



# BACHELOROPPGÅVE

Å fly saman gjev større effekt enn å fly  
aleine

Flying together gives a better outcome  
than flying alone

BLU3-1006 (D)

Kandidatnummer: 12

Camilla Njøs

Fakultetet for lærarutdanning, kultur og idrett

Barnehagelærer

06.01.2019

<b><u>1.0 Innleiing</u></b> .....	s. 3
<b><u>2.0 Teori</u></b> .....	s. 3
<b>2.1 Kompetanseheving</b> .....	s. 4
<b>2.2 Dei regionale fagnettverka i indre Sogn</b> .....	s. 5
<b>2.3 Styrar sin rolle</b> .....	s. 5
<b>2.4 Kultur for utvikling</b> .....	s. 6
<b><u>3.0 Metode</u></b> .....	s. 7
<b>3.1 Kvalitativ og kvantitativ metode</b> .....	s. 7
<b>3.2 Val av metode</b> .....	s. 7
<b>3.3 Pilotstudie</b> .....	s. 8
<b>3.4 Datainnsamling og etiske omsyn</b> .....	s. 8
<b>3.5 Utval av einingar og gyldigheit</b> .....	s. 9
<b>3.6 Presentasjon av empiri</b> .....	s. 9
<b><u>4.0 Empiri og drøfting</u></b> .....	s. 9
<b>4.1 Betydinga for individuell utvikling av kompetanse gjennom deltaking i fagnettverk</b> .....	s. 9
<b>4.2 Styrar sin rolle</b> .....	s. 12
<b>4.3 Kultur for utvikling</b> .....	s. 15
<b>4.4 Generelle haldningar til denne form for kompetansesatsing</b> .....	s. 17
<b><u>5.0 Avslutning</u></b> .....	s. 19
<b>6.0 Litteraturliste</b> .....	s. 20
<b>Vedlegg 1: Informasjonsskriv og spørjeundersøking</b> .....	s. 21
<b>Vedlegg 2: Rapport med resultatata frå heile spørjeundersøkinga – lasta opp i Wiseflow.</b>	

## **1.0 Innleiing**

I denne oppgåva skal eg med utgangspunkt i dei regionale fagnettverka i Sogn beskrive korleis deltakarane opplever utbyttet av denne forma for kompetanseheving. Bakgrunnen for at eg ynskjer å skrive om dette temaet er at eg sjølv er deltakar i eit av fagnettverka. Deltakinga gir meg eit læringsutbytte eg kan nytta vidare i arbeidet i barnehagen og dele saman med mine kollegaer. Eg ynskjer å finne ut om kompetansesatstinga i form av regionale nettverk er noko deltakarane ser på som ein nyttig måte å drive fagleg utvikling i barnehagen.

Som følgje av ny rammeplan for barnehage og endringar i barnehagesektoren er behovet for kompetanse auka. *Kompetanse for framtidens barnehage* seier mellom anna at alle barnehagetilsette skal ha moglegheit til å utvikle sin kompetanse (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s.8). Kompetansehevingsmodellen eg skal forska på i denne oppgåva er utvikla for å bidra til eit kollektivt kompetanselyft hjå alle tilsette i barnehagane i Indre Sogn. I teoridelen skal eg skriva meir om kva dei regionale fagnettverka i Indre Sogn er. I tillegg skal eg leggja vekt på kva som ligg i omgrepet kompetanseheving og vil syna til relevant teori. Eg har valt å ha fokus på styrar sin rolle og barnehagen sin kultur for utvikling knytt til temaet. Dei individuelle opplevingane av å vera deltakar i fagnettverk vil vera forskjellige frå person til person. I denne forskingsprosessen skal eg nytta kvantitativ metode i form av spørjeundersøking for å finne ut kva oppleving av deltaking deltakarane sit att med. Eg forventar at resultatane frå spørjeundersøkinga kjem til å variera ettersom deira individuelle behov og oppfatningar, og kulturen frå barnehagen dei kjem frå vil vera ulik. Eg trur omlag 50% av svara vil vera positive til opplevinga av deltaking i fagnettverk, medan omlag 50% av resultatane vil vera negative i høve spørsmåla om kompetansemodellen.

Eg har saman med rettleiar tilpassa problemstillinga undervegs i skriveprosessen. Då eg først byrja arbeidet ynskte eg finna effektane av å driva regionale fagnettverk som kompetansehevingsmodell, men etterkvart som arbeidet utvikla seg vart fokuset mitt på korleis deltakarane opplever å vera deltakarar i fagnettverk. Problemstillinga mi for denne oppgåva er:

***Korleis opplever deltakarane i dei regionale fagnettverka i Sogn denne forma for kompetanseheving?***

## **2.0 Teori**

*Kompetanse for framtidens barnehage* har som mål å sikra at alle barn har eit barnehagetilbod av høg kvalitet. Skal barnehagen halda kvalitet og utvikla seg må personalet sin kompetanse vera i stadig utvikling (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7). Det er krav til kvalitet på innhaldet i barnehagane og det vert sett større krav til heile personalet for å utvikle eigen kompetanse. Rammeplan for barnehage seier det trengst eit kompetent pedagogisk personale for å kunne gi eit barnehagetilbod av god kvalitet (Kunnskapsdepartementet, 2017a, s 15).

## 2.1 Kompetanseheving

Kompetanse omhandlar nødvendige kunnskapar, ferdigheiter, evner og haldningar, både på individ- og organisasjonsnivå, som er naudsynt for å nå mål og løyse daglege oppgåver i barnehagen.

Kompetanseheving er å utvikle og styrke tilsette sine kunnskapar, haldningar og erfaringar (Gotvassli, 2015, s. 19). Ifølgje Schei & Kvistad (2012) rommar omgrepet kompetanse fleire former for kunnskap. Kravet til kompetansenivået i ein barnehage vil endra seg som følgje av samfunnsutviklinga med nye føringar, nye diskursar, nytt perspektiv og ny kunnskap. Barnehagen har individuell kompetanse i personalgruppa og samansetjinga av denne utgjer kvaliteten på tilbodet barna får. Kvar og ein av dei tilsette må ha moglegheita til, og ta ansvar for, å utvikle eigen kompetanse (Schei & Kvistad, 2012, s. 17-19).

I rammeplanen for barnehage blir det lagt vekt på at heile personalet skal bidra til at barnehagen skal fungere som ein lærande organisasjon gjennom refleksjon rundt faglege og etiske problemstillingar (KD, 2017a, s. 15). Det krev at heile personalet får tileigna seg ny kunnskap og får forståing for nye føringar for å kunne bidra til å utvikle ei felles forståing for barnehagens arbeid og mål. Det må leggjast til rette for at alle i personalgruppa får auka sin individuelle kompetanse som er i tråd med innhaldet i Meld. St. 41 (2008-2009). Den seier at kompetansen til alle grupper av tilsette i barnehagen skal utviklast då barnehagen skal vera i stand til å møte nye krav og utfordringar, og vera ein lærande organisasjon (KD, 2008-2009, s. 29).

I ein barnehage er personalet samansett av ulike menneske og ein er avhengig av at alle jobbar mot dei same måla. Det kan vera utfordrande å finne ein måte å leggja til rette for at alle får utvikla kompetansen sin då det er individuelle forskjellar som utgjer kva ressursar som er i personalet. *Kompetanse for fremtidens barnehage* seier barnehagebaserte kompetanseutviklingstiltak er utviklingsarbeid der heile personalet er involvert og som føregår i den enkelte barnehage. Det er barnehageeigarar har ansvar for utvikling av dei lokale tiltaka, der ein gjerne har samarbeid med andre barnehagar og på tvers av kommunar. Kompetanseutviklingstiltaka skal bidra til ein utviklingsprosess på tvers av kompetansenivå, for heile personalet i barnehagen. For vidareutviklinga av regionale ordningar for kompetanseutvikling vil tiltaket vera sentralt (KD, 2017b, s. 23).

I Sogn har dei oppretta ei regional ordning for kompetanseutvikling i form av fagnettverk basert på dei sju fagområda i rammeplanen. Deltakarane i fagnettverka kjem frå ulike barnehagar i ulike kommunar, og denne modellen for kompetanseutvikling er i tråd med utdraget frå *Kompetanse for fremtidens barnehage* ovanfor. Gjennom stabilitet i nettverka vil det gi deltakarane tilhøyrse i eit nettverk der ein lærer ny kunnskap, blir kjende med tilsette i andre barnehagar og utvekslar erfaringar. Over tid vil det kunne bidra til at deltakarane får eit eigarskap til fagområdet og dela ny kunnskap og erfaringar med kollegaene i barnehagen dei jobbar i. Utvikling av kompetanse er eit arbeid som skjer over tid.

## 2.2 Dei regionale fagnettverka i Indre Sogn

Den regionale kompetansesatsinga i Indre Sogn er beståande av sju fagnettverk og eit styrarnettverk. I fagnettverka er deltakarane assistentar, fagarbeiderar og førskulelærarar frå barnehagar i åtte kommunar. Kvar kommune har ansvar for å driva kvart sitt fagnettverk, medan deltakarane skal vera medansvarlege. Målet er at alle i fagnettverket skal ta ansvar for å auka eigen og andre sin kompetanse, gjennom ny kunnskap og deling av erfaringar. I tillegg til to samlingar i året må deltakarane gjera eit mellomliggjande arbeid som skal synast att på eigen arbeidsplass, og som skal takast med tilbake til neste fagnettverkssamling. Slik held fagnettverka ein raud tråd i arbeidet sitt, og kan gjennom innspel frå deltakarane utvikla seg. Som følgje av Meld. St. 41 (2008-2009) *Kvalitet i barnehagen* vedtok Sogn regionråd i 2010 barnehageutviklingsprosjektet *Sats på barnehagen – snu Sogn* for å auka kvalitet og betra den faglege utviklinga for ungane og personalet i barnehagane. Dei inngjekk ein partnerskapsavtale med NAV, HiSF og Utdanningsforbundet, og eit av punkta i avtalen dreia seg om å styrkja dei sju fagområda i rammeplanen ved å etablera regionale fagnettverk. Det vart oppretta åtte fagnettverk. Sju knytt til fagområda og eitt som er eit nettverk for styrarane. Prosjektet vart i 2013 politisk forankra som ein del av *System for styrka læring*, som er skule- og barnehageutviklingsprogrammet i regi av Sogn regionråd. I 2013 nytta HiSF midlar frå UDIR til prosjektet *Barnehagen som lærande organisasjon* til fagleg støtte og rettleiing til dei sju regionale nettverka (Ørslien, 2017).

## 2.3 Styrar sin rolle

Styraren i ein barnehage har ei viktig rolle i arbeidet med å leie personalet sitt i utviklingsprosessar, både i forhold til å ta i bruk og for å vidareutvikle ny kompetanse. *Kompetanse for fremtidens barnehage* seier «styreren motiverer, inspirerer og legger til rette for kompetanseutvikling for personalet» (KD, 2017b, s. 13). For å kunne leggja til rette for kompetanseheving i personalet må styrar kjenna til kva kompetanse og kvalitetar som fins i personalet. Rammeplan for barnehage seier at styrar skal sørge for at personalet får ta i bruk kompetansen sin (KD, 2017a, s. 16). Styrar må vera bevisst på kva ressursar som ligg i eigen organisasjon, vite kva som fungerer bra og kva som må forbetrast. For å motivere personalgruppa til å utvikle kompetansen sin må styrar delta aktivt og syne engasjement. Styrar er nøkkelen for å gjennomføre utviklingsarbeid gjennom kvalitativt god leiing (Ertesvåg og Roland, 2013, s. 89).

