt barnehagemiljø. Slik jeg ser det kan små grupper bidra til at personalet drive prosesser som skaper trivsel, lek og læring.

5.3 Bemanningstetthet som faktor for utvikling av god barnehagekvalitet

I analysen av strategidokumentene har kompetansehevingstiltak kommet frem som et sentralt poeng. Her dreier det seg om hvordan regjeringen har mål og ambisjoner om å heve kvaliteten i barnehagene i Norge. Regjeringens mål og ambisjoner om at økt kompetanse inn i barnehagens skal føre til bedre kvalitet, vil etter min mening gå på bekostning av andre faktorer som spiller inn for å skape god kvalitet. Derfor vil jeg hevde at det finnes andre faktorer som spiller inn på kvaliteten som strategidokumentene ikke har tatt høyde for, hvor en av disse faktorene dreier seg om bemanningstettheten. I strategidokument *I* er søkelyset på bemanning nesten fraværende, hvor det kun nevnes i forbindelse med at bemanningstettheten har økt de siste årene. Dette oppfatter jeg som en svakhet i strategidokument *I*, fordi både bemanningsnormen og den reelle bemanningstettheten har betydning for kvaliteten i barnehagetilbudet barnehagebarn får. Derfor bør det være et sentralt poeng i beskrivelsen av kvalitet. Min tolkning er at strategidokument *II* belyser ulike sider ved bemanningssituasjonen i barnehagene i langt større grad enn hva strategidokument *I* gjør. Ved å se på benevnelsen av begrepet «bemanning» er det stor forskjell i antall ganger dette blir nevnt, sammenlignet med strategidokument *I*. I dette dokumentet løftes blant annet viktigheten av å ha tilstrekkelig bemanning for at barnehagen skal drives etter en tilfredsstillende standard av pedagogisk virksomhet. I strategidokument *II* hevdes det likevel at i innspill fra barnehagene kommer det frem at mange ansatte opplever for få på jobb, og spesielt særlige deler av

barnehagehverdagen (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.29-34). I etterkant av publiseringen av strategidokument II, har det heller ikke blitt fremstilt noen intensjoner fra regjeringen sin side om å øke bemanningsnormen. Ettersom regjeringen har både mål og ambisjoner om å øke kompetansen i barnehagene, kan det stilles spørsmål rundt hvordan dette skal være gjennomførbart uten at det skal gå på bekostning av andre faktorer som spiller en rolle for kvaliteten. Dette kan være faktorer som bemanningstettheten. Til en viss grad blir det tilrettelagt med økonomiske midler, som for eksempel dersom det tas videreutdanning via utdanningsdirektoratets studiekatalog. Samtidig står det i *Strategidokument II* at mangelen på vikarer og høyt sykefravær, bringer perioder med uforutsigbar og lav bemanning (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.12). Dette poenget støttes opp i rapporten følgeevalueringen av kompetanse for fremtidens barnehage, hvor det kommer frem at «kostnader og mangel på bemanning for å dekke opp fraværet er den største barrieren for faglig utvikling, både for styrere og ansatte» (Haugset et al, 2022, s.21). Rapporten understreker at fagligutvikling som kompetanseutvikling, vil bidra til en uforutsigbar og lav bemanning fordi det er mangel på vikarer. Min tolkning er at lav bemanning og høyt fravær, vil være faktorer som gjør at kvaliteten i barnehagen svekkes.

Det kommer frem i analysen (s.43) at det er behov for å utvikle ulike modeller for hvordan de ansattes kompetanse og tid brukes, slik at barna får et så godt barnehagetilbud som mulig. Slik jeg ser det kan dette i aller høyeste grad dreie seg om hvordan barnehagene organiseres. Under korona pandemien ble åpningstidene kortere, ansatte jobbet hele arbeidstiden, og barnegruppene ble mindre. Samtidig ble møtevirksomhet, plantid og andre oppgaver som holdt ansatte borte fra barna nedprioritert. Slik sett ble bemanningstettheten opprettholdt hele åpningstiden. I rapporten «Håndtering og konsekvenser av koronautbruddet for barn og barnehager» vises det til hvordan flere opplevde bemanningssituasjonen under koronapandemien som positiv. Organiseringen ved å ha kortere åpningstid, mindre grupper og full bemanning hele åpningstiden opplevdes velfungerende. Ansatte opplevde mer uthvilte og opplagte barn, samtidig opplevde de at de fikk mer tid til hvert enkelt barn. Bemanningstettheten viste seg viktig for barna og personalets opplevelse av barnehagehverdagen, og det stilles derfor spørsmålsteget ved bemanningsnormens hensyn til kun antall barn og ikke barnehagens åpningstid (Os, et al, 2021, s.114-115). Under koronapandemien fikk barnehagene prøvd ut annen struktur å drive barnehage på, men den strukturen er ikke reel med hvordan ressurser og strukturelle forhold er lagt opp.

Tidligere ble det nevnt (s.55) at dersom regjeringen sitt ønske om 60% barnehagelærere i barnehagen blir oppfylt, vil dette bidra til at pedagogene er ute av avdelingen i flere timer enn i dag. Det finnes flere forskjellige måter barnehagene tilrettelegger og strukturerer planleggingstiden til pedagogene, men det tar ikke bort faktumet om at de er borte fra avdelingene mange timer. Dette er en belastning på det øvrige personalet jeg mener svekker kvaliteten i barnehagene. Begrunnelsene til denne påstanden er basert på blant annet bemanningsnormen som store deler av dagen ikke blir oppfylt. En løsning på dette kan være å øke bemanningen de timene pedagogene ikke er på avdelingen, slik at belastningen ikke blir så stor på det resterende personalet. Dette mener jeg kan bidra til å opprettholde prosesskvaliteten, ved at personalet har et bedre grunnlag for å skape gode «barn-voksen» relasjoner og legge til rette for utforsking og læring hos barna.

5.4 Hvordan profesjonelle læringsfelleskap, og barnehagen som en lærende organisasjon potensielt kan bidra til et kvalitetsløft i barnehagen

Til nå i dette arbeidet har det kommet frem i strategidokumentene at sammenhengene mellom kvaliteten i barnehagene i Norge, og kompetansen ansatte i barnehagene har, er av stor betydning. Allikevel er det mer innviklet enn som så. Denne delen av drøftingen handler om hvordan ledelsen i barnehagene har en viktig rolle i kvalitetsutviklingen, gjennom utviklingen av profesjonelle læringsfelleskap og barnehagen som en lærende organisasjon.

5.4.1 Profesjonelle læringsfelleskap

Som en del av kvalitetsutviklingen som fremstilles gjennom strategidokumentene, trekkes profesjonelle læringsfelleskap frem som et viktig element. Gjennom analysen kommer det frem ulike elementer gjennom iaktakelse 6. *Strategidokument I* peker på at ansatte med høy kompetanse er viktig for kvaliteten, og at dette utvikles gjennom profesjonelle læringsfelleskap. Gjennom *Strategidokument II* trekkes det frem at profesjonelle læringsfelleskap skapes gjennom kontinuerlig kompetanseutvikling, utvikling – og endringsarbeid, som skaper muligheter for refleksjon -og læringsprosesser.

I samme avsnitt kommer det også frem at de profesjonelle læringsfelleskapene fremstilles for svake. Jeg viser til figur 1 (s.20) «Profesjonelle læringsfelleskap». Den trekker frem fem faktorer som er grunnleggende for å skape kollektiv læring. En av disse dreier seg om strukturelle forhold. Slik jeg tolker det kan tid plasseres innenfor denne faktoren. I *Strategidokument II* hevdes det at i utviklingen av kollektive læringsprosesser, har barnehagelærerne et ansvar for å veilede, lede og drive prosessen (Kunnskapsdepartementet,

2023, s.27). Å skape kollektive læringsprosesser som skal bidra til å skape et læringsfellesskap hvor alle ansatte utvikler kvaliteten i fellesskap, krever et stort ansvar av barnehagelærerne. Denne oppgaven krever tid, planlegging og gjennomføring som tar barnehagelærere og andre ansatte bort fra barna. Når ansvaret for å veilede, lede og drive kollektive læringsprosesser ligger hos barnehagelærerne, vil jeg hevde at strukturelle forhold er en viktig faktor for å få dette til. Da kan det være nødvendig å vurdere og evaluere hvordan barnehagene kan skape møtepunkter og rutiner hvor ansatte kan møtes. Dette leder over til faktoren delt og støttende ledelse, hvor styrer har et ansvar for å skape gode møtepunkter for veiledning og kollektive læringsprosesser. Slik jeg ser det, vil barnehagelærerne ha behov for støtte ved at styrer tilrettelegger og skaper gode muligheter for kollektiv læring.

Leder har et ansvar for å skape gode forhold for utvikling – og læringsprosesser, hvor det skapes trygge og gode rammer. Dette skal skape gode vilkår for endring – og utviklingsarbeid. Gjennom iaktakelse 6 i *Strategidokument II* trekkes det også frem at kvaliteten utvikles i fellesskap. Slik jeg ser det, vil faktoren støttende kollegamiljø være viktig for å lykkes med dette. Med et støttende kollegamiljø vil det også være tryggere rammer for å skape felles verdier og visjoner for kvalitetsarbeidet.

Ifølge *Strategidokument II* viser flere rapporter at barnehagene i for liten grad planlegger det pedagogiske arbeidet på grunnlag av observasjon, dokumentasjon og systematisk vurdering av egen praksis. Det hevdes at dette kan skyldes for lite tid, mangel på didaktisk kompetanse eller for svake profesjonelle læringsfellesskap (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.30). Roland hevder at utviklingen av profesjonelle læringsfellesskap, skjer når det skapes en felles forståelse av barnehagens mål og prioriteringer (Roland, 2022, s.58). Skjæringspunktet mellom tid som kreves for å skape utvikling av praksis gjennom barnehagebasert kompetanseutvikling, og den faktiske tiden barnehagelærere prioriterer og får tid til for å skape gode læringsfellesskap, vil jeg hevde er en av grunnene til regjeringen hevder at barnehagene har for svake profesjonelle læringsfellesskap. Å arbeide med å skape profesjonelle læringsfellesskap handler slik jeg tolker det, om å skape læringsprosesser gjennom veiledning og refleksjon i det daglige arbeidet. Hvor man i fellesskap utvikler barnehagens pedagogiske praksis, som igjen bidrar til økt kvalitet i barnehagen.

5.4.2 Barnehagen som en lærende organisasjon

Når det arbeides med kvalitetsutvikling i barnehagene, kan både profesjonelle læringsfelleskap og utvikling av barnehagen som en lærende organisasjon være avgjørende. Gjennom analysen kom det frem at det tolkes som en mangel i strategidokumentene at det ikke står noe om barnehagen som en lærende organisasjon. Selv om dette ikke kommer frem i strategidokumentene, kommer det frem i rammeplanen. I rammeplan for barnehagen står det «Barnehagen er en lærende organisasjon der hele personalet skal reflektere rundt faglige og etiske problemstillinger, oppdatere seg og være tydelige rollemodeller» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.15). Rammeplanen viser til elementer som at personalet skal reflektere rundt faglige og etiske problemstillinger. Dette er elementer som kan bidra til blant annet dobbelkretslæring, ved at personalet kan reflektere rundt egne faglige og etiske problemstillinger. Dette kan bidra til hverdagslæring, gjennom at personalet kan undersøke og forandre eventuelle hendelser de reflekterer rundt. Dette understrekes når det vises til rapporten «Barnehagelærerrollen i et profesjonsperspektiv – et kunnskapsgrunnlag» hvor det understrekes at «Når kollegafelleskapet har knappe barnehagefaglige kunnskapsressurser kan det være utfordrende å koble formell/eksplisitt læring og praktisk hverdagslæring, sett som utforskning og kritisk refleksjon over praksis. Det gir dårlige vilkår for å utvikle en lærende organisasjon» (Børhaug, et al, 2018, s.230). Dette sitatet peker på hvordan det kan være utfordrende å drive hverdagslæring i barnehagen. Likevel pekes det på elementer som utforskning og kritisk refleksjon, som kan bidra til dobbelkretslæring. Slik jeg ser det, kan det være nødvendig for barnehagene å utvikle seg som en lærende organisasjon, slik at mulighetene for dobbelkretslæring blir bedre.

5.5 Kompetanseutvikling og kompetansebehov

I denne delen av arbeidet vil strategidokumentenes fremstilling av kompetansebehov drøftes. Det vil ses i sammenheng med hvilke vidreutdanningsbehov som fremstilles gjennom analysen. Dette vil dreie seg om samiske barnehagetilbud, mastergradsutdanning og hvordan økt fokus på barnehagelærerutdanning skal bidra til et kvalitetsløft gjennom høyere kompetanse.

5.5.1 Hvilke kompetansebehov fremstilles i strategidokumentene?

Et av kjerneelementene for dette arbeidet handler om å finne sammenhenger mellom kvalitet og kompetanseutvikling i de to strategidokumentene. Gjennom analysen kommer det frem at

en av regjeringens prioriteringer er å styrke ansattes kompetanse. Med dette i tankene, mener jeg det er viktig å fremstille hvilke kompetansebehov som fremlegges. I *Strategidokument II* har regjeringen som mål at minst 60 % av de ansatte skal være barnehagelærere, og at 25 % skal være barne- og ungdomsarbeidere. Videre kommer det frem at det må fremlegges en plan for hvordan ufaglærte skal kunne opparbeide seg formell relevant kompetanse (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.38-39). Slik jeg ser det, legger regjeringen føringer for at den formelle kompetansen barnehagelærere og barne- og ungdomsarbeidere har, er viktig for barnehagens utvikling. Videre opplever jeg det interessant at regjeringen hevder at det skal fremlegges en plan for hvordan ufaglærte uten formell kompetanse skal opparbeide seg denne. Handler dette om at ufaglærte skal ta utdanning som barne- og ungdomsarbeidere eller barnehagelærerutdanning, eller handler dette om at ufaglærte skal opparbeide seg kompetanse om hva det innebærer å jobbe i barnehage. Dette opplever jeg at ikke kommer klart frem i strategidokumentene. Det tydeligste svaret på dette opplever jeg kommer frem ved å vise til *Strategidokument II*, der det står «Det er fremdeles 30 prosent av de ansatte i private barnehager og 21 prosent av de ansatte i kommunale barnehager som ikke har formell og relevant barnefaglig eller barnehagefaglig kompetanse» (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.27). Derfor stiller jeg meg spørrende til hvilken kompetanse som er nødvendig for å arbeide i barnehagen, og om dette er formell kompetanse eller barnehagefaglig kompetanse, da dette fremstår som noe uklart.

Det kommer frem gjennom *Strategidokument II* i iaktakelse 4 at i pedagogisk arbeid er det behov for kompetanse innenfor områdene barnehagedidaktikk, pedagogikk og kompetanse om barn. Dette tolker jeg som generelle og uklare behov, hvor det i mye større grad kan konkretiseres hva som legges i kompetansebehovene. Likevel bekreftes regjeringens poeng i resultatene fra dybdestudien «Kvalitet i barnehagen» hvor det påpekes at det er behov for mer kompetanse om barnehagedidaktikk, dette behovet fremstilles fordi studien viser at det er varierende grad av hvordan det planlegges og gjennomføres planer (Alvestad, et al, 2019, s.70). Samtidig viser resultater fra den samme dybdestudien, at det er behov for mer kompetanse om betydningen av språklige samspill og hvordan dette påvirker barns læring, utvikling og trivsel (Alvestad, et al, 2019, s.71). Min tolkning er at denne dybdestudien trekker frem et tydelig og konkret kompetansebehov, hvor det samtidig kommer frem hva denne kompetansen har av påvirkning på arbeidet med barn. Min opplevelse er at strategidokumentene ikke klarer å fremstille behovene for kompetanse tydelig nok i forhold til hva forskningen fra dybdestudien gjør.

Sammenhengen mellom kompetanse og kvalitet, kommer frem når regjeringen fremmer sine ambisjoner om å ha flere barnehagelærere med mastergradsutdanning. Gjennom iaktakelse 5 pekes det på at regjeringen vil jobbe for flere barnehagelærere med mastergrad. Det trekkes frem at kompetanse på mastergradsnivå vil styrke den analytiske kompetansen, som vil bidra til å videreutvikle barnehagens kvalitet. Min tolkning er at gjennom iaktakelse 5 presenteres en analytisk kompetanse som skal bidra til å heve kvaliteten i barnehagene. Denne type kompetanse kan barnehagene skaffe seg dersom flere barnehagelærere tar mastergrad. På denne måten fremlegger regjeringen et kompetansebehov, som vil bidra til å øke kvaliteten i barnehagene.

5.5.2 Strategidokumentenes fremstilling av barnehagenes videreutdanningsbehov

Gjennom strategidokumentene blir videreutdanning trukket frem som et viktig element for kompetanseutvikling i barnehagene. Dette kommer frem i begge strategidokumentene gjennom iaktakelse 6. Der pekes det på at regjeringen har som mål at alle skal ha mulighet til å ta videre – og etterutdanning. I dagens videreutdanningstilbud for barnehagelærere tilbyr utdanningsdirektoratet videreutdanning i elleve moduler/fag, hvor tre av disse er nye for studieåret 2023/2024. Et av de nye fagene er blant annet samisk språk, kultur og tradisjon i alle barnehager (Utdanningsdirektoratet, 2023). Nyere tall fra regjeringen viser at det er rekordmange søkere til videreutdanning i barnehagene. Tallet har økt med 65% fra året før (Regjeringen, 2023). Med utgangspunkt i tallene fra regjeringen, er det grunn til å tro at barnehagene får mer kompetanse gjennom videreutdanningstilbudene. Samtidig tolker jeg de økende søkertallene som at videreutdanning er noe ansatte ønsker. Dette vil bidra til å heve den strukturelle kvaliteten i barnehagen gjennom høyre kompetanse.

Gjennom sitatet fra *Strategidokument II* i iaktakelse 13 påpekes det hvordan regjeringen hevder at kompetansen blir brukt som faglig trygghet i samhandling med barna. Resultater fra dybdestudien «Kvalitet i barnehagen» viser også at det er behov for mer kompetanse om barns utvikling, trivsel og det språklige samspillet (Alvestad et al, 2019, s.70). Slik jeg tolker dette, er dette kompetanse som er viktig for at prosesskvaliteten på barnehagetilbudet skal være god nok. Derfor er det viktig at barnehagene har god nok generell kompetanse om barn, språk og samspill. I analysen kom det frem gjennom iaktakelse 4 at begge strategidokumentene hevder at pedagogisk arbeid krever at ansatte har kompetanse om barn,

barnehagedidaktikk og pedagogikk. Slik sett kan barnehagebasert kompetanseutvikling med fokus på barns utvikling, språklig samspill og barns trivsel, være kvalitetshevende utviklingsarbeid hvor hele personalet involveres.

Jeg viser til deltagerundersøkelsen for barnehagelærere 2022, som er basert på resultater fra spørreundersøkelser til deltagere som tar videreutdanning. De ble spurt om å begrunne motivasjon for videreutdanning, hvor motivasjonsfaktorene ble delt inn i indre og ytre motivasjon. Ut fra indre motivasjonsfaktorer i de kvalitative resultatene viste «ønsket om å utvikle meg videre som barnehagelærer» seg som den viktigste. Av utvalget i undersøkelsen svarte 75% at dette var den viktigste faktoren for indre motivasjon. Resultatene viste for øvrig at ytre motivasjonsfaktorer ikke var like viktige. Av ytre motivasjonsfaktorer som var viktigst var det «ønsket om å kvalifisere meg over i en annen stilling», men det var kun 23% som anså dette som svært viktig. Kun 36% av deltakerne i denne studien ønsket å ta en mastergradsutdanning (Bergene, et al, 2022, s.40.43). Basert på tallene fra regjeringen og motivasjonsfaktorene fra rapporten, er ønsket om mer kompetanse og kunnskap drevet av indre motivasjonsfaktorer. Dette forteller noe om at videreutdanningstilbudene som tilbys er av interesse og på denne måten kan bidra til økt kompetanse i barnehagene. På den andre siden er det interessant at kun 36% av deltagerne ønsket å ta en mastergrad. Dette kan tyde på at det er noen faktorer som hindrer ansatte i å ta en mastergrad. Det kommer ikke frem i rapporten hva dette kan være, men tenkelige årsaker drøftes seinere i oppgaven.

5.5.3 Strategiske utfordringer med å ta i bruk mastergradsutdannede barnehagelæreres kompetanse

I analysen fremkommer det i avsnittet «Hvordan tilrettelegge for barnehagelærere med mastergrad» (s.43?) at regjeringen har en uttrykt ambisjon om å få flere barnehagelærere i barnehagen med mastergrad frem mot 2030, og samtidig beholde disse i barnehagene. Videre understrekes det at en mastergrad kan bidra til å øke fagligheten og styrke den analytisk-metodiske kompetansen.

Jeg viser til iaktakelse 9 hvor det kommer frem gjennom *Strategidokument I* at barnehagene må til rette legge, slik at kompetansen mastergradsutdannede barnehagelærere har, blir brukt aktivt. Slik sett kan det være nødvendig å evaluere hvordan kompetansen skal komme til bruk, slik at kompetansen bidrar til å øke kvaliteten i barnehagene. I *Strategidokument II* på sin side

viser analysen at mastergradsutdannede barnehagelærere ikke går tilbake i arbeid, hvor det hevdes at dette kan komme av at kompetansen deres ikke blir etterspurt eller anerkjent. Min forståelse av dette er at det er et misforhold mellom regjeringens ønske og ambisjon om flere barnehagelærere med mastergrad i barnehagene, og hvordan kompetansen deres kan brukes konkret til å heve barnehagenes kvalitet. Jeg tolker det slik at dette misforholdet løftes i rapporten «Barnehagelærere med masterutdanning – omfang, rekruttering og tilrettelegging i barnehagen». Her kommer det frem at det er et politisk ønske om barnehagelærere med masterutdanning, men det er foreløpig ikke en helhetlig plan eller tiltak for hvordan det skal følges opp. Videre nevnes det at et slik tiltak kan være å opprette stillinger og oppgaver der masterkompetanse kreves (Kasin & Gulbrandsen, 2022, s.5). Denne rapporten understreker *Strategidokument II* sitt poeng, der det hevdes at barnehagelærere ikke kommer tilbake i arbeid i barnehagen fordi deres kompetanse ikke blir etterspurt eller anerkjent. Rapporten peker også på en mulighet med å opprette nye stillinger hvor kompetansen til mastergradsutdannede kan komme i bruk. Min forståelse av dette er at nyopprettede stillinger kan bidra til at mastergradsutdannede sin kompetanse kan brukes direkte inn i barnehagen, ved å undersøke hvor det er behov. Slik at denne type kompetanse kan bidra til et kvalitetsløft inn i barnehagene.

I rapporten «Barnehagelærere med masterutdanning – omfang, rekruttering og tilrettelegging i barnehagen» vises det til hvordan satsningen på mastergradsutdannede barnehagelærere fortsatt mangler en helhetlig strategi for hvordan kompetansen skal brukes. Videre står det i rapporten:

På utdanningssiden anbefales det at videre diskusjon om satsning på master i større grad knyttes til hva slags rolle de med master kan spille i barnehagen, herunder også en vurdering av forholdet mellom barnehagefaglige masterutdanninger og et vidt spekter av andre typer masterutdanning (Kasin & Gulbrandsen, 2022, s.5).

Rapporten fra Kasin & Gulbrandsen stiller spørsmålsteget omkring hvilke rolle ansatte med mastergrad skal ha i barnehagene, og det hevdes at det er behov for diskusjon omkring satsingen. Problematismen i denne rapporten understreker behovet for diskusjon angående hvordan kompetansen mastergradsutdannede har, skal utnyttes for å skape et kvalitetsløft inn i barnehagene.

Videre gjennom analysen av strategidokumentene pekes det på at regjeringen har en ambisjon om å øke antall barnehagelærere og styrere med mastergradsutdanning (s.43 sjekk det). Denne ambisjonen følges opp ved å vise til iaktakelse 9, hvor det pekes på at kompetansen må ivaretas slik at den brukes i det profesjonelle fellesskapet og direkte med barna. Videre pekes det på i iaktakelse 9 at barnehagelærere ikke kommer tilbake i arbeid etter endt mastergrad. En av grunnene til dette hevder regjeringen er mangel på etterspørsel av deres kompetanse. I rapporten «Barnehagelærere med masterutdanning – omfang, rekruttering og tilrettelegging i barnehagen» hevdes det at kun 2 % av styrerne har utlyst stillinger der en mastergradsutdanning er ønskelig eller et krav. Det hevdes videre at få barnehager har tilpasset arbeidsoppgaver eller egne arbeidsoppgaver til ansatte med mastergradsutdanning. Kun 15 % av styrerne svarer at de mastergradsutdannede har fått tilrettelegging, hvor kun en av ti har ekstra plantid (Kasin & Guldbrandsen, 2022, s.5). Slik jeg ser det bidrar denne rapporten med å understreke at strategien for hvordan kompetansen barnehagelærere med mastergradsutdanning har, på nåværende tidspunkt ikke blir utnyttet i tilstrekkelig grad. En mulighet kan være ulike stillinger hvor ansatte med mastergrad kan bruke sin kompetanse. Barnehagesektoren kan støtte en praksis hvor mastergradsutdannede barnehagelærere har en stillingstittel som barnehagelektor, slik det gjøres i skolesystemet. Ellers kan barnehagene implementere arbeidsoppgaver inn i allerede eksisterende stillinger. Dette kan være stillinger som for eksempel fagleder, spesial pedagogikk eller assisterende styrer, med arbeidsoppgaver som omhandler kompetanseutvikling og andre utviklingsprosesser som kan bidra til å heve kvaliteten i barnehagene.

5.5.4 Samisk barnehagetilbud

Gjennom analysen av strategidokumentene kom det frem at det er noen forskjeller i hvordan de to strategidokumentene har gitt plass til det samiske barnehagetilbudet. Blant annet kom det frem at *Strategidokument II* har brukt ordet «samisk» 77 ganger flere enn *Strategidokument I*, noe jeg tolker som mye på to strategidokumenter på under 60 sider. Dette trekkes frem fordi begrepsbruken forteller noe om hvor mye plass strategidokumentene har brukt på det samiske barnehagetilbudet i dokumentene.

Gjennom kapittelet «Strategidokumentenes fremstilling av det samiske barnehagetilbudet» (s.44), pekes det på hvordan et godt samisk barnehagetilbud bygger på samisk tradisjon, språk, levesett, og forståelse i arbeids- og læringsmetoder. Denne beskrivelsen forteller noe

om hva god barnehagekvalitet i samiske barnehager bygger på, men sier ikke noe om hvordan kvaliteten og kompetansen i barnehagene oppfattes. Dette kommer tydeligere frem i *Strategidokument II*, som tar opp utfordringer rundt mangelen på nok språklig kompetanse i samisk språklige barnehager. Videre tar *Strategidokument II* opp hvordan mangelen på samiskspråklige ansatte er den største utfordringen i samiske barnehager, og andre barnehager hvor det er samiske språklige barn. Det pekes på hvordan mangelen på samiskspråklige ansatte er den største utfordringen for å utvikle samiske barns språk og identitet i barnehagen. Denne iaktakelsen trekker frem tydelige utfordringer som kan være faktorer som kan svekke kvaliteten i barnehager med samisk barnehage tilbud. Slik jeg tolker dette vil mangelen på samiskspråklige ansatte prege kvaliteten. Det vil kunne gjøre det utfordrende å utvikle identiteten, og det samiske språket for barn i samiske barnehager eller barnehager med samiske barn. Dette strider med innholdet i rammeplanen hvor det står at samiske barnehager skal styrke samiske barns identitet og fremme verdier (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.24). Derfor er det viktig at regjeringen satser på rekruttering for å heve kvaliteten i disse barnehagene.

Samtidig kommer det frem i *Strategidokument II* at rekrutteringsgrunnlaget til samisk barnehagelærerutdanning er for dårlig. Det er for få som fullfører videregående opplæring med samisk kultur og språkkompetanse (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.28). Derfor må det arbeides med å rekruttere flere samiskspråklige ansatte inn i barnehagene. Dette vil kreve prioriteringer i årene fremover, slik at samiske barnehagebarn får et barnehage tilbud som er av god kvalitet. Utdanningsdirektoratet har foran studieåret 2023/2024 implementert tre nye studietilbud i deres studiekatalog, hvor et av disse er rettet mot samisk språk, kultur og tradisjon (Utdanningsdirektoratet, 2023). Dette er en god start mot et kompetanseløft i samiske barnehager, men det er fortsatt nødvendig at barnehagelærere søker på denne videreutdanningen. Min forståelse er at dette tilbudet kan bidra til at flere tar videreutdanning innenfor samisk språk, kultur og tradisjon. Ved at flere tar denne videreutdanningen, vil dette bidra til at det samiske barnehage tilbudet heves, og at barnehagene kan følge innholdet som står i rammeplanen for barnehager. Jeg vil hevde at dette kan bidra til et kvalitetsløft ved at de ansatte får bedre kompetanse, og barnehagebarna vil få et bedre tilbud.

5.5.5 Økt satsning på barnehagelærerutdanningen som kvalitetstiltak

Som et kvalitetstiltak for å få flere gode barnehagelærere, har begge strategidokumentene fokus på bedre kvalitet i barnehagelærerutdanningen. Det er også gjort endringer i rammeplanen for barnehagelærerutdanningen som et tiltak for å oppnå dette, hvor dette kommer frem gjennom iaktakelse 11. De nyeste tallene fra samordna opptak viser at det er nedgang på 16,5 % i antall søkere til barnehagelærerutdanningen sammenlignet med året før, dette tilsvarer 504 færre søkere. Det hevdes at det ikke har vært færre søkere med barnehagelærerutdanning som førstevalg siden 2005 (Samordnaopptak, 2023, s, 30). Dette tilsier altså en nedgang i antall søkere for andre året på rad, da det i *Strategidokument II* vises til en nedgang i 2022, etter det som hevdes å være flere år med gode søkertall (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.28). Et synkende søkertall i barnehagelærerutdanningen tyder imidlertid på at det er færre som ønsker å bli barnehagelærere, og det er derfor naturlig å undre seg over hvorfor dette er tilfellet.

Dette kan dreie seg om flere faktorer, som for eksempel arbeidsvilkår, lønn, pensjon og status. Jeg viser til *Strategidokument I*, hvor det står «Fremskrivinger viser at tilgangen på barnehagelærere vil bli større i årene som kommer, noe som vil bidra til å redusere bruken av midlertidige dispensasjoner og til å øke pedagogtettheten» (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.15). Dette tyder på at behovet for barnehagelærere er stort allerede i dag, men etterspørselen er også ventet å øke i årene fremover (Gunnes et al, 2021, s.23-24). Min tolkning er at det ser utfordrende ut å oppnå ambisjonen om 60 % barnehagelærere innen 2030, fordi søkertallene er synkende og etterspørselen er forventet å bli større i årene fremover. Jeg har forståelse for hvorfor økt kvalitet i barnehagelærerutdanningen på sikt kan bidra til bedre kompetanse hos fremtidige barnehagelærere, men for å ha en barnehage med kvalitet, må det være nok barnehagelærere. Potensialet ved økt kvalitet i barnehagelærerutdanningen vil være at barnehagene vil få bedre strukturell kvalitet gjennom økt kompetanse. Kompetansen vil også bidra til økt prosesskvalitet ved at barnehagelærerne har større kunnskap om hvordan man forholder seg til barn og skaper gode og trygge relasjoner.

5.6 Hva kan være grunnene til at «Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030» ble erstattet av «Barnehagen for en ny tid. Nasjonal barnehagestrategi mot 2030»?

Der hvor utgangspunktet for arbeidet var å gjennomføre en kvalitativ innholdsanalyse av *Strategidokument I*, ble den planen endret. Da jeg startet dette arbeidet hadde jeg ingen anelse

om at Støre regjeringen jobbet med å lage et nytt strategidokument. Etter å ha arbeidet med begge strategidokumentene opplever jeg at spørsmålet om hvorfor det kom et nytt strategidokument ble interessant. *Strategidokument I* ble utgitt så seint som i 2021, og fikk leve i underkant av to år. Jeg undrer meg over hvorfor det ikke fikk leve lengre. Status for *Strategidokument I* skulle i utgangspunktet gjøres i 2025, hvor tanken var at den skulle revideres (Kunnskapsdepartementet, 2021, s.9). Slik jeg ser det kan det være flere ulike grunner til at dette strategidokumentet ble skrotet. Jeg kommer til å trekke frem tre ulike forklaringer. Første forklaringen dreier seg om regjeringsskiftet som skjedde høsten 2021, kort tid etter at dette strategidokumentet ble utgitt. I min analyse av *Strategidokument I* oppfattet jeg dokumentet som kort. Min opplevelse var at dokumentet bar preg av en regjering som var i slutten av en stortingsperiode.

Der hvor *Strategidokument II* på lang vei lover finansiering til forbedring av barnehagelærerutdanning og kompetanseheving til ansatte i samiske barnehage tilbud, gjør ikke *Strategidokument I* det samme. I *Strategidokument II* er det konkretisert ambisjoner og mål, som følges opp med at regjeringen hevder at det skal brukes midler på kompetanseheving for å heve kvaliteten i det samiske barnehage tilbudet. Når regjeringen skal finansiere mål for barnehagesektoren, vil det være naturlig at dette er mål som er prioritert i et strategidokument sittende regjering selv har lagd. Samtidig har to regjeringer på hver sin side av politikken antageligvis ulike prioriteringer og ambisjoner for barnehagesektoren. Disse prioriteringene og ambisjonene kan dreie seg om % antall barnehagelærere de to regjeringene har hatt for barnehagene. Der hvor *Strategidokument I* fremla en ambisjon om at barnehagene skulle ha 50 % barnehagelærere, har denne blitt økt i *Strategidokument II* til 60 %. At målene og ambisjonene for de forskjellige regjeringene delvis er ulike, kan også ha betydning for at det ble lagd et nytt strategidokument. Skal målene og ambisjonene være gjennomførbare må det finansieres. Jeg viser til analysen (s.48)?? hvor det pekes på at begge strategidokumentene har en setning hvor det kommer frem at tiltakene i strategiene forutsetter budsjettmessig dekning. Jeg tolker dette som en viktig setning i begge strategidokumentene. Ved å ha med denne setningen kan økonomi legge en stopper for mål og tiltak som står i strategidokumentene, noe som vil få konsekvenser for kvalitet – og kompetanseutviklingen i barnehagene. Det er også interessant å undre seg over hva «budsjettmessig dekning» egentlig betyr, og hvordan det eventuelt vurderes om det er budsjettmessig dekning. Det fremkommer ikke i strategidokumentene hva «budsjettmessig dekning» innebærer, derfor vil jeg heller ikke spekulere i hva dette kan bety.

Den andre forklaringen angående hvorfor *Strategidokument I* ble skrotet er innholdet. *Strategidokument I* ble lagd som en strategi for barnehagekvalitet, dermed fokuseres innholdet på kvalitetsutvikling i barnehagen. *Strategidokument II* omtales som en nasjonal barnehagestrategi, hvor innholdet ikke er like fokusert mot barnehagekvalitet som i *Strategidokument I*. Dermed er det naturlig å tenke seg at *Strategidokument II* ble lagd på grunnlag av regjeringens ønske om en strategi i barnehagesektoren som dreier seg mer enn mål og ambisjoner rundt kvalitet og kompetanseutvikling. Et annet poeng er hvordan kun *Strategidokument II* har henvisninger i teksten og litteraturliste i slutten av dokumentet. Slik jeg ser det handler dette om dokumentets troverdighet. I *Strategidokument I* vises det blant annet til både forskning og rapporter, uten at det vises til hvor det er hentet fra. Dette kan svekkes dokumentets troverdighet, og kan være en medvirkende grunn til at dokumentet ble erstattet.

Den siste forklaringen dreier seg om at opprettelsen av nytt strategidokument handler om mangler i det gamle. Eksempelvis kan dette dreie seg om psykososialt barnehagemiljø. Kapittel VIII i barnehageloven «Psykososialt barnehagemiljø» ble gjeldene fra 1 januar 2021 (Barnehageloven, 2005). Det kom frem i analysen at psykososialt barnehagemiljø blir ikke nevnt i *Strategidokument I*, men at det kommer frem i *Strategidokument II* at dette er en del av et lovverk. *Strategidokument II* vier dette noe plass, hvor det presiseres at alle barnehager skal jobbe systematisk med å sikre og utvikle barnehagemiljøet i tråd med lovverket (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.38). Arbeid med psykososialt barnehagemiljø er viktig for tryggheten og tilhørigheten barna har i barnehagen, og slik sett kan det være en viktig kvalitetsfaktor i barnehagene. Det er lovfestet at barnehagebarn skal ha et godt og trygt psykososialt barnehagemiljø, derfor kan det hevdes at dette var en mangel i *Strategidokument I*, som kan være en av grunnene til nytt strategidokument.

6 Konklusjon

Gjennom dette arbeidet har jeg hatt som mål å fremstille hvordan de to strategidokumentene beskriver syn på kvalitet, og undersøke hvilke sammenhenger mellom kvalitet og kompetanse som finnes i de to strategidokumentene. Ved å bruke en kvalitativ innholdsanalyse som metode, fant jeg syn på kvalitet og kompetanseutvikling som tyder på at det finnes sammenhenger mellom begrepene i strategidokumentene. For å undersøke syn på kvalitet i strategidokumentene, har jeg fremstilt ulike teoretiske kvalitetsdimensjoner for å kunne sette kvalitetsbegrepet i en ramme. I hovedsak har dette dreid seg om å undersøke, og analysere om strategidokumentene har beskrevet syn på kvalitet som treffer innenfor kvalitetsdimensjonene *strukturkvalitet*, *prosesskvalitet*, *innholdskvalitet* og *resultatkvalitet*. Funnene peker på at strategidokumentenes syn på kvalitet treffer dimensjonene strukturkvalitet og prosesskvalitet i størst grad. En del av den teoretiske beskrivelsen av strukturkvalitet dreier seg om ansattes kompetanse. Derfor er det ikke overraskende at funnene peker på sammenhenger mellom strategidokumentenes syn på kvalitet og ansattes kompetanse. I strategidokumentene synliggjøres dette blant annet gjennom regjeringens ønsker og ambisjoner om et høyere antall barnehagelærere inn i barnehagene. Mellom de to strategidokumentene har ambisjonen økt fra 50% til 60 %. Regjeringens ambisjoner og ønsker om et høyere antall barnehagelærere, samt ambisjonen om flere styrer og barnehagelærere med mastergrad peker på en sammenheng hvor økt kompetanse vil bidra til høyere kvalitet i barnehagene. Syn på kvalitet i strategidokumentene som kan kategoriseres som prosesskvalitet, dreier seg om hvordan barns stemme og opplevelser er en viktig indikator på opplevd kvalitet. Barnehageansatte skal kunne tolke barns signaler, og legge til rette for lek, læring, omsorg og danning.

De strukturelle faktorene som er viktig for økt kvalitet, dreier seg om hvordan barnehagen legger til rette gjennom organisering, kompetanseutvikling og voksentetthet. Dette er faktorer som kan bedres gjennom ulike tiltak barnehagene kan gjøre noe med. Prosesskvaliteten som er fremstilt dreier seg om barnets opplevelse. Dette er faktorer barnehageansatte må legge til rette for, og dermed er vanskeligere å endre direkte med tiltak. Derfor kan det konkluderes med at strukturelle faktorer for kvalitet som fremstilles i strategidokumentene, vil kunne ha påvirkning på prosesskvaliteten. Å arbeide med det psykososiale barnehagemiljøet i tråd med kapittel VIII i barnehageloven, tolkes også som et tiltak for å jobbe med å sikre god kvalitet. Å arbeide med å sikre et godt psykososialt barnehagemiljø, vil sies å være positivt for prosesskvaliteten. Dette påvirke prosesskvaliteten gjennom å sikre gode barn-barn og barn-

voksen relasjoner, og ved å sikre et godt miljø for allsidig utvikling. Disse funnene peker på at dette vil også bidra til å sikre resultat kvalitet ved at barnehagebarna vil få et best mulig utbytte av barnehage tilbudet, og dette vil tjene samfunnet på sikt.

Sammenhengene mellom kvalitet og kompetanseutvikling, kommer frem gjennom hvordan ulike kompetansebehov skal bidra til å øke kvaliteten i barnehagene. Det pekes på at barnehagene må kvalitetssikre slik at alle ansatte, har en minimums kunnskap om hva det innebærer å jobbe i barnehage. Her kan blant annet strategisk kompetanseutvikling bidra til å kartlegge kompetansebehov.

I mine funn hvor det finnes sammenhenger mellom kvalitet og kompetanse som fremstilles i strategidokumentene, peker blant annet på at kompetanse på mastergradsnivå. Kompetansen barnehagelærere med mastergrad har, er verdifull og må anerkjennes. I analysen kommer det frem at flere barnehagelærere ikke kommer tilbake til arbeid i barnehagen etter endt mastergrad. Det pekes på at dette kan skyldes mangel på anerkjennelse, behov eller manglende kompensasjon i form av økt lønn. I mine funn peker jeg på at en ide vil være å opprette stillinger hvor denne kompetansen kan brukes for å heve kvaliteten inn i barnehagene. Videre pekes det på at sammenhenger mellom kvalitet og kompetanse dreie seg om økt kvalitet i barnehagelærerutdanningen og viderutdanningstilbud innenfor samisk språk, kultur og tradisjon.

Av utfordringer som hindrer kvalitetsutviklingen, peker mine funn på bemanningstettheten. Strategidokumentene tar i varierende grad høyde for hvordan bemanningstettheten har en påvirkning på kvalitetsutviklingen. Mine funn peker på at barnehagene store deler av dagen ikke opprettholder bemanningsnormen, fordi det av ulike grunner ofte er en ansatt ute av avdeling. Dette kan handle om barnehagenes organisering. Mine funn peker på at regjeringens ambisjoner om blant annet videreutdanning for alle, og barnehagelærere med masterutdanning fører til uforutsigbarhet som går utover prosesskvaliteten. Kostnader og mangel på bemanning trekkes frem som faktorer som hindrer faglig utvikling.

Hovedkonklusjonen er at strategidokumentene beskriver syn på kvalitet som kan kategoriseres innenfor de fire kvalitetsdimensjonene, men at dimensjonen strukturkvalitet er mest fremtredende. Funnen peker på at fremstillingen av syn på kvalitet i strategidokumentene er relativt lik, og peker på de samme elementene. Den fremtredende kvalitetsdimensjonen strukturkvalitet blir synlig gjennom blant annet fokuset på økt

kompetanse inn i barnehagene. På denne måten bygges også sammenhengen mellom kvalitet og kompetanse i strategidokumentene. Dette kommer frem gjennom et økt ønske om å øke kvaliteten i barnehagene. Dette gjennom økt kompetanse som flere barnehagelærere, og høyere utdanningsnivå gjennom mastergrader. Likevel vil det i mange sammenhenger være nødvendig å se flere kvalitetsdimensjoner i sammenheng med hverandre. Det kommer også frem at det er ulike faktorer som hindrer/utfordrer kvalitetsutviklingen, hvor blant annet bemanningstettheten trekkes frem. Derfor vil jeg konkludere med at sammenhengene mellom kvalitet og kompetanse som finnes i strategidokumentene er sammensatt av flere faktorer. Strategidokumentene peker på flere ulike faktorer som kan bidra til økt kvalitet i barnehagene, men opplevelsen er at ikke alt er tatt høyde, for som påpekes ved eksempel bemanningstettheten.

7 Litteraturliste

- Alvestad, M. & Gjems, L. (2021). Introduksjon. I M, Alvestad (Red.), & L, Gjems (Red.), *Pedagogisk kvalitet i barnehagen* (s.13-26). Universitetsforlaget.
- Alvestad, M., Gjems, L., Myrvang, E., Storli, J. B., Tunglund, I. B. E., Velde, K. L., Bjørnestad, E. (2019) *Kvalitet i barnehagen*. (Rapport nr 85) Universitetet i Stavanger https://uis.brage.unit.no/uis-xmloi/bitstream/handle/11250/2630132/Rapport_85.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Barnehageloven. (2005). *Lov om barnehager*. (LOV-2005-06-17.64). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>
- Bergene, A., C. Vika, K., S. Samuelsen, Ø., A. (2022). *Deltakerundersøkelsen for barnehagelærere 2022. Resultater fra spørreundersøkelser til deltakere på videreutdanningstilbud*. (Rapport 2022:25). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmloi/bitstream/handle/11250/3032021/NIFUrapport2022-25.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Børhaug, K. Brennås, H. B., Fimreite, H., Havnes, A., Hornslien, Ø., Moen, K. H., Moser, T., Myrstad, A., Steinnes, G. S., Bøe, M. (2018). *Barnehagelærerrollen i et profesjonsperspektiv – et kunnskapsgrunnlag. Ekspertgruppen om barnehagelærerrollen*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/f78959abbdc54b0497a8716ab2cbbb63/barnhagelarerrollen-i-et-profesjonsperspektiv.pdf>
- Emstad, A. B., Birkeland, I, K. (2020). *Lærende ledelse: skolelederens rolle i å utvikle en profesjonell læringskultur*. Universitetsforlaget.
- Gotvassli, K. Å. (2019). Barnehagen som en lærende organisasjon – teoretiske perspektiver. I S. Mørreaunet., K.Å. Gotvassli., K. H. Moen & E. Skogen (Red.), *Ledelse av en lærende barnehage* (s.17-41). Fagbokforlaget
- Gotvassli, K., Å. (2020a). *Kvalitetsutvikling i barnehagen. Fra vurdering til ny pedagogisk praksis*. Universitetsforlaget.
- Gotvassli, K., Å. (2020b). *Strategisk kompetanseutvikling i barnehagen*. Cappelen Damm akademisk.
- Grønmo, S. (2016). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. (2. utg). Fagbokforlaget.
- Gundersen, D., & Halbo, L. (2018, 28 mai). Kvalitet. I *Store norske leksikon*. Hentet 8. januar 2023 fra <https://snl.no/kvalitet>

- Gunnes, T., Perlic, B., Ekren, R. (2021). Lærermot 2019-2040. *Tilbud og etterspørsel for fem utdanningsgrupper av lærere*. (Rapport 2021/11). Statistisk sentralbyrå.
https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/448288?_ts=17825fc44e8
- Johannesen, A., Tufte, P.A., Christoffersen, L. (2021). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (6. utg.). Abstrakt forlag.
- Kunnskapsdepartementet. (2013). *Kompetanse for fremtidens barnehage. Strategi for kompetanse og rekruttering 2014-2020*. Udir.no.
https://www.udir.no/globalassets/upload/barnehage/kompetanse_for_fremtidens_barnehage_2013.pdf
- Kunnskapsdepartementet. (2021). *Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030*. Regjeringen.no.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/c35eef3580af4a66898a5314b4be3f90/no/pdfs/barnehager-mot-2030.pdf>
- Kunnskapsdepartementet. (2023). *Barnehager for en ny tid. Nasjonalbarnehagestrategi mot 2030*. Regjeringen.no.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/5bf0d0ed9f7442cdbe630c749abb8959/no/pdfs/barnehagen-for-en-ny-tid.pdf>
- Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehager: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Udir.
<https://www.udir.no/contentassets/5d0f4d947b244cfe90be8e6d475ba1b4/rammeplan-for-barnehagen---bokmal-pdf.pdf>
- Kvistad, K., & Søbstad, F. (2005). *Kvalitetsarbeid i barnehagen*. Akademisk Forlag.
- Meld. St. 6 (2019-2020). *Tett på – tidlig innsats og inkluderende felleskap i barnehage, skole og SFO*. Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/3dacd48f7c94401ebefc91549a5d08cd/no/pdfs/stm201920200006000dddpdfs.pdf>
- Myhre, H., Nygård, M., Vestheim, O, P. (2021). Introduksjon. Lærernes profesjonsutøvelse i en utdanningspolitisk brytningstid. O. P. Vestheim (Red.). *Lærernes profesjonsutøvelse i en utdanningspolitisk brytningstid*. (s. 13-25). Gyldendal Norsk Forlag.
- Nyeng, F. (2012). *Nøkkelbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori*. Fagbokforlaget.

- Nygård, M. (2015). Kvalitet i læring i barnehagen: En analyse av styringsdokumenter fra OECD og Norge. *Tidsskrift for nordisk forskning*, 11(7), 1-18.
<https://nordiskbarnehageforskning.no/index.php/nbf/article/view/132/133>
- Hagen, A., & Skule, S. (2004). *Det norske kompetansemarkedet – en oversikt og analyse*. (Fafo-rapport 461). Fafo. https://www.fafo.no/media/com_netsukii/461.pdf
- Hernes, L., Vist, T., Winger, N. (2019). Blikk for barn. L. Hernes, T. Vist & N. Winger (Red.), *Blikk for barn*. (1 utg. s.11-26). Fagbokforlaget.
- Haugset, A. S., Sivertsen, H., Naper, L. R. (2022). Følgerapport av kompetanse for fremtidens barnehage. Sluttrapport. (2022:00562- åpen). Utdanningsdirektoratet.
<https://www.udir.no/contentassets/0364c2e3d6334efea80574c8126373e9/sluttrapport-folgeevaluering-av-kompetanse-for-fremtidens-barnehage.pdf>
- Os, E., Myrvold, T, M., Danielsen, O, A., Hernes, L., Winger, N. (2021). *Håndtering og konsekvenser av koronautbruddet for barn og barnehager*. (Samarbeidsrapport NIBR/BLU 2021:2). By- og regionforskningsinstituttet NIBR OsloMet – storbyuniversitetet. <https://oda.oslomet.no/oda-xmloi/bitstream/handle/20.500.12199/6502/Rapport%20Koronabarnhage.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pettersen, L. (2020). *Hva er strategi?*. Universitetsforlaget.
- Pettersvold, M., & Østrem, S. (2019). Problembarna og programinvasjon. I M. Pettersvold & S, Østrem (Red.), *Problembarna: manualer og metoder i barnehage, skole og barnevern*. Cappelen Damm akademisk
- Regjeringen. (2023, 10 mars). *Rekordmange har søkt videreutdanning*.
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/rekordmange-har-sokt-videreutdanning/id2966048/>
- Regjeringen. (2023, 15. mars). *Kort om OECD*.
https://www.regjeringen.no/no/tema/naringsliv/handel/ud_innsikt/om_oecd/id707180/
- Roland, P. (2022). Ledelseskompetanse: Hvordan lede utviklingsprosesser i barnehagen? I M. Jernes (Red.), & M. Alvestad (Red.), *Barnehageutvikling* (s.47-60). Universitetsforlaget.
- Samordna opptak. (2023). *Søking om opptak til høyere utdanning ved universiteter og høyskoler*. (Faktanotat). <https://www.samordnaopptak.no/info/om/sokertall/sokertall-2023/faktanotat-uhg-sokertall-2023.pdf>

- Skulberg, H., & Aaslid, B. E. (2019). *Begrepet kvalitet – hva dreier det seg om?*. (Temanotat 3/2019). Utdanningsforbundet. <https://www.utdanningsforbundet.no/var-politikk/publikasjoner/2019/begrepet-kvalitet--hva-dreier-det-seg-om/>
- Slotfeldt-Ellingsen, D. (2020). *Forskningsetikk. Yrkesetikk ved forskningsvirksomhet*. Universitetsforlaget.
- St.meld. nr.27 (1999). *Barnehage til beste for barn og foreldre*. Barne- og familiedepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/f3e9eee390254689baf836ddf24a14ec/no/pdf/a/stm199920000027000dddpdfa.pdf>
- St.meld. nr.41 (2008-2009). *Kvalitet i barnehagen*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/78fde92c225840f68bce2ac2715b3def/no/pdfs/stm200820090041000dddpdfs.pdf>
- Storli, J. B., Myrvang, E. (2021). Atmosfære i barnehagen. I M. Alvestad (Red.), & L. Gjems (Red.), *Pedagogisk kvalitet i barnehagen* (s.107-122). Universitetsforlaget.
- Utdanningsdirektoratet. (2022, 17. februar). Fakta om barnehager 2021. <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-barnehage/analyser/fakta-om-barnehager/tall-om-barnehagen/#det-blir-stadig-farre-og-storre-barnehager>
- Utdanningsdirektoratet. (2023, 11 april). *Studietilbud*. <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/etter-og-videreutdanning/studietilbud/#g=bh>
- Utdanningsdirektoratet. (2023, 9. januar). *Foreldreundersøkelsen i barnehage*. <https://www.udir.no/tall-og-forskning/brukerundersokelser/foreldreundersokelsen-i-barnehage/>
- Utdanningsforbundet. (2023). PBL Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen. <https://www.utdanningsforbundet.no/lonn-og-arbeidsvilkar/tariffavtaler/pbl-private-barnehagers-landsforbund/pbl-tariffavtaler/pbl-full-tariffavtale/>
- Vassenden, A., Thygesen, J., Bayer, S. B., Alvestad, M., Abrahamsen, G. (2011). *Barnehagens organisering og strukturelle faktorer betydning for kvalitet*. (IRIS-rapport 029). Kunnskapsdepartementet. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/rapporter/iris_rapport.pdf

8 Vedlegg

Vedlegg 1: Faktorer som grunnlag for analyse.

Faktorer som grunnlag for analyseverktøy + analyseverktøy

1:	Hvordan skrives det om kvalitet? Hvordan defineres det?	Strategidokument I	Strategidokument II
2:	Hvilke verdier ligger i strategiene?		
3:	Hvilke holdninger ligger i strategiene?		
4:	Hva bygger strategiene på?		
5:	Hvordan beskrives god kvalitet?		
6:	Hva ønsker strategiene å oppnå?		
7:	Hvorfor er disse strategiene lagd?		
8:	Hvordan beskrives kvaliteten i barnehagen i dag?		
9:	Hva sier strategiene om kompetanseutvikling		
10:	Hvilke kompetansebehov fremstilles		
11:	Hva har strategiene å si for barnehagefeltet?		
12:	Hvilken påvirkning vil strategiene ha for barnehagene?		
13:	Hvordan kan avsender påvirke mottaker?		
14:	Hva er tatt med, og hva mangler?		
15:	Hva er strategienes intensjon?		
16:	Hva er strategienes ambisjon?		
17:	Hvilke ord og begreper går igjen?		

18:	Hvordan beskrives utfordringene i barnehagene?		
19:	Hvilke muligheter beskriver strategiene?		
20:	Hvem uttales tekstene på vegne av?		

Vedlegg 2: Analyseverktøy

Dette er et utdrag av analyseverktøyet som ble brukt under analysen av strategidokumentene.

S:	Barnehager mot 2030	Side	Barnehager for en ny tid	Likheter	Ulikheter	Gruppe
Ka						
p						