

Makt og byråkrati i barnehagen

En dokumentanalyse av kompetansestrategien for barnehagesektoren, belyst av Foucaults teori om makt og kunnskap og teori om byråkratisk ledelse

LINDA KRISTOFFERSEN

VEILEDER

Sivert Skålvoll Urstad

Universitetet i Agder, 2021

Fakultet for humaniora og pedagogikk

Institutt for pedagogikk

Master

Forord

Arbeidet med masteravhandlingen har vært spennende og til tider veldig frustrerende. Jeg føler jeg har hatt min egen kompetanseutvikling, gjennom analyse og diskusjon av kompetansestrategien. Jeg gleder meg til å komme ut av «boblen» jeg har vært inne i og å komme tilbake til den «normale» hverdagen igjen.

Jeg vil først og fremst takke min veileder på Universitetet i Agder, Sivert Skålvoll Urstad. Sivert har gitt meg gode tilbakemeldinger fra start til slutt, og vært en god veileder gjennom hele prosessen

Jeg vil også takke Ulvhild Bø for å ha sittet sammen med meg dag inn, og dag ut på universitetet midt i en pandemi. Takk for gode faglige diskusjoner, og morsomme avbrekk når frustrasjonen har blitt for høy.

Takk til min storesøster Heidi, som tok seg tid på fridagen sin til å lese og gi tilbakemeldinger før innlevering. Til slutt vil jeg takke venner og familie for at dere har støttet meg og gitt meg positive tanker gjennom hele studietiden.

Kristiansand, Mai 2021

Linda Kristoffersen

Sammendrag

Denne masteravhandlingen omhandler kompetansestrategien som kom ut i 2017. Den norske barnehagen har i løpet av de siste 15 årene hatt en utvikling når det kommer til kompetanseheving innad i barnehagen. Forskningen tar sikte på å se den byråkratiske ledelsen og Michel Foucaults teorier om kunnskap og makt mot kompetansestrategien. Studien er en dokumentanalyse, og sikter på å besvare masteravhandlingens problemstilling:

«Hvordan framtrer byråkratisk ledelse i kompetansestrategien «kompetanse for fremtidens barnehage», og på hvilken måte kommer Foucaults teori om makt og kunnskap til syne i strategien?»

Etter en innledende del, hvor bakgrunn for valg av tema og problemstillingen blir presentert, deles avhandlingen i fem hoveddeler. Strukturen til oppgaven tar sikte på å besvare på hva, hvordan og hvorfor.

Avhandlingens kapittel 1 fremstiller teorier som ses relevante mot kompetansestrategien. Det gis plass til begrepene kompetanse og kompetanseutvikling, før den går videre inn i å redegjøre for hva byråkrati og byråkratisk ledelse er. I del 2 av kapittel 1, skrives Foucaults teorier om makt og kunnskap inn i oppgaven. Denne delen inneholder også andre forfatterskap, og deres tolkning av teorien til Foucault. Teorien gir en innsikt i hva som er relevant av funn når en kommer til dokumentanalysen, dokumentanalysen kommer etter metodekapittelet som er kapittel 2. Masteravhandlingens kapittel 3 analyserer dokumentet «Kompetanse for fremtiden barnehage: Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018-2022» Kunnskapsdepartementet, 2017b). Analysen belyser funnene som blir sammenstilt etter hver analysemetode, før kapittelet avsluttes med et sammendrag. Ved kapittel 4 blir analysefunnene diskutert opp mot teorien fra kapittel 1. Siste hoveddel i avhandlingen er kapittel 5, avslutning, her blir det tydelig at det er ulike maktteknologier i virksomhet gjennom dokumentet. Videre at den byråkratiske ledelsen fremtrer ved en slags ovenfra-ned-ledelse.