Det er menneska i organisasjonen som er verktøyet og dersom dei får utvikle og nytta kompetansen sin, sikrar det god kvalitet (Gotvassli, 2013, s. 126). Personalet i ein barnehage må verta kjende med egne styrker og svakheiter, og vidare verta motiverte til å utvikle sin eigen kunnskap. Leiing i barnehagen dreier seg om å skapa gode relasjonar mellom menneska i organisasjonen, der ein er trygg på kvarandre, motiverer kvarandre og kan setja forventningar til kvarandre. Gode menneskelege relasjonar må liggja i botn for at personalet skal jobbe saman mot felles mål. Styrar må sjå potensialet i medarbeidarane sine, gi ansvar til personalet sitt, utfordre dei til å gjennomføra oppgåver der dei brukar kompetansen sin og setje

forventningar til arbeidet som blir gjort. For utvikling av ein god barnehage må alle vera i stand til å utøva sitt arbeid og møte daglege utfordringar på best mogleg måte (Gotvassli, 2015, s. 31-32). Ifølgje Meld. St. 24 (2012-2013) er kompetansen til dei tilsette i barnehagen den viktigaste enkeltfaktoren for trivsel og utvikling hjå barn i barnehagen (KD, 2012-2013, s. 57). Som styrar er det viktig å byggja positive relasjonar til medarbeidarane sine og syne korleis ein gjennom refleksjon over eigen praksis kan auke eigen og andre sin kompetanse (Skogen, 2014, s. 235). Det inneber at styraren lagar rom for diskusjonar og refleksjon, og engasjerer sine tilsette til å vera deltakande og ta ansvar for kollektiv kompetanseauke.

## **2.4 Kultur for utvikling**

Skal personalet ta ansvar for å nytta sin kompetanse og bidra til felles utvikling i personalet må det dannast ein kultur der alle i barnehagen arbeider for at barnehagen skal vera ein lærande organisasjon. Dersom ikkje personalet fungerer vil det synast på kvaliteten av arbeidet dei utøver. Skal eit kompetansearbeid vera vellukka må det liggja til grunn eit endringsarbeid over tid. Det må utviklast ein samarbeidskultur, både i barnehagen og på eksternt nivå. Ertesvåg og Roland (2013) beskriv samarbeid som aktivitetar der kvar deltakar deltek aktivt gjennom å dela kunnskap, erfaringar og ferdigheiter for å bidra til at ein sjølv og andre lærer noko nytt. Samarbeid er å utveksle erfaringar og danne seg ei felles forståing av arbeidet, og finne løysingar på oppgåvene saman. Eit vellukka utviklingsarbeid er resultatet av utviklinga av ein kollektiv kultur der ein gjennom samarbeid legg til rette for læring på individ- og organisasjonsnivå (Ertesvåg og Roland, 2013, s. 103-106). Dette kan sjåast i samanheng med deltaking i nettverk der ein bidreg med kunnskap og erfaringar, og tek del i utviklande refleksjon og diskusjonar. Ifølgje Gotvassli (2015) kan ein påverke det faglege innhaldet gjennom å vera aktiv deltakar i fagnettverk. Aktive deltakarar som viser interesse for deltaking legg grunnlaget for refleksjon, kritisk tenking og diskusjon, som igjen kan gi deltakarane auka kompetanse og tryggleik i barnehagen (Gotvassli, 2015, s. 77).

I ein god kultur for utvikling må det, i tillegg til god leiing, vera ein vilje til å bidra hjå personalet. Sjølv om det er styrar som har ansvar for å motivere og leggje til rette for kompetanseutvikling, er det også personalet sitt ansvar å ta del i utviklinga. I Meld. St. 41 (2008-2009) er personalets faglege og personlege kompetanse omtala som barnehagens viktigaste ressurs. Den seier også at alle tilsette har ansvar for å bidra til at læringsmiljøet vert tilpassa det enkelte barns alder (KD, 2008-2009, s. 22). Det er opp til kvar og ein å nytta sin kompetanse og ta ansvar for eigne læringsbehov og utvikling. Personalet sin faglege og personlege kompetanse må vera av kvalitet for at skal vera ein god ressurs. Dersom enkelte i personalet ikkje er innstilte på å jobbe mot dei same måla som resten av kollegaene, vil ikkje ressursen gagne barnehagen og barna. Det krev ein god arbeidskultur med sjølvinnsett og refleksjon for å utvikle god fagleg og personleg kompetanse. Tholin (2015) seier refleksjon er viktig for utviklinga av ein sjølv, men også for utviklinga av barnehagen som organisasjon. Det krev at ein undrar seg over eigen praksis gjennom å stoppe

opp og vurdere (Tholin, 2015, s. 129). Refleksjon over eiga rolle og korleis ein jobbar, både på individ- og organisasjonsnivå, kan bidra til god kultur for utvikling.

### **3.0 Metode**

Vitskap er ifølgje Rognsaa (2016) å tileigna seg og presentere ny kunnskap gjennom systematisk forskingsmåte. I prosessen skal ein nytta anerkjent vitskapleg metode og funna skal kunna etterprøvast av andre med å ha mogelegheita til å gjenta forsøket og oppnå dei same resultata. Metoden som vert nytta må vera anten kvalitativ eller kvantitativ (Rognsaa, 2016, s. 31-32). I forskingsprosessen er det ein systematisk innsamling og behandling av empiri. Empiri er data om verkelegheita, i denne oppgåva meiningane til deltakarane i spørjeundersøkinga (Jacobsen, 2015, s.16-17).

#### **3.1 Kvalitativ og kvantitativ metode**

I kvalitativ metode blir det ofte konsentrert om nokre få undersøkingsobjekt og er ein god metode å nytta når ein er ute etter ein djupare forståing (Jacobsen, 2015, s. 25). Kvalitative data er i form av ord, setningar og uttrykk. Data vert samla inn gjennom munnlege og skriftelege former, til dømes gjennom samtale eller intervju. Ved å nytte denne metoden vil ein enklare fange opp variasjonar i språket, og skaffa seg ei djupare forståing av kva intervjuobjektet meiner ved å i tillegg kunne lese kroppsspråket. Når ein nyttar kvalitativ metode er det gjerne ei lita gruppe med informantar (Jacobsen, 2015, s. 56-57). Kvantitativ metode tek gjerne for seg mange einingar og funna blir data presentert som tal gjennom førehandsdefinert informasjon frå den som utfører forskinga. Informasjonen som blir samla inn vert standardisert, det vil seie at ein presenterer all data samla utan å skilje mellom svara (Jacobsen, 2015, s. 163). Når ein nyttar kvantitativ metode som forskingsmetode må ein ha klare spørsmål som gjer at ein på førehand kan definera kva svar som er relevante. Kvantitativ metode er ei lukka tilnærming (Jacobsen, 2015, s. 65).

#### **3.2 Val av metode**

I arbeidet med mi bacheloroppgåve har eg valt kvantitativ metode i form av spørjeundersøking. Grunnen for valet er at eg ynskte å hente inn mest mogleg data og skaffe meg eit heilskapleg bilde av korleis deltakarane i fagnettverka i Sogn opplever deltakinga. Spørjeundersøking er ifølgje Ringdal (2012) ein systematisk og strukturert utspørjing, innanfor kva tema som helst, av eit stort utval personar. Gjennom å nytta spørjeundersøking kan eg standardisere data, ettersom alle einingane har fått stilt dei same spørsmåla på den same måten (Ringdal, 2012, s. 123). Einingar er dei som har teke i mot og svara på spørjeundersøkinga. Spørsmåla som er stilt er variablar og svaralternativa einingane kryssar av på kvart spørsmål er verdiane (Jacobsen, 2015, s.164). Eg vurderte om eg skulle nytta kvalitativ metode og intervju eit utval av deltakarar frå fagnettverka, men eg bestemte meg for å lage ei spørjeundersøking der eg kunne innhenta meir data. Sjølv om eg ikkje får utdjupa svar på spørsmåla eg stiller og må tolka sjølv til ein viss grad kva einingane legg i svaralternativa, vil spørjeundersøkinga kunne bidra til eit breiare bilde på korleis

deltakarane i dei regionale fagnettverka i Sogn opplever denne form for kompetanseheving. I utgangspunktet svara deltarane på 11 variablar, men i mi oppgåve har eg valt å fokusera på eit utval av spørsmåla frå spørjeskjemaet. Dette har eg gjort fordi eg meiner resultatane eg vidare kjem til å presentere er mest relevant for problemstillinga mi.

### **3.3 Pilotstudie**

I forkant av gjennomføringa av spørjeundersøkinga gjennomførte eg ei pilotstudie på arbeidsplassen min der målet var å sjå om spørsmåla eg hadde laga var høvelege for arbeidet mitt, og for å sjå om noko kunne forbetrast. Ifølgje Jacobsen (2015) kan ein kvalitativ forundersøking auka gyldigheita til ein kvantitativ hovudundersøking ved at ein får testa ut og sikra kvaliteten på dei spørsmåla ein stiller (Jacobsen, 2015, s.81). Ettersom alle kollegaene mine er deltarar i fagnettverk, var dei ei relevant gruppe å gjennomføre pilotstudien på og eg fekk konstruktive tilbakemeldingar på korleis dei oppfatta spørsmåla, slik at eg igjen kunne forbetre arbeidet mitt til sjølve undersøkinga.

### **3.4 Datainnsamling og etiske omsyn**

Med tanke på at spørjeundersøkinga skulle nå ut til mange personar valde eg å lage eit spørjeskjema på nettsida [www.easyquest.no](http://www.easyquest.no). Dette var både med tanke på det miljøvenlege perspektivet og for å gjera spørsmåla lett tilgjengelege for dei som vart inviterte til å delta i studiet mitt. I etterkant av undersøkinga opplevde eg det også som oversikteleg å jobba med resultatane gjennom nettsida. I utforminga av spørjeundersøkinga valde eg etter råd frå rettleiar å nytta fire svaralternativ. Dersom eg hadde nytta berre tre, ville det vera enklare for dei som svara å leggje seg på alternativet i midten. Med fire alternativ vil to vera positive verdiar og to vera negative verdiar, og slik vil eg kunne få eit betre bilde på korleis deltarane opplever regionale fagnettverk som kompetansesmodell.

Den 8. oktober hadde alle deltarane i dei regionale fagnettverka i Sogn felles fagdag der eg nytta anledninga til å invitere dei til å svara på undersøkinga. For nettverket eg sjølv er deltarar i fekk eg presentert arbeidet mitt munnleg, medan i dei andre nettverka gjekk formidlinga gjennom dei fagnettverksansvarlege i kvart nettverk. Innleiingsvis i spørjeundersøkinga hadde eg laga ein informasjonstekst som der eg presenterte meg sjølv og arbeidet mitt. Vidare opplyste eg om at det var frivillig å svara på undersøkinga og at svara ikkje kunne sporast attende til den som svara. Jacobsen (2015) skriv at i undersøkingar der menneske deltek skal ein forholde seg til tre krav. Det er kravet til informert samtykke, kravet til privatliv og kravet til å gjengi korrekt informasjon. Informert samtykke handlar om at personane som deltek veit kva deltakinga går ut på og at deltakinga er frivillig. Gjennom spørjeundersøkinga skal det ikkje vera mogleg å spora svara attende til enkeltpersonar, som dreier seg om kravet til privatliv. I tillegg skal informasjonen som eg formidlar ut i denne oppgåva vera korrekt ut i frå svara eg har motteke i spørjeundersøkinga (Jakobsen, 2015, s. 31-36).



### **3.5 Utval av einingar og gyldigheit**

I utvalet av einingar er det berre deltakarar frå dei regionale nettverka som har fått invitasjon til å svara. Dei er eit utval som er representativt for studiet då eg ynskjer å vite meir om deira oppleving av deltaking i fagnettverk. Ulempa med metoden eg har valt er at eg ikkje får tak i korleis deltakarane tolkar spørsmåla og heller ikkje korleis dei tolkar svaralternativa. Til dømes har eg nytta svaralternativet «middels nyttig», og det vil vera forskjellig frå person til person kva dei legg i betydninga av «middels». I ettertid meiner eg at eg burde nytta andre ord enn «middels», men no må eg forholde meg til at det er slik. I tillegg vil motivasjonen deltakarane har for deltaking vera ulikt, då det er deltakarar som kjem frå ulike kulturar å jobbe på, med forskjellige mål for arbeidet i barnehagen.

### **3.6 Presentasjon av empiri**

Vidare har eg valt å skriva empiri- og drøftingsdelen saman. Dette gjer eg fordi det vil vera meir oversikteleg å presentere eit og eit spørsmål og drøfte dei etterkvart. Eg meiner eg får presentert resultatata på ein ryddigare måte og det kjennest meir naturleg å gjera det slik. I tillegg vil det vera enklare for lesarane av oppgåva å forstå korleis eg drøftar resultatata. Empiri er resultatata som er samla inn gjennom ei vitenskapleg spørjeundersøking av verkelegheita. I drøftingsprosessen av empirien vil eg diskutere med meg sjølv kva eg les ut av resultatata og knyta det mot teorikapitlet (Rognsaa, 2016, s. 88-92).

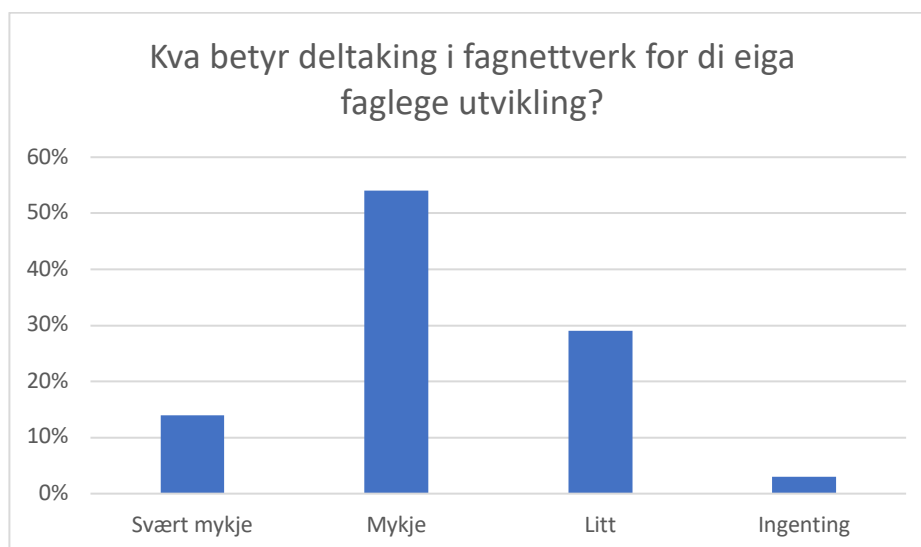
## **4.0 Empiri og drøfting**

I arbeidet med denne bacheloroppgåva ville eg finne ut meir om opplevinga deltakarane har som følgje av deltaking i dei regionale fagnettverka. Med utgangspunkt i problemstillinga *Korleis opplever deltakarane i dei regionale fagnettverka i Sogn denne forma for kompetanseheving?* gjennomførte eg ei spørjeundersøking med alle deltakarane i dei regionale fagnettverka. Det er omlag 200 deltakarar i dei sju nettverka og 104 personar svara på undersøkinga mi. Grunna at det har vore utskiftingar i nettverka, der personar ikkje er med lengre og nye er komne til, har eg ikkje eit eksakt tal på kor mange som tok i mot spørjeundersøkinga. Eg tek utgangspunkt i at svarprosenten er ca. 50%, noko som Jacobsen (2015) beskriv som ein tilfredsstillande svarprosent (Jacobsen, 2015, s. 209).

### **4.1 Betydinga for individuell utvikling av kompetanse gjennom deltaking i fagnettverk**

Innleiingsvis i teoridelen synte eg til *Kompetanse for fremtidens barnehage* som seier at personalet sin kompetanse må vera i stadig utvikling for at barnehagen skal halda kvalitet og utvikla seg (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7). I spørjeundersøkinga spør eg kva deltakinga i fagnettverk har å seie for deira faglege utvikling. Dei kunne velja eit av fire svaralternativ og i høve dette spørsmålet var alternativane «svært mykje», «mykje», «litt» og «ingenting». 14% svara deltakinga i fagnettverk betyr svært mykje for deira eiga faglege utvikling. 54% svara deltakinga betyr mykje. Til saman har 68% svara dei to første alternativane, noko som gir ein indikasjon på at denne forma for kompetanseheving gir deltakarane

fagleg utbytte av å vera ein del av denne. Vidare svara 29% av deltakarane at deltakinga betyr litt, medan 3% svara deltakinga betyr ingenting.



Dei regionale nettverka er delt opp etter fagområda til rammeplan for barnehage. Når deltakarane svarar på spørsmålet om kva fagnettverk betyr for deira eiga faglege utvikling kan spørsmålet bli tolka ulikt. Kva som er fagleg utvikling vil vera individuelt, og forventningane til innhaldet på samlingane vil også vera ulikt frå deltakar til deltakar. At til saman 68% har svara alternativa svært mykje og mykje tolkar eg som positive data, der deltakarane er nøgde med innhaldet i forhold til det faglege utbyttet dei sit att med i etterkant.

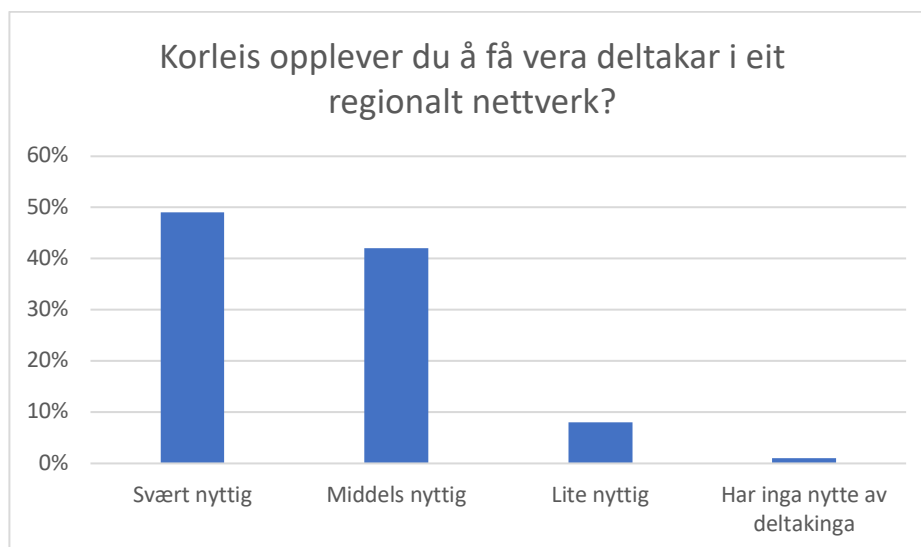
Ifølgje Schei & Kvistad (2012) skal kvar og ein ha moglegheit til, og ta ansvar for, å utvikle eigen kompetanse. Som deltakar i eit fagnettverk er ein med å driva nettverket saman med dei andre deltakarane. Det inneber at kvar og ein må bidra med kunnskap, dela erfaringar og gjera eit mellomliggjande arbeid i eigen barnehage etter nettverkssamlingane. Gjennom å vera aktiv deltakar i fagnettverk kan ein sjølv vera med å påverke det faglege innhaldet. Aktive og deltakande deltakarar legg grunnlaget for refleksjon og kritisk tenking. Gjennom teoretisk påfyll og diskusjon med andre deltakarar kan det gi deltakarane auka kompetanse og tryggleik i arbeidet i barnehagen (Gotvassli, 2015, s. 77).

Det vil vera ulike oppfatningar om korleis eit fagnettverk skal fungere. Nokon vil vera passive deltakarar som forventar å lære noko nytt når dei kjem, medan andre tek ansvar for at eigen og andre sitt utbytte av kompetansehevingstiltaket skal vera maksimalt. 29 % svara det betyr litt for deira fagleg utvikling å vera deltakar i nettverk. På den eine sida kan dette bety at dei har utbytte av delar av det faglege innhaldet i fagnettverket, men ikkje er nøgd med alt. Som beskrive i teoridelen er det individuell kompetanse i personalgruppa og det vil variere kva kunnskap, erfaringar og interesser dei har. På den andre sida kan det vera organiseringa av fagnettverket som ikkje fungerer og gir deltakarane ein følelse av å ikkje vera med å påverke til kva innhaldet skal vera.

3% svara at deira faglege utbytte frå deltakinga i fagnettverk var ingenting. Av dette resultatet les eg at dei som har svara meiner deltaking i regionale fagnettverk i Indre Sogn ikkje gir dei noko form for utbytte. Det kan vera fleire grunnar til at dei svarar dette. Til dømes kan dei vera deltakarar i eit fagnettverk knytt til eit fagområde dei ikkje interesserar seg for. Det kan også vera at dei har mykje kunnskap høve fagområdet, men at det faglege innhaldet ikkje er godt nok for at dei kan utvikle kompetansen sin. I beskrivinga om dei regionale fagnettverka i Sogn stod der at målet med fagnettverk er at alle skal ta ansvar for å auka eigen og andre sin kompetanse. Av dei 3% som har svara at dei har ingen fagleg utbytte av deltakinga kan det vera dei ikkje tek sitt ansvar som deltakarar i fagnettverk, der dei kjem på samlingar og forventar at andre skal bidra til deira faglege utvikling utan å sjølv bidra tilbake.

Ut ifrå svara tolkar eg at dei regionale fagnettverka i indre Sogn bidreg til at deltakarane har eit fagleg utbytte av deltakinga. Det vil vera variasjonar i korleis dei sju fagnettverka fungerer, grunna at det er forskjellige personar som har ansvar for- og er deltakarar i fagnettverka. Det vil også vera individuelle personlege opplevingar, det noko er særns nøgd med kan andre vera mindre nøgd med.

Det som er interessant er å samanlikna resultatet av kva fagleg utbytte dei opplever med resultatet av korleis dei opplever å vera deltakar i eit regionalt nettverk. På spørsmålet om korleis deltakarane opplever å vera deltakar i eit regionalt fagnettverk svarar 49% at dei opplever det som svært nyttig. 42% svara dei opplever det som middels nyttig. 8% meiner det dei har lite nytte av deltakinga og berre 1% svarar at deltaking i fagnettverk har ingen nytte.



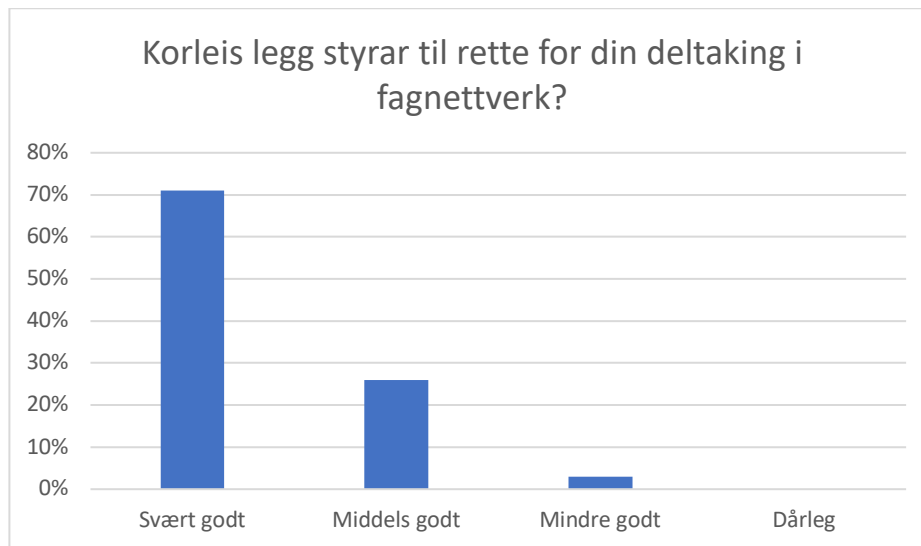
Sett i samanheng med spørsmålet om deira faglege utvikling, der 14% meiner deltakinga gir dei svært mykje fagleg utbytte, opplever nesten halvparten av dei som har svara på undersøkinga det som svært nyttig å vera deltakar i fagnettverk. Eg les av resultata at dei som har svara på undersøkinga skil mellom fagleg utbytte og opplevinga. I utgangspunktet er det to forholdsvis like spørsmål, og heile 91% har svara dei opplever deltakinga som svært nyttig eller middels nyttig. Her tolkar eg svara som at fleire opplever å ha eit anna utbytte av å vera deltakar enn fagleg utvikling. På den eine sida kan deltakarane føla at deira

personelege utbytte av erfaringsutveksling og kontinuiteten i fagnettverka gir dei eit kompetanseløft dei føler er til nytte i eige arbeid i barnehagen. Sett i samanheng med utdraget frå Meld. St. 41 (2008-2009) som seier kompetansen til alle grupper tilsette i barnehagen skal utviklast, gir resultatane frå spørjeundersøkinga indikasjonar på at kompetansemodellen til barnehagane i Sogn bidreg til at pedagogane, fagarbeiderane og assistentane får dette.

På den andre sida kan deltakarane tolka svaralternativet «middels nyttig» ulikt. Når eg arbeider med resultatane frå spørjeundersøkinga ser eg at å bruka «middels nyttig» som svaralternativ var unødvendig, då det blir vanskeleg å tolke kva folk eigentleg meiner. Alternativet burde heller vore «nyttig». Det ville gitt meg ein klårare oppfatning av kva mening dei som svarta har. Av dei 42% som svarta at opplevinga av å vera deltakar i eit regionalt fagnettverk kan oppfatninga av kva som er middels vera veldig forskjellig. Nokon kan tenkje at eit par erfaringar med nettverk gjer til at dei opplever fagnettverksdeltakinga som ikkje heilt optimal. Det kan vera små justeringar som manglar, men ettersom ikkje alt er heilt perfekt vil dei ikkje svarta svært nyttig. For andre kan dei tolka middels som noko som ikkje er så veldig bra, til dømes som eit svaralternativ der betydinga for dei er at det skal mykje forandring til før dei opplever det som svært nyttig. Dette kan igjen sjåast i samanheng med kor ulike samansetjingar av personar det er i eit barnehagepersonale. Schei & Kvistad (2012) seier personalgruppa i ein barnehage har ulike kompetanse og samansetjinga av denne utgjer kvaliteten på tilbodet borna får (Schei & Kvistad, 2012, s. 17-19). Det vil vera stor variasjon i motivasjonen til dei tilsette i ein barnehagen av den grad dei har lyst til å utvikle seg fagleg dra nytte av dei regionale fagnettverka til dette. Korleis styraren legg til rette for, og motiverer personalet sitt til kompetanseheving er viktig.

#### **4.2 Styrar sin rolle**

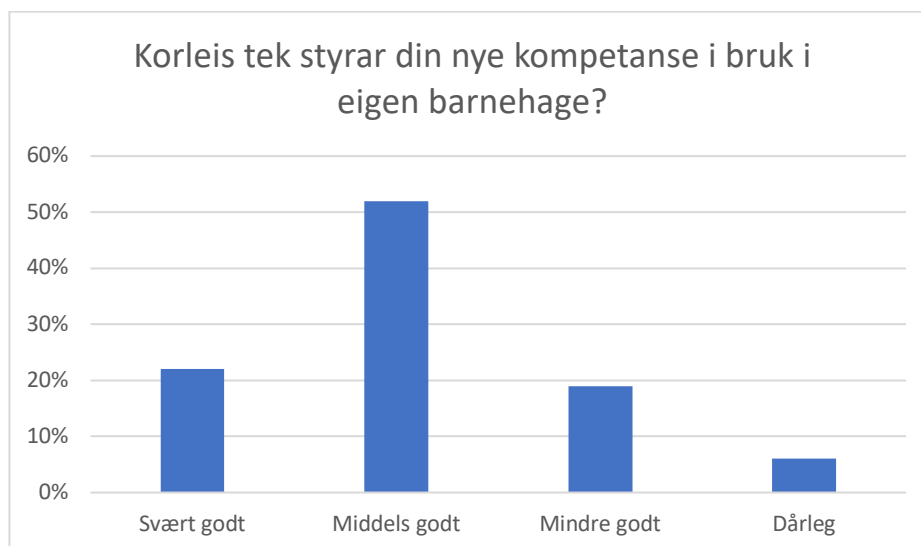
Ifølgje *Kompetanse for fremtidens barnehage* skal styrar motivera og inspirera til og syta for at det blir lagt til rette for kompetanseutvikling blant heile personalet (KD, 2017b, s. 13). I spørjeundersøkinga har eg stilt to spørsmål som dreier seg om arbeidet styrar gjer for sine tilsette i forhold til dei regionale fagnettverka. Det eine handlar om korleis styrar legg til rette for at deltakarane får delta i fagnettverk og det andre er korleis styraren tek i bruk deltakaren sin nye kompetanse etter deltaking. 71% svarar svært godt på spørsmål om korleis styrar legg til rette for deira deltaking i fagnettverk. 26% svarar styrar legg middels godt til rette for at dei kan delta. På same måte som i avsnittet ovanfor, erfarer eg at svaralternativet «middels godt» ikkje er eit godt alternativ då det er svært ulikt kva betyding ordet middels har for folk. Svaralternativet eg burde brukt var «godt», då meiner eg at resultatane frå undersøkinga ville vore lettare å forstå. Vidare svarar 3 % at styrar legg mindre godt til rette for deltaking. Ingen svarar at dei opplever dårleg tilrettelegging for deltaking i fagnettverk frå styraren sin.



Ut i frå resultatet i den første søyla, som viser at heile 71% meiner styraren deira legg til rette for deira deltaking i fagnettverk, kan ein lese at deltakarane opplever at styrarane i barnehagane i Indre Sogn tek ansvaret sitt som er i tråd med utdraget frå *Kompetanse for fremtidens barnehage* ovanfor. Skal deltakarane vera med på å bidra med erfaringar og kunnskap i eit fagnettverk, må det i botn vera ein indre, individuell motivasjon til deltaking. Det krev ein god, tydleg leiar som kjenner til dei individuelle ressursane som ligg i personalet sitt. Styrar har eit ansvar for å gjennomføra utviklingsarbeid og leggja til rette for kompetanseutvikling hjå alle. Det krev god kvalitativ leiing og engasjement (Ertesvåg og Roland, 2013, s.89).

3% av deltakarane opplever at styrar legg mindre godt til rette for deltaking. Sett i samanheng med heile resultatet er det ikkje mange, men det skal likevel ikkje førekomma at styrar hindrar sine tilsette i å delta fagnettverk. Ifølgje Schei & Kvistad skal kvar og ein av dei tilsette må ha moglegheita til, og ta ansvar for, å utvikle eigen kompetanse (Schei & Kvistad, 2012, s. 17-19). Fagnettverka er vedteke som kompetansetiltak for barnehagane i indre Sogn og det er noko styrarane skal prioritera for sine tilsette som er deltakarar. Dersom ein les rett av resultatet kan ein tenkja seg at styrar ikkje gjer jobben sin, men det kan vera fleire grunnar til at dei 3% har svara at styrar legg dårleg til rette. Det kan til dømes vera snakk om ei enkelt hending der noko har førekomme i barnehagen som har ført til at deltakarar ikkje har kunne delteke på nettverk. Styrar har ansvar for å leggje til rette for kompetanseheving, men samstundes har styrar også ansvar for at barna i barnehagen har eit godt tilbod med god kvalitet. Det kan vera i høve det organisatoriske, mellom anna å få ein personalkabal til å gå opp, som gjer at styrar har måtte prioritera annleis enn å senda ein av sine tilsette på nettverk. På den andre sida kan det vera styrarar som ikkje meiner dei regionale fagnettverka i Sogn er ein god modell for kompetanseheving, og som ikkje prioriterer å la sitt personale delta på samlingar. Det kan også vera ein individuell oppfatning til fagnettverksdeltakaren som har svara har der styrar legg til rette og gjer jobben, men deltakaren er ikkje interessert i å jobbe for å auke kompetansen sin. Uansett er det krav til god leiing frå styrar. Ertesvåg og Roland (2013) seier styrar må delta aktivt å syne engasjement for å motivera personalgruppe til å utvikla kompetansen sin (Ertesvåg og Roland, 2013, s.89).

Resultata frå spørsmålet om korleis styrar tek i bruk fagnettverksdeltakarane sin nye kompetanse i eigen barnehage, seier at 22% meiner styrar tek i bruk kompetansen svært godt. Vidare svara 52% middels godt. Igjen kjem den same utfordringa med tolking av kva som ligg i middels. Her skulle svaralternativet vore «godt». Vidare kan ein lesa av resultatet at 19% opplever styrar tek mindre godt i bruk deira nye kompetanse og 6% svarar dårleg.

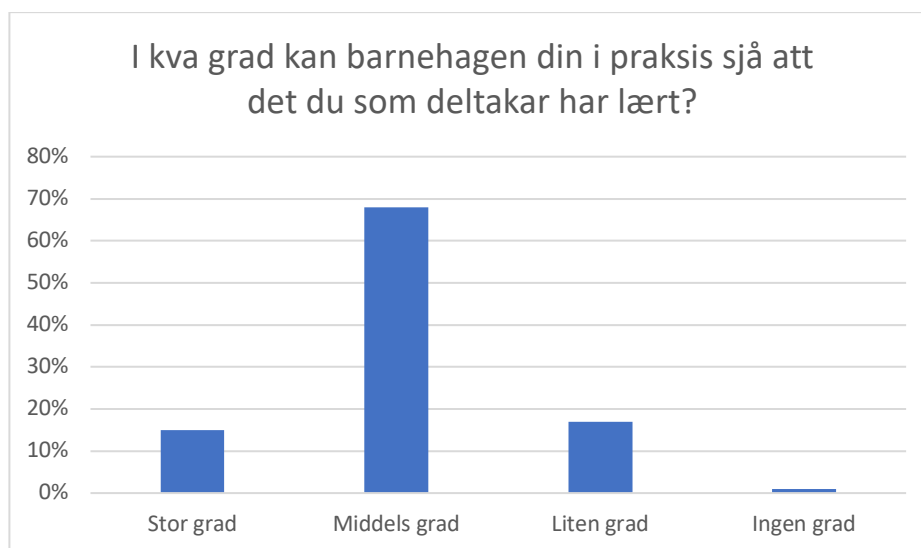


Samanlikna med resultata frå korleis styrar legg til rette for deltaking, kan ein av dette resultatet lese at utfordringane til styrarane er å ta i bruk kompetanse dei tilsette i barnehagen lærer på fagnettverkssamling. Styrar skal utfordre personalet sitt til å gjennomføra oppgåver der dei tek i bruk kompetansen sin, gi dei ansvar og stille krav til arbeidet dei gjennomfører (Gotvassli, 2015, s. 31-32). Ein av svakheitene til denne kompetansemodellen er at det er forskjellig frå barnehage til barnehage korleis styrarane klarar å driva fram det deltakarane lærer i fagnettverk i det daglege arbeidet. I Indre Sogn er det alt frå større barnehagar med fleire avdelingar til mindre oppvekstsenter. Her vil det vera organisatoriske forskjellar, og i til dømes eit oppvekstsenter med få barn og 3 tilsette vil det vera opp til deltakaren sjølv å nytta kompetansen frå fagnettverk utan at ein styrar ser til at det kjem til syne. Ein annan utfordring med denne kompetansemodellen kan vera dersom styrar ikkje ser verdien av å drive kompetanseutvikling i form av regionale fagnettverk. Dersom styrar ikkje synest det er nyttig er det opp til deltakaren sjølv å drive faget sitt, både i barnehagen og i fagnettverket. Som Ertesvåg og Roland skriv, er leiaren nøkkelen for gjennomføring av utviklingsarbeid (Ertesvåg og Roland, 2013, s.89). Det kan bli for mykje for ein deltakar å nytta og vidareformidle fagkunnskapen sin i barnehagen dersom ikkje styrar legg til rette for det. Meld. St. 24 (2012-2013) seier den viktigaste enkeltfaktoren for trivsel og utvikling hjå barn i barnehagen er kompetansen til dei tilsette (KD, 2012-2013, s. 57). Styrarar må derfor danna ein kultur for læring og utvikling i barnehagen sin der personalet arbeider for å driva fagnettverka dei er ein del av, både på nettverkssamlingar og i barnehagen dei jobbar.

### 4.3 Kultur for utvikling

I dei forskjellige barnehagane som er ein del av kompetansesatsinga i Indre Sogn vil det vera ulike kulturar for utvikling. Ifølgje rammeplanen for barnehage skal heile personalet bidra til at barnehagen skal fungere som ein lærande organisasjon gjennom refleksjon rundt faglege og etiske problemstillingar (Kunnskapsdepartementet, 2017a, s. 15). For å få det til må styrar motivere og engasjere sine tilsette, og samstundes forvente at dei tek ansvar for å bidra til at barnehagen driv ein praksis som er i tråd med utdraget frå rammeplanen.

I spørjeundersøkinga stilte eg deltakarane spørsmål om kva grad barnehagen deira kan i praksis sjå att det dei som deltakarar har lært. 15% svara barnehagane sine i stor grad kan sjå att det dei har lært gjennom deltaking i fagnettverk. Ut i frå resultatet les eg at desse 15% opplever å dra med seg sin nye kunnskap gjennom kompetanseutviklinga i form av regionale fagnettverk tilbake til barnehagen og vidareformidle dette til sine medarbeidarar. Eg tolkar at desse 15% arbeider i ein barnehage med god kultur for utvikling. Vidare kan ein av resultata sjå at 68% opplever sjølv at barnehagen i middels grad kan sjå att det dei har lært, medan 17% svarar liten grad. 1% svarar det ikkje kjem til syne i barnehagen.



Svaralternativet «middels grad» tolkar eg her på ein annleis måte enn på spørsmåla lengre oppe i teksten. At 68% opplever barnehagen i middels grad kan sjå att deira nye lærdom i praksis les eg som at den nye kunnskapen kjem til syne på ein eller anna måte, eller at deltakaren vel ut kva kunnskap som er verdt å nytta og kva kunnskap som ikkje er behov for på sin arbeidsplass. Ein av utfordringane til barnehagane kan vera dersom dei meiner at alt som deltakarane lærer skal synast att i praksis. I ein god læringskultur vil personalet ha ein felles visjon og god kommunikasjon på korleis ein skal nå måla. For at personalet skal nytta kompetansen sin i arbeidet i barnehagen meiner Gotvassli (2015) at gode menneskelege relasjonar må liggja botn (Gotvassli, 2015, s. 31-32). Dei regionale fagnettverka er eit arbeid som har føregått og skal halda fram over fleire år, og då er det opp til barnehagane å velja ut kva av fag og kunnskap som skal arbeidast med etter behov. Dersom ein barnehage til dømes jobbar godt med fagområdet «Natur, miljø og teknologi», men mindre godt med «Mengd, rom og form» må heile personalet bli bevisste på dette og bli

samde om arbeidsmåtar der sistnemnde fagområde vert meir lagt til rette for i arbeidet. Samstundes må deltakaren frå fagområdet «Natur, miljø og teknologi» sjå til at det fagområdet framleis vert jobba med.

17% svarar dei i liten grad og 1% svarar dei i ingen grad opplever at eigen barnehage ser att det som dei har lært i fagnettverket. Sett i samanheng med neste spørsmål i spørjeundersøkinga, som dreier seg om i kva grad deltakarane sjølv tek ansvar for at den nye kunnskapen skal vera nyttig og vidareformidlast til eigen barnehage, svarar berre 3% at dei opplever det tek liten grad av ansvar i høve dette. 0% svarar dei tek ingen grad av ansvar. Når eg samanliknar svara frå desse spørsmåla les eg at utfordringa kan liggja i korleis styrar legg til rette for at deltakarane får ta i bruk kompetansen sin. Ser ein tilbake på kva deltakarane svara på spørsmålet om korleis styraren tek i bruk den nye kompetansen i eigen barnehage, er det samsvar med det dei har svara på spørsmål om kva grad barnehagen i praksis ser att det som ein har lært. Til saman 25% svara at styraren tok mindre godt eller dårleg i bruk den nye kompetansen til deltakarane, medan til saman 18% svara barnehagen i liten eller ingen grad ser att det ein som deltakar har lært.

Deltakarane må få vera med på å bidra til utvikling på eigen arbeidsplass gjennom å nytta ny kunnskap. I ein barnehage med god samarbeidskultur vil det vera rom for at alle i personalet får bidra til utvikling av barnehagens praksis. Ifølgje Ertesvåg og Roland (2013) er samarbeid å utveksle erfaringar og danne seg ei felles forståing av arbeidet, slik at ein saman kan finna løysingar (Ertesvåg & Roland, 2013, s. 103-106). Utviklar ein ei felles forståing av arbeidet gjennom erfaringsutveksling kan det vera grobotn for ein kultur der alle føler ein er ein del av utviklinga, som igjen fører til at kvar enkelt tek ansvar for å bidra til at utviklinga skal skje. I spørjeundersøkinga svara 36% at dei opplever at dei tek høg grad av ansvar og 61% opplever at dei tek middels grad av ansvar for at deira nye kunnskap skal vera nyttig og vidareformidlast i eigen barnehage.



At 61% av deltakarane opplever dei tek middels grad av ansvar tolkar eg som positivt. Igjen kan tydinga av «middels» vera ulikt frå person til person, men slik eg les resultatet meiner over halvparten at dei tek ein



eller annan form for ansvar, både når det gjeld eiga utvikling og vidareføring av kunnskap til barnehagen sin. I tillegg meiner 36% dei tek høg grad av ansvar, og dette resultatet samsvarar med utdraget frå Meld. St. 41 (2008-2009) som seier at alle tilsette har ansvar for å bidra til at læringsmiljøet vert tilpassa det enkelte barns alder (KD, 2008-2009, s. 22).

Skal personalet ta ansvar for eiga og andre si utvikling, må dei få mogelegheita til det. Like viktig er det at det ligg ein indre motivasjon til å ville utvikle seg. Ein svakheit med kompetanseheving i form av regionale nettverk er at det vert personavhengig. Det er individuelle forskjellar når det gjeld motivasjon, kunnskap, tryggleik og engasjement i eit personale. For at deltakarane skal ha utbytte av fagnettverka må dei drivast med kontinuitet, ikkje berre i form av fagleg framdrift, men i form av stabilitet av både deltakarar og nettverksansvarlege. Gotvassli (2013) seier det er menneska i organisasjonen som er verktøyet (Gotvassli, 2013, s. 126). Alle har eit ansvar for å gjera jobben dei er sett til å gjera, og kompetanseutvikling i form av regionale nettverk er ein del av dette ansvaret til dei tilsette i barnehagane i Indre Sogn. Utfordringa for denne kompetansesatsinga er å få alle til å dra i same retning, og sjå verdien og mogelegheitene som ligg i å driva regionale nettverk.

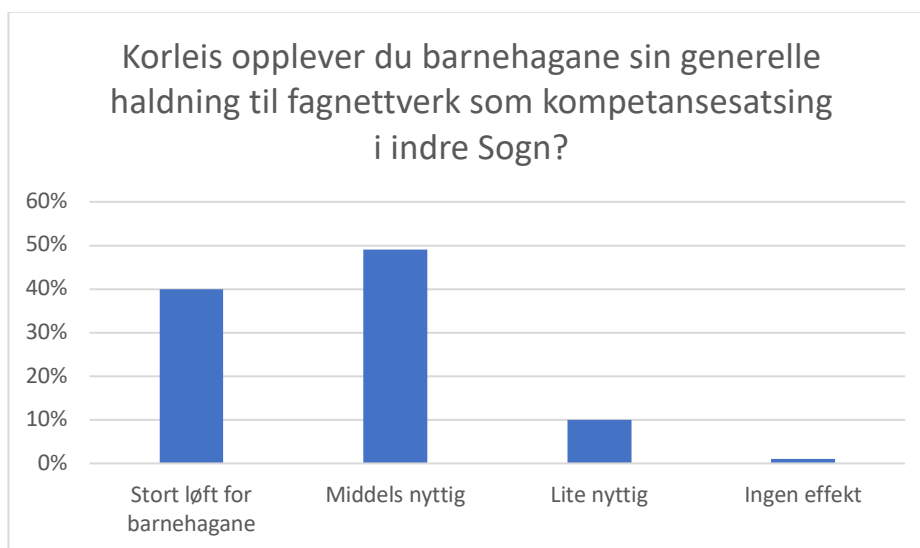
Det må byggjast kultur for å drive nettverk og dersom ikkje alle bidreg til utviklinga av dette vil ikkje utbyttet vera maksimalt. Til dømes må dei som er nettverksansvarlege ha lyst til å utvikle fagnettverket sitt, saman med deltakarane, til ein kompetanseutviklande arena som alle dreg nytte av. Vidare må deltakarane ha lyst til å bidra med ny kunnskap og koma med innspel på korleis ein kan driva praksis på i eigen barnehage. Eit fagnettverk kan fungere veldig godt fordi personane som driv det har lyst til, og tek ansvar for å utvikle ein god kultur for utvikling. Eit anna nettverk kan igjen fungere mindre godt som følge av mangel på stabilitet eller fagnettverksansvarlege som ikkje er engasjerte til å gjera ein god jobb. Skal ein skapa ein god utviklingskultur må det vera rom for refleksjon og diskusjon over eigen praksis, både i fagnettverka og i barnehagen. Tholin (2015) seier refleksjon er viktig for både utviklinga av barnehagen som organisasjon og for utviklinga av ein sjølv. For å få til det må ein stoppe opp og undre seg over eigen praksis (Tholin, 2015, s. 129). Det kan føra til at ein ser korleis ein sjølv kan jobba for å bidra på best mogeleg måte og korleis ein saman kan jobba for å utvikla gode barnehagar av kvalitet. Det krev at ein er bevisst sitt ansvar, noko som resultata frå spørjeundersøkinga viser at deltakarane meiner dei er.

#### **4.4 Generelle haldningar til denne form for kompetansesatsing**

Som siste spørsmål i spørjeundersøkinga spurde eg deltakarane om korleis dei opplever barnehagane sin generelle haldning til fagnettverk som kompetansesatsing i Indre Sogn. Som nemnt innleiingsvis i oppgåva mi er eg sjølv deltakar i eit av fagnettverka, noko som eg opplever som nyttig og utviklande for eigen kompetanse. Medarbeidarane mine er alle deltakarar i fagnettverk og eg opplever at det er generelt

positive haldningar til kompetansesatsinga i barnehagen eg jobbar i. Gjennom kjennskap til andre som jobbar i barnehagar i Indre Sogn veit eg at ikkje alle er like nøgde med denne forma for kompetansemodell.

Av resultatet kan ein lesa at 40% av deltakarane opplever barnehagane sin haldning til fagnettverka er at dei er eit stort løft for barnehagane i Indre Sogn. Vidare svarar 49% at dei opplever at barnehagane meiner det er middels nyttig. Her må eg igjen ta høgde for at personar har ulik oppfatning av kva middels er. Det er likevel eit skilje mellom «middels nyttig» og «lite nyttig». 10% opplever at barnehagane sin haldning til fagnettverka er at dei er lite nyttige og berre 1% svara at barnehagen sin haldning er at kompetansesatsinga gir «ingen effekt».



At 49% svarar at dei opplever barnehagane sin generelle haldning til fagnettverka som «middels nyttig» tolkar eg som at dei ser effektar av deltaking i fagnettverk i barnehagane på ein eller annan måte. Det kan vera individuell utvikling hjå personale, eller det kan vera gjennom konkrete måtar å jobba på i barnehagen. Kompetansesatsinga lagar rom for at fleire kan utvikle kompetansen sin gjennom å vera ein del av eit fagnettverk over fleire år. At heile 89% svarar på dei positive svaralternativa om dei generelle haldningane til fagnettverk tolkar eg som at dei regionale fagnettverka i Indre Sogn er ein kompetansemodell som fungerer. Dersom haldningane til denne typen kompetansesarbeid er positive i barnehagane, vil det kunne påverke deltakarane sine individuelle haldningar til fagnettverket. Vert det innarbeidd som ein kultur i barnehagane å drive utvikling gjennom denne kompetansemodellen vil det leggje til rette for samarbeid mellom personalet og på tvers av barnehagar. Ifølgje Ertesvåg og Roland (2013) er eit vellukka utviklingsarbeid der ein gjennom samarbeid legg til rette for læring på individ- og organisasjonsnivå, og resultatet av utviklinga blir ein kollektiv kultur (Ertesvåg og Roland, 2013, s. 103-106). Sjølv om 10% opplever at barnehagane sin haldning til nettverk er lite nyttig, kan det dreie seg om enkeltpersonar sine, til dømes styrar, haldningar. Generelt viser resultatet at barnehagane i Indre Sogn har ein positiv haldning til dei regionale fagnettverka.

## **5.0 Avslutning**

I arbeidet med denne oppgåva tok eg utgangspunkt i problemstillinga: *Korleis opplever deltakarane i dei regionale fagnettverka i Sogn denne forma for kompetanseheving?* Kompetansemodellen i Indre Sogn er ei regional ordning i form av fagnettverk basert på dei sju fagområda i rammeplanen, der deltakarane er assistentar, fagarbeiderar og førskulelærarar frå barnehagar i åtte kommunar. *Kompetanse for fremtidens barnehage* seier at alle barnehagetilsette skal ha moglegheit til å utvikle kompetansen sin (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 8). Eg ynskte å finne ut om kompetansesatstinga i form av regionale nettverk er ein nyttig måte å drive fagleg utvikling på i barnehagen.

I forskingsprosessen har eg nytta kvantitativ metode i form av spørjeundersøking. Spørjeundersøkinga vart sendt ut til omlag 200 deltakar i fagnettverka i Indre Sogn. 104 personar svara og eg tok utgangspunkt i at svarprosenten var 50%. Eg stilte sju spørsmål knytt til deltakarane sine egne opplevingar av kompetansemodellen. To av spørsmåla dreia seg om kva deltakinga betyr for deira faglege utbytte og korleis opplevinga deira er av å vera deltakar i regionalt nettverk. Ut i frå resultata kunne ein lesa at 91% opplever deltakinga som svært nyttig eller nyttig, medan 68% meinte det faglege utbyttet av deltakinga var svært mykje eller mykje. Deltakarane skil mellom det faglege utbyttet og sjølve opplevinga av deltaking, og i mi undersøking kom det fram at opplevinga av deltaking betyr mykje for deltakarane. Vidare kunne ein av resultata sjå at deltakarane opplever styrar legg godt til rette for deltaking i fagnettverk, men er mindre flinke til å ta i bruk den nye kompetansen til personalet sitt i eigen barnehage. Deltakarane opplever sjølve dei tek ansvar for at det dei lærer skal vera nyttig og vert vidareformidla til medarbeidarane sine, men ikkje alle opplever den nye kunnskapen kjem til syne i barnehagen. Dette kan sjåast i samanheng med at ikkje alle opplever styrar tek i bruk den nye kompetansen deira.

Resultatet av spørjeundersøkinga syner at deltakarane er positive til, og opplever utbytte av å vera deltakarar i regionale fagnettverk. Eg tolkar resultata som at denne modellen for kompetanseheving gir dei tilsette i barnehagane i Indre Sogn eit felles kompetanseløft, der særskilt følelsen av å vera ein del av eit fagnettverk betyr. Kan denne forma for kompetansesatsing halde fram og utvikle fagnettverka til å verta sterke, utviklande fagmiljø? Denne form for kompetanseutvikling gir mogelegheita til å kunne bidra til utvikling av eigen og andre sin kompetanse, og til å påverke det faglege innhaldet i fagnettverka og i barnehage.

## 6.0 Litteraturliste

Ertesvåg, S. K. & Roland, P. (2013). *Ledelse av endringsarbeid i barnehagen*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Gotvassli, K.-Å. (2013). *Boka om ledelse i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget.

Gotvassli, K.-Å. (2015). *Strategisk kompetanseutvikling i barnehagen* (2. utgåve). Oslo: Cappelen Damm AS.

Jacobsen, D. I. (2015). *Forståelse, beskrivelse og forklaring* (2. utgåve). Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Kunnskapsdepartementet. (2008-2009). *Kvalitet i barnehagen*. (Meld. St. nr. 41 2008-2009) Henta frå: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-41-2008-2009-/id563868/> (Dato: 13.11.2018).

Kunnskapsdepartementet. (2012-2013). *Framtidens barnehage*. (Meld. St. nr. 24 2012-2013) Henta frå: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-24-20122013/id720200/> (Dato: 21.10.2018).

Kunnskapsdepartementet. (2017a). *Rammeplan for barnehagens innhald og oppgåver*. Henta frå: <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-nynorsk2017.pdf> (Dato: 19.11.2018).

Kunnskapsdepartementet. (2017b). *Kompetanse for fremtidens barnehage*. Henta frå: <https://www.regjeringen.no/contentassets/437c8d37eb3d48719efcb9d22b99408c/kompetansestrategi-for-barnehage-2018---2022.pdf> (Dato: 24.11.2018).

Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold* (3. utgave). Bergen: Fagbokforlaget.

Rognsaa, A. (2016). *Bacheloroppgaven*. Oslo: Universitetsforlaget.

Schei, S. H. & Kvistad, K. (2012). *Kompetanseløft*. Oslo: Universitetsforlaget.

Skogen, E. (Red). (2014). *Å være leder i barnehagen*. Bergen: Fagbokforlaget.

Tholin, K. R. (2015). *Profesjonsetikk for barnehagelærere*. Bergen: Fagbokforlaget.

Ørslie, G. A. R. (2017). *Det kollektive lyftet*. UDIR. Henta frå: <http://magasinet.udir.no/barnehage/det-kollektive-lyftet/> (Dato: 12.11.2018).

## Vedlegg 1:

### Informasjonsskriv og spørjeundersøking

Hei! Eg heiter Camilla Njøs og eg studerer til barnehagelærer ved Høgskulen på Vestlandet. Eg skal skriva bacheloroppgåve om temaet «kompetanseheving», der eg tek utgangspunkt i dei regionale fagnettverka i Sogn. Eg ynskjer å nytta denne spørjeundersøkinga til å kartleggja kva effektar det kan ha å driva kompetanseheving i form av regionale fagnettverk.

I undersøkinga er det sju spørsmål med fire svaralternativ. Spørsmåla og undersøkinga er utforma av meg, og skal kun nyttast som ein kvantitativ forskingsmetode i arbeidet med bacheloroppgåva mi. Spørsmåla er godkjende av rettleiaren min Dag Skram (dag.skram@hvl.no).

Du vel sjølv om du ynskjer å svara på undersøkinga eller ikkje, men eg set stor pris på om du set av tid til dette. Spørjeundersøkinga er anonym og det vil ikkje vera mogleg å spore svara attende til deg. Undersøkinga tek ikkje lang tid!

På førehand takk!

#### Alder:

18-25: \_\_\_\_\_ 25-35: \_\_\_\_\_ 35-45: \_\_\_\_\_ 45-55: \_\_\_\_\_ 55-65: \_\_\_\_\_ over 65: \_\_\_\_\_

#### Kommune:

Aurland: \_\_\_ Balestrand: \_\_\_ Leikanger: \_\_\_ Luster: \_\_\_ Lærdal: \_\_\_ Sogndal: \_\_\_ Vik: \_\_\_\_\_

Årdal: \_\_\_\_\_

#### Jobbar som:

Pedagogisk leiar: \_\_\_\_\_ Førskulelærer/barnehagelærer: \_\_\_\_\_

Fagarbeidar: \_\_\_\_\_ Assistent: \_\_\_\_\_

#### Deltakar i fagnettverket:

Kommunikasjon, språk og tekst: \_\_\_\_\_

Kropp, rørsle, mat og helse: \_\_\_\_\_ Kunst, kultur og kreativitet: \_\_\_\_\_

Natur, miljø og teknologi: \_\_\_\_\_ Mengd, rom og form: \_\_\_\_\_

Etikk, religion og filosofi: \_\_\_\_\_ Nærmiljø og samfunn: \_\_\_\_\_

**Kva betyr deltaking i fagnettverk for di eiga faglege utvikling?**

Svært mykje – mykje – litt – ingenting

**I kva grad kan barnehagen din i praksis sjå att det du som deltakar har lært?**

Stor grad – middels grad – Liten grad - Ingen grad

**Korleis legg styrar til rette for din deltaking i fagnettverk?**

Svært godt – middels godt – mindre godt - dårleg

**Korleis tek styrar din nye kompetanse i bruk i eigen barnehagen?**

Svært godt – middels godt – mindre godt - dårleg

**Korleis opplever du å få vera deltakar i eit regionalt fagnettverk?**

Svært nyttig – Middels nyttig – Lite nyttig – Har inga nytte av deltakinga

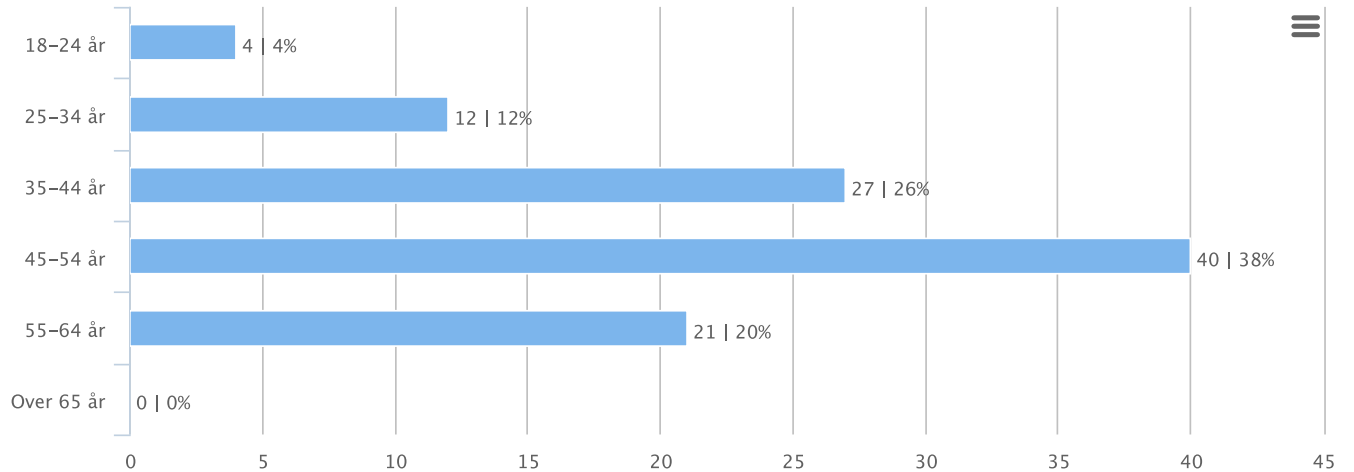
**I kva grad tek du ansvar for at både nettverksdagen og din nye kunnskap skal være nyttig og vidareformidlast til eigen barnehage?**

Høg grad av ansvar – Middels grad av ansvar - Liten grad av ansvar – Ingen grad av ansvar

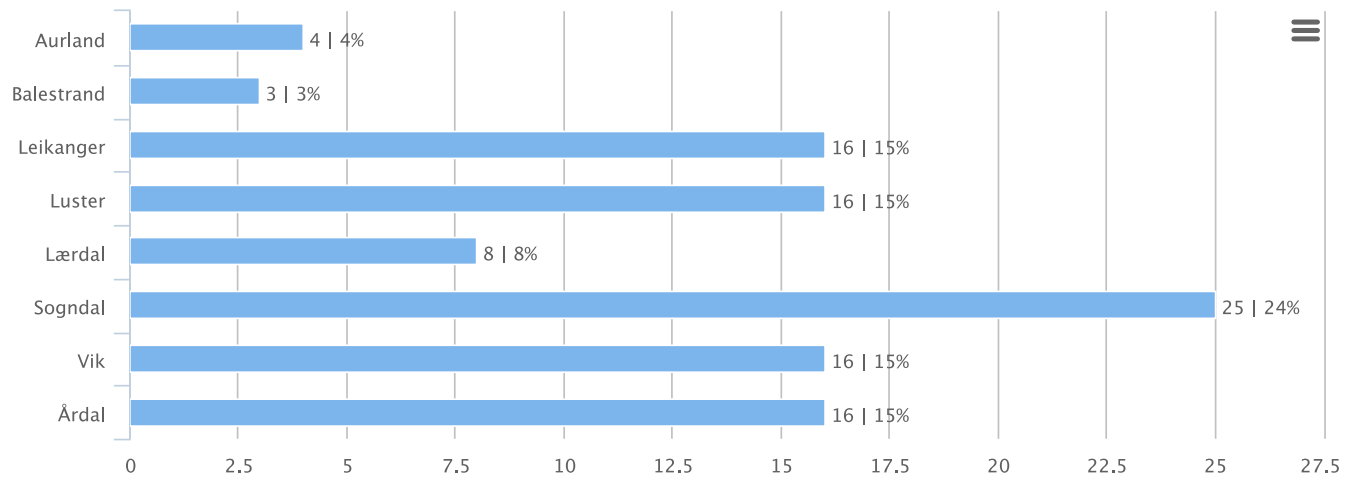
**Korleis opplever du barnehagane sin generelle haldning til fagnettverk som kompetansesatsing i indre Sogn?**

Stort løft for barnehagane – middels nyttig – lite nyttig - ingen effekt

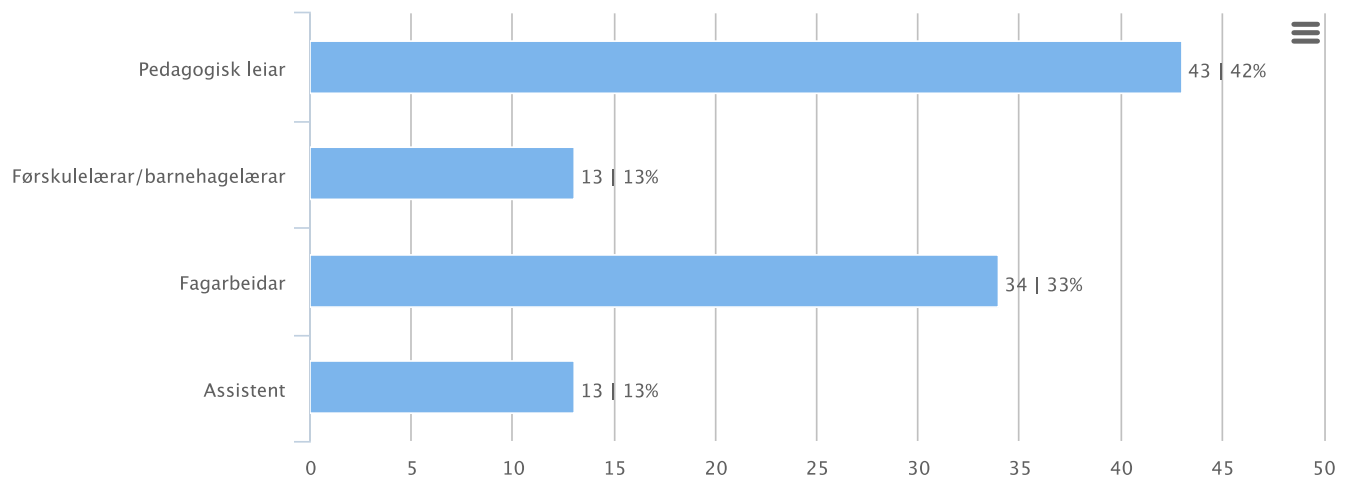
## Alder:



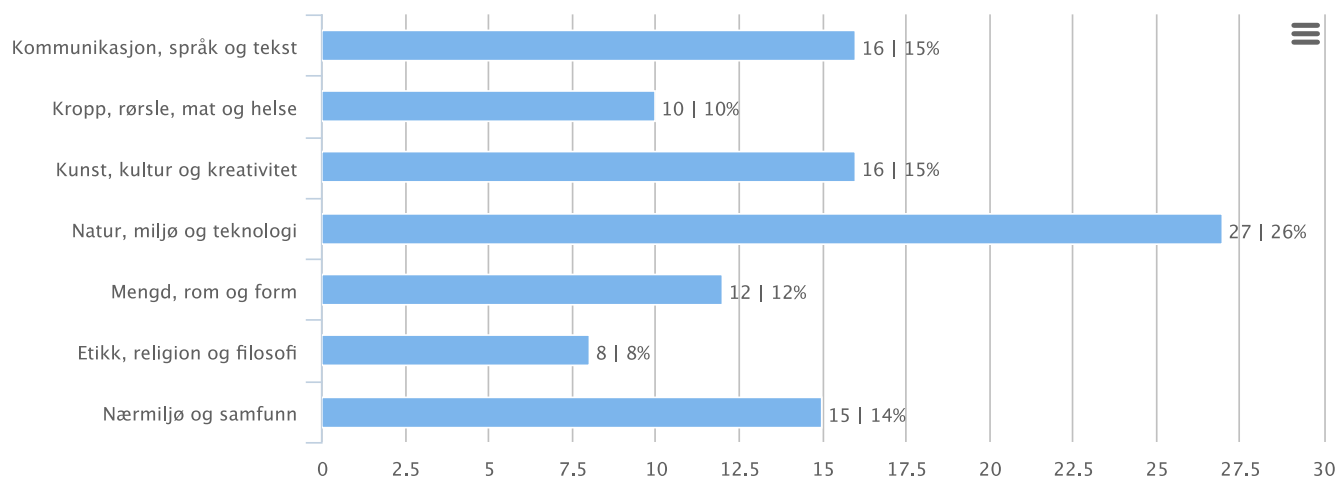
## Kommune eg jobbar i:



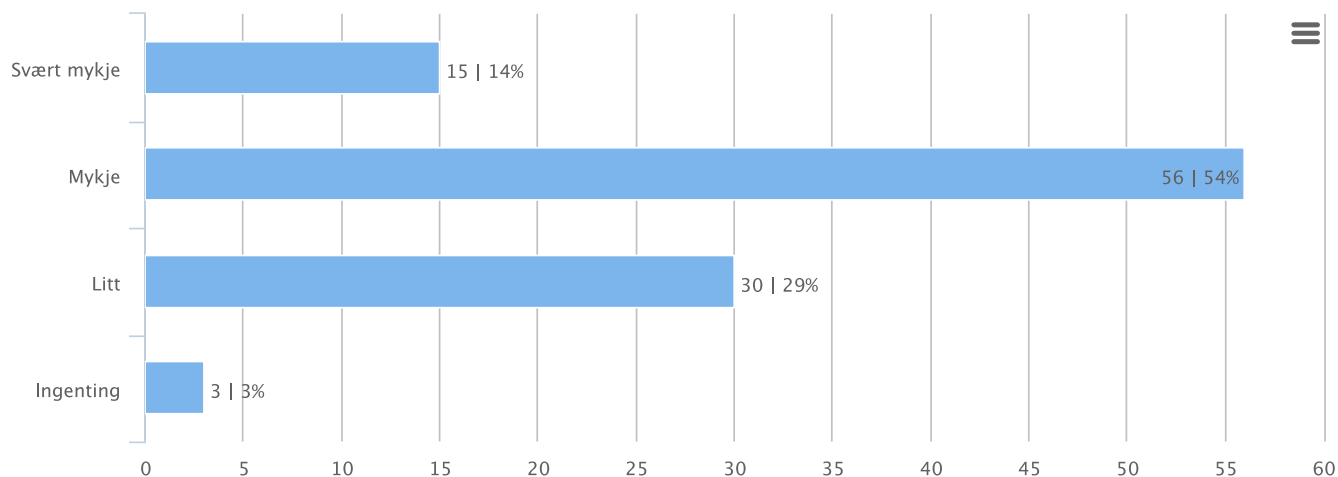
## Jobbar som:



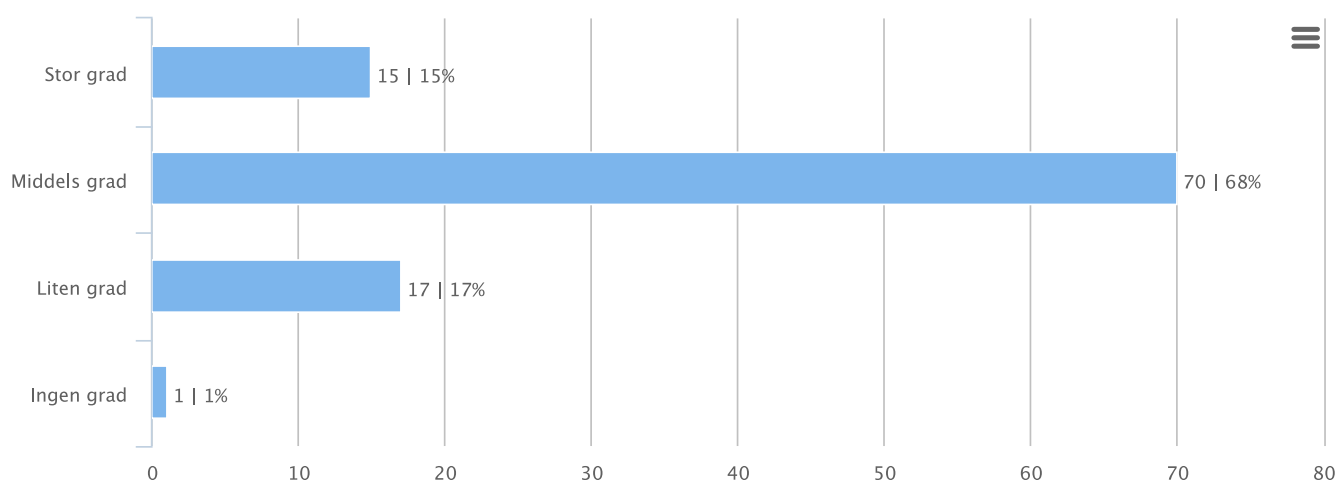
## Er deltakar i fagnettverket:



## Kva betyr deltaking i fagnettverk for di eiga faglege utvikling?

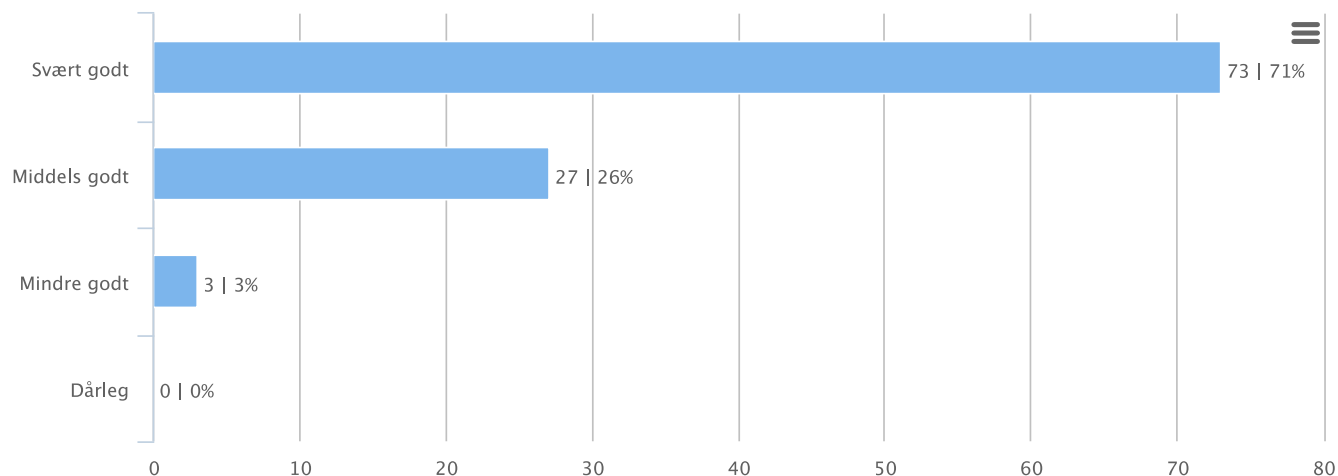


## I kva grad kan barnehagen din i praksis sjå att det du som deltakar har lært?

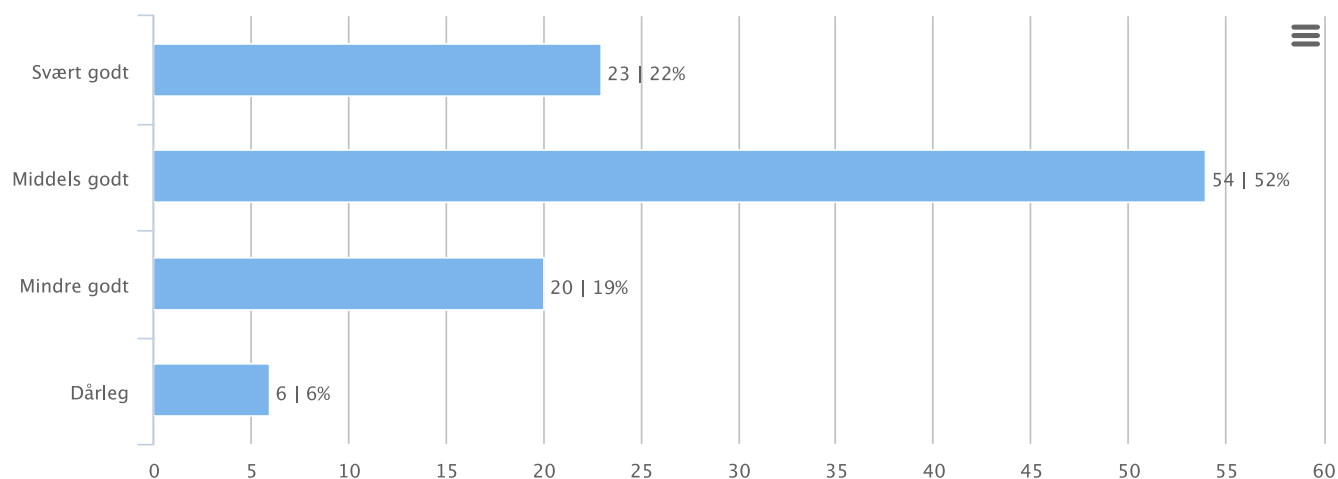




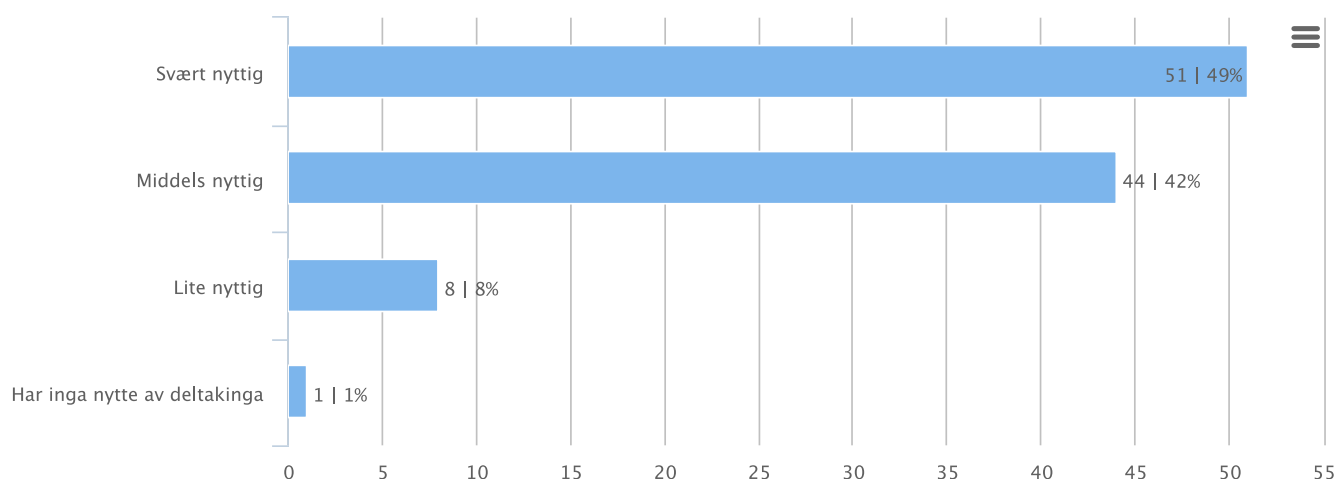
## Korleis legg styrar til rette for din deltaking i fagnettverk?



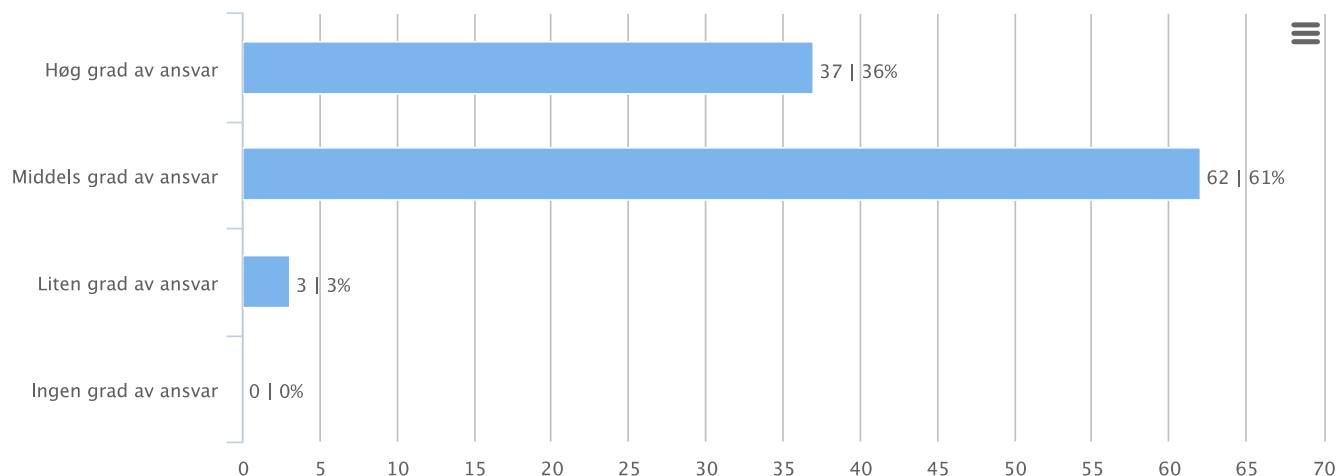
## Korleis tek styrar din nye kompetanse i bruk i eigen barnehage?



## Korleis opplever du å få vera deltakar i eit regionalt fagnettverk?



## I kva grad tek du ansvar for at både nettverksdagen og din nye kunnskap skal være nyttig og vidareformidlast til eigen barnehage?



## Korleis opplever du barnehagane sin generelle haldning til fagnettverk som kompetansesatsing i indre Sogn?