Innholdsfortegnelse

Forord	iii
Sammendrag	iv
1.0 Innledning	8
<i>1.1 Bakgrunn for oppgaven</i>	<i>8</i>
1.1.1 Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehage	9
1.1.3 Strategi.....	10
<i>1.2 Problemstilling og valg av problemstilling</i>	<i>10</i>
<i>1.3 Avgrensning av oppgaven</i>	<i>11</i>
1.3.1 Utvalg av strategi	11
1.3.2 Kompetanse og kompetanseutvikling.....	12
1.3.3 Byråkratisk ledelse.....	12
1.3.4 Makt og kunnskap.....	13
<i>1.4 Oppbygning av oppgaven</i>	<i>13</i>
Kapittel 1	15
Del 1	15
2.0 Kompetanse og byråkratisk ledelse	15
<i>2.1 Hva er kompetanse?</i>	<i>15</i>
<i>2.2 kompetanseutvikling</i>	<i>15</i>
<i>2.3 Byråkrati</i>	<i>16</i>
Del 2	20
3.0 Michel Foucault om makt	20
3.1 Makt og kunnskap.....	20
3.2 Sannhet.....	21
3.3 Politikk og disiplinering	22
3.4 Dispositivitet og styring.....	24
Kapittel 2	25

4.0 Metode	25
4.1 Kvalitativ metode.....	25
4.2 Vitenskapsteoretisk perspektiv.....	25
4.2.1 Konstruktivistisk perspektiv	26
4.2.2 Forforståelse.....	26
4.3 Dokumentanalyse	27
4.4 Utvalg.....	28
4.4.1 Utvalg av enhet	28
4.4.2 Kompetanse for fremtidens barnehage – Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018-2022	29
4.3 Beskrivelse av analysen	29
4.3.1 Dokumenttekster.....	29
4.3.2 Dokumentverktøy.....	30
4.3.3 Dokumentsaker	31
4.4 Begrunnelse for valg av temaer i analysen	31
4.5 Forskningens kvalitet.....	32
4.5.1 Validitet.....	32
4.5.2 Reliabilitet	33
4.6 Etiske retningslinjer.....	34
4.7 Konsekvenser av Covid-19.....	34
4.8 Oppsummering metodedel.....	35
Kapittel 3	36
5.0 Analyse	36
5.1 Dokumenttekster	36
5.1.1 Avsender og mottaker.....	36
5.1.2 Struktur og rigg.....	37
5.1.3 Språk og stil.....	39
5.1.4 Visuell utforming og grafiske elementer.....	39
5.1.5 Referanser	40
5.2 Sammenstilling av dokumenttekster	41
5.2 Dokumentverktøy.....	42
5.2.1 Funksjon.....	42
5.2.2 Aktør.....	43
5.2.3 Regi.....	43

5.3 Sammenstilling av dokumentverktøy.....	46
5.10 Dokumentsaker	47
5.10.1 Hva handler saken om?.....	47
5.10.2 Handlingsalternativer	48
5.10.2.1 Kompetansetiltak for personalet i barnehagen	49
5.11 Sammenstilling av dokumentsaker	51
5.12 Oppsummering analyse	52
Kapittel 4.....	55
6.0 Diskusjon, del 1	55
6.1 Kompetanse og kompetanseutvikling.....	55
6.2 Byråkratisk ledelse.....	56
7.0 Diskusjon, del 2	60
7.1 Makt og kunnskap.....	60
Kapittel 5.....	64
8.0 Avslutning.....	64
8.1 Oppsummering og konklusjon	64
8.1.1 Hvordan framtrer byråkratisk ledelse i kompetansestrategien «kompetanse for fremtidens barnehage?»	64
8.1.2 På hvilken måte kommer Foucaults teori om makt og kunnskap til syne i strategien?	65
8.1.3 Hvilken betydning kan byråkratisk ledelse og Foucaults teori ha for strategien?	66
8.2 Forslag til videre forskning	67
9.0 Litteraturliste.....	68
Vedlegg A – Dokumenttekster	72
Vedlegg B – Dokumentverktøy.....	77
Vedlegg C – Dokumentsaker	81

1.0 Innledning

I mars 2007 ble den første kompetansestrategien for barnehagesektoren noensinne, presentert (Skjævland, 2014, s. 46). I stortingsmeldingen 24 som omhandlet Framtidens barnehage fremmes det at det er den kompetansen som ansatte innehar er den viktigste enkeltfaktoren for at barna skal utvikle seg og trives i barnehagen (Det kongelige kunnskapsdepartementet, 2013 s, 57). Ettersom denne kompetansen er den enkeltfaktoren som har størst betydning for kvaliteten i barnehagetilbudet, er også mangelen på utdanning innen barnefaglig kompetanse sektorens største utfordring (Det kongelige kunnskapsdepartementet, 2013, s. 58).

1.1 Bakgrunn for oppgaven

I løpet av de siste 15 årene har barnehagen gått gjennom store og mindre endringer. I sammenheng med disse endringene har det blitt lansert ulike kompetansestrategier for å støtte opp under endringene. I 2007 kom ble den første kompetansestrategien for barnehagen lansert.

Kompetanse i barnehagen, strategi for kompetanseutvikling i barnehagesektoren 2007-2010

Denne strategien ble presentert etter at barnehagen gikk fra barne- og familiedepartementet til kunnskapsdepartementet i 2006 (Kunnskapsdepartementet, 2007, s. ii). På denne måten skulle strategien bidra til å skape en sammenheng og en helhet i utdanningen (Kunnskapsdepartementet, 2007, s. ii). Den viktigste faktoren for å gi et barnehagetilbud av høy kvalitet er personalet kompetanse (Kunnskapsdepartementet, 2007, s. 3). Strategien som var gjeldende i perioden 2007 til 2010 hadde som mål at:

- Kompetansen til de ansatte styrkes innenfor de prioriterte satsingsområdene som strategien viser til, samt det mandatet rammeplanen og loven gir
- Barnehageeiers og kommunen sin rolle som barnehagemyndighet skulle styrkes i kompetanseutviklingen
- I denne perioden skulle det ut utvikles en kunnskap som var praksisrettet og forskningsbasert mot barnehagen i samarbeid mellom andre barnehager og andre relevante forskningsmiljøer (Kunnskapsdepartementet, 2007, s. 4)

Gjennom strategien ville Kunnskapsdepartementet videreutvikle barnehagen som lærende organisasjon med et aktivt forhold til kompetanseutvikling (Kunnskapsdepartementet, 2007, s.

4). Gjennom strategiperioden ville det bli gjennomført en evaluering i begynnelsen av perioden, underveis og etter strategiens utløp (Kunnskapsdepartementet, 2007, s. 22)

Kompetanse for framtidens barnehage- Strategi for kompetanse og rekruttering 2014-2020

Regjeringen fremmet et mål om å oppfylle den nye pedagognormen og øke andelen med ansatte med relevant utdanning gjennom kompetansestrategien i 2014-2020. I strategien skrives det at det var en mangel på over 4000 barnehagelærere for å oppnå den ønskede pedagognormen. Over halvparten av de som arbeidet i barnehagen hadde heller ikke relevant kompetanse for å arbeide i barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2013, s. v). Strategien hadde målene om å:

- Beholde, samt rekruttere flere barnehagelærere og ansatte med en kompetanse som er relevant for arbeid i barnehagen
- Alle de ansatte i barnehagen skulle få heve kompetansen sin
- Øke statusen for arbeid i barnehage (Kunnskapsdepartementet, 2013, s. 8).

Ved siden av de tiltakene som kom med kompetansestrategien som var gjeldende i 2014 ble det etablert en ny barnehagelærerutdanning, denne skulle ha et tettere samarbeid med praksisfeltet (Kunnskapsdepartementet, 2013, s. v).

1.1.1 Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehage

I 2017 tredde den nye rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver i kraft, i denne blir barnehagens forpliktelser tydeligere. I denne sammenheng er det viktig at barnehagen har kompetente ansatte for å innfri de nye kravene som rammeplanen inneholder (Kunnskapsdepartementet, 2017c, avsn. 16).

I sammenheng med de nye kravene i rammeplanen ble det satt inn tiltak for å øke kompetansen i barnehagesektoren. Grunnlaget for å starte med utviklingsarbeid ble satt i gang med en bakgrunn av en analyse og dokumentasjon som ble gjort av den daværende situasjonen, denne ble det et ønske om å bedre. Dette krever at barnehagene og personalet har selvinnsikt og erkjenner at de har behov for utvikling, og at en selv er i et felleskap av læring hvor ønske om, og vilje til å gjøre hverandre gode er sentralt (Løberg, Hatlem og Berle, 2019). Det ble lansert en regional ordning for kompetanseutvikling i barnehage (ReKomp).

ReKomp er en ordning som skal bidra til at barnehagene utvikler sin pedagogiske praksis gjennom kompetanseutvikling som er barnehagebasert, denne ordningen skal være et virkemiddel som skal sikre at alle barn får et barnehagetilbud av høy kvalitet (Utdanningsdirektoratet, 2018). ReKomp er en ordning som skal foregå i barnehagene og bygger på en kartlegging og analyse av den kompetansen personalet har og det utviklingsbehovet personalet har (Løberg, Hatlem og Berle, 2019). Ordningen skal stimulere til et godt samarbeid mellom ulike barnehagemyndigheter, universiteter og høyskoler, barnehageeier, statforvalterne og andre relevante aktører. ReKomp bør ses i sammenheng med andre satsinger og kompetansetiltak som fremmes, samt at den skal bidra til å støtte opp under implementeringen av den nye rammeplanen (Løberg, Hatlem og Berle, 2019). Videre viser den viser til et politisk ønske om å knytte en sterkere relasjon mellom academia og praksisfelt. Begge disse feltene har noe å gi og lære av hverandre, og på denne måten får barnehagen tilgang til forskningsbasert kunnskap, men universiteter og høyskoler får sterkere tilgang til profesjonsbasert og praksisbasert kompetanse (Løberg, Hatlem og Berle, 2019).

1.1.3 Strategi

Ut fra ReKomp ble det lansert en revidert utgave av kompetansestrategien, «Kompetanse for fremtiden barnehage: Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018-2022». Denne strategien er utgitt av Kunnskapsdepartementet, og er den strategien jeg har valgt å analysere i denne oppgaven. Midlene som fremmes i den regionale ordningen skal brukes i tråd med både «*Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver*» og strategien «*Kompetanse for fremtidens barnehage*» (Utdanningsdirektoratet, 2018). Den reviderte strategien ytrer om et ønske om å bidra til og møte de nye kravene som kom i rammeplanen som ble utgitt i 2017 (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii).

1.2 Problemstilling og valg av problemstilling

Min masteravhandling baserer seg på den reviderte kompetansestrategien som kom ut i 2017. Med utgangspunkt i strategien har jeg kommet frem til følgende problemstilling:

«Hvordan framtrer byråkratisk ledelse i kompetansestrategien «kompetanse for fremtidens barnehage», og på hvilken måte kommer Foucaults teori om makt og kunnskap til syne i strategien?»

Den reviderte kompetansestrategien tredde i kraft i 2018, denne viser til ulike mål og handlingsalternativer for å øke kompetansen innad i barnehagesektoren. Som interessepunkt har jeg valgt å se på teorier rundt byråkratisk ledelse. Denne typen ledelse er ofte en type ovenfra-ned-ledelse, og kan være noe en tar for gitt på ulike arbeidsplasser. Den byråkratiske ledelsen inneholder ofte detaljerte oppmodinger, og forvalter vedtak rundt lover og regler ned i barnehagen. Denne typen ledelse mener jeg kan fremkomme i en strategi om kompetanse. Jeg har valgt å inkludere deler av Michel Foucault sine teorier om makt og kunnskap. Disse vil være interessant å se mot den byråkratiske ledelsen og kompetansestrategien, da denne i seg selv inneholder kunnskap, men også kan inneholde ulike typer av makt teknologier. Denne teorien kan bidra til å gi et innblikk på hvordan dokumentet bidrar til makt og kunnskap i barnehagesektoren. Hvem sitter på makten til å bestemme den «riktige» kunnskapen i barnehagen? Kompetansestrategien «*kompetanse for fremtidens barnehage*» er den strategien som er gjeldende i dag, på denne måten er strategien i seg selv relevant for barnehagen på nåværende tidspunkt.

1.3 Avgrensning av oppgaven

I gjennomføringen av denne masteravhandlingen har jeg gjort avgrensninger for oppgaven. Avgrensningene som er gjort er for å nærme meg mest mulig min problemstilling, og for å holde den røde tråden gjennom teksten.

1.3.1 Utvalg av strategi

Førsteamanuensis Lene Pettersen (2020, s. 170) skriver at en strategi er en beskrivelse av hvordan virksomheten skal nå målene sine, målene er det som virksomheten ønsker som en fremtidig tilstand. Strategien vil beskrive hvordan en skal nå den ønskede tilstanden. I denne avhandlingen har jeg tatt utgangspunkt i den gjeldende kompetansestrategien i barnehagen. Denne sier noe om hvordan samfunnet ønsker at barnehagen skal være, og hvordan en skal nå disse målene. Før jeg gjorde utvalg av den enheten jeg ville analysere, leste jeg meg opp på Den Regionale ordningen for kompetanse i barnehagen og de ulike kompetansestrategiene som har vært og er i barnehagen i dag. Utvalget falt på *strategien «kompetanse for fremtidens barnehage»*, denne strategien ga en tanke om at den ble revidert for å bidra til og møte de nye kravene som rammeplanen hadde satt i 2017. Med analyse av strategien og kobling mot teori ønsker jeg å gi et nytt blikk på hva som rører seg innenfor de politiske ønskene for kompetanse, samt hvordan byråkratiet kommer til syne gjennom bruk av dokument. Jeg vil

også finne ut hvordan ulike maktteknologier rører seg innad i et dokument i barnehagen, og hvordan kunnskap og makt henger sammen i dokumentet.

1.3.2 Kompetanse og kompetanseutvikling

I møte med strategien blir begrepene kompetanse og kompetanseutvikling viktig, derfor har jeg valgt å ha en egen del om kompetanse og kompetanseutvikling i både teori- og diskusjonsdelen. Kompetanse og kompetanseutvikling er også begrep fremmes i andre dokumenter angående barnehagen. I rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver står det:

«Barnehagen skal være en pedagogisk virksomhet som skal planlegges og vurderes. Barn og foreldre har rett til medvirkning i disse prosessene. Målet med barnehagen som pedagogisk virksomhet, er å gi barna et tilrettelagt tilbud i tråd med barnehageloven og rammeplanen. For å oppnå dette skal barnehagen være en lærende organisasjon, og det pedagogiske arbeidet skal være begrunnet i barnehageloven og rammeplanen»

(Kunnskapsdepartementet, 2017a, s. 37)

I dette sitatet blir barnehagen beskrevet som en lærende organisasjon. Begrepet lærende organisasjon inneholder for meg en tanke om utvikling og læring. Jeg trekker dermed linjer mot barnehagepersonalet, og deres oppgave for å utvikle seg faglig og holde seg oppdatert på ny forskning angående barnehage. Rammeplanen er ikke en stor del av denne avhandlingen, men denne står som en grunnmur i dokumenter som omhandler barnehagesektoren.

1.3.3 Byråkratisk ledelse

Gjennom studietiden min på masterprogrammet har jeg fått interesse for byråkratisk og administrativ ledelse, og hvordan denne kommer frem i barnehagen i dag. Som avgrensning tok jeg i bruk den byråkratiske ledelsen, dette valget kom tidlig i prosessen ved at jeg skulle analysere et dokument som er skrevet av Kunnskapsdepartementet og ligger tilgjengelig Regjeringen. Byråkrati og byråkrati ledelse setter kompetanse og likeverd høyt, på denne måten mener jeg at den byråkratiske ledelsesstilen vil gi et annet bilde på kompetansestrategien. Byråkrati og byråkratisk ledelse kan gi et blikk på hvordan kompetansestrategien som dokument blir implementert i sektoren og hvordan dokumentet har blitt utarbeidet.

1.3.4 Makt og kunnskap

Tidlig i studieløpet mitt begynte jeg å interessere meg for Foucault sin teori, jeg var tidlig interessert i hans disiplinerings teorier for hvorfor menneskene gjorde som de gjorde. For å nærme meg både byråkratisk ledelse og kompetanse og kompetanseutviklings teoriene valgte jeg og avgrense Foucault sin teori mot makt og kunnskap. Han har opp gjennom sitt forfatterskap endret definisjonen på hvordan disse henger sammen, og funnet nye teknologier på hvordan disse kommer til syne. Ved å trekke teorier rundt makt og kunnskap mot kompetansestrategien kan jeg finne hvordan dokumentet inneholder og utøver makt mot barnehagesektoren, samt hvordan dette kan inneholde og bidra til kunnskap.

1.4 Oppbygning av oppgaven

Denne oppgaven har en videre oppbygning der jeg starter med teorikapitlet. Teorien er todelt, hvor del 1 omhandler kompetanse, kompetanseutvikling, byråkrati og byråkratisk ledelse. Del 2 av teorien handler om Foucaults teorier rundt makt og kunnskap, her fremkommer det også andre teoretikers fortolkning av hans teori. Etter kapitlet om teori legges den metodiske delen av oppgaven frem. Her presenterer jeg den metoden som har blitt brukt og den vitenskapsteoretiske vinklingen oppgaven har. Jeg har valgt å benytte meg av en kvalitativ dokumentanalyse for å analysere kompetansestrategien «*kompetanse for fremtidens barnehage*» (Kunnskapsdepartementet, 2017b). Metoden vil bidra til å gi en grundig gjennomgang av teksten som helhet, og på denne måten kan jeg finne koblinger som jeg senere vil diskutere i del 6 og 7. I metoden blir også analyseredskapet presentert. Dette kapitlet inneholder deretter en del rundt de kvalitative forskningskriteriene og endringene som har blitt gjort underveis i studien som følge av utfordringer ved Covid-19.

Deretter følger analysekapitlet, dette kapitlet er tredelt. Tredelingen kommer av ulike dokumentanalyser som har blitt brukt til å analysere dokumentet. Analysen blir med dette delt opp i: dokumenttekster, dokumentverktøy og dokument saker. I del en av analysen analyserer jeg kompetansestrategien gjennom analysemetoden dokumenttekst, denne gir et blikk på hvordan strategien er bygd opp, de virkemidlene som dokumentet er bygd opp med tilsier noe om hvordan dokumentet underbygger saken og hvilken innvirkning dokumentet kan ha. Videre analyserer jeg dokumentets dokumentverktøy, denne delen av analysen vil gi en forståelse for hvordan dokumentet oppnår skaper, realiserer og etablerer noe (Asdal og Reinertsen, 2020, s. 146). Siste delen av analysen går ut på å følge saken som dokumentet

prøver å ytre. I analysen finner en sammenstilling av hver enkelt analysedel, samt en oppsummering helt på slutten. Videre går jeg inn i diskusjon hvor jeg trekker funn og teori sammen. For å kunne diskutere de ulike koblingene, velger jeg å dele den i to, på lik måte som teorien. De store koblingene jeg finner i diskusjonen går inn i siste kapittel som er avslutningen. Her trekker jeg koblingene fra diskusjonen mot problemstillingen. Til sist kommer jeg med en avslutning på oppgaven, der jeg gir noen oppsummeringer av funnene mine og hvordan dette svarer på problemstillingen.

Kapittel 1

Del 1

Dette kapittelet vil inneholde teori for å nærme meg min problemstilling. Teorien vil bli presentert på en todelt måte. Første del av teorien går inn på kompetanse og kompetanseutvikling, før jeg går videre inn på byråkratisk ledelse. Del to av teorien går inn på Michel Foucault teorier rundt makt og kunnskap, samt andres fortolkning av hans verk.

2.0 Kompetanse og byråkratisk ledelse

2.1 Hva er kompetanse?

Berggren, Gillström, Gillström og Östling (1998, s. 15) definerer kompetanse som *«et menneskes evne til rasjonelt å løse oppgaver og møte ytre krav i en spesifikk situasjon. Kompetanse er en kombinasjon av kunnskaper, erfaringer, vilje og motivasjon»*. Øyvind Lund Martinsen (2009, s. 211) skriver at kompetansebegrepet i praksis vil beskrive menneskenes handlingspotensial med hensikt om å møte de kravene arbeidsoppgavene stiller. Berggren mfl. (1998, s. 15) skriver videre at kompetanse er ferdigheten rundt å reflektere, løse problemer, handle konstruktivt og det å vite hvor og hvem en skal spørre når en utfordring oppstår.

2.2 kompetanseutvikling

Nordhaug (1998, s. 11) påpeker at kompetanse i dag blir ansett som en viktig og sentral faktor i produksjon, kompetansen er de kunnskaper og ferdigheter som de ansatte og arbeidsgruppen innehar. Berggren mfl. (1998, s. 13) skriver at kompetanseutvikling har blitt en av de viktigste virkemidlene og at dette viser hvor viktig kompetanse i seg selv har blitt som en mulighet til å overleve som virksomhet, samt at kompetanse kan ses som et konkurransemiddel. Martinsen (i Berg, Martinsen, Thompson, 1998, s.143) skriver at kompetanseutvikling foregår først og fremst i form av ulike opplæringstiltak som bygger på en kartlegging og analyse av virksomhetens mål og strategi. For å lykkes med kompetanseutvikling forutsetter det at en har en sterk tro på personalets egen handlekraft og deres kreativitet, samt at en har tro på personalets evne til å nå organisasjonens mål (Berggren mfl. 1998, s. 14).

Ifølge Martinsen (2009, s. 212) vil det være viktig for kompetanseendring at en ser at alle visjoner, planer og strategier som ligger i virksomheten har en baktanke om den kompetansen som trengs, og at den kompetansen og strategien som legges til grunn ses på sammen. De som utarbeider planer, mål og visjon må også ha en strategisk plan for å nå den nødvendige kompetansen, dette foregår ifølge Martinsen (2009, s. 212) i fem faser.

1. Gjøre en systematisk kompetanseanalyse for å undersøke hvilke kompetanser som kreves innenfor de ulike avdelingene.
2. Kartlegge den kompetansen som allerede er til stede i personalgruppen. Dette for å finne om behovet for kompetanse er lik den kompetansen som allerede finnes, eller om det er et gap mellom disse.
3. Ta en avgjørelse på hvordan en skal stimulere til ny kompetanse eller hente inn ny kompetanse. Her finnes det tre ulike metoder: lære opp/utvikle kompetanse, motivere mot ny kompetanse eller ansatte nytt personal med ønsket kompetanse.
4. Deretter skal kompetansetiltakene gjennomføres.
5. Kompetansetiltakenes effekt blir evaluert.

Barnehagen blir i rammeplanen beskrevet som en lærende organisasjon:

«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)

Berggren mfl. (1998, s. 11) skriver at en lærende organisasjon er en virksomhet som overvåker det som skjer hele tiden, på denne måten kan de tidlig plukke opp hvor det er behov for forandring. Den lærende organisasjonen skal skape et miljø og et system som i seg selv fremmer læring, samt skal den sørge for at alle i virksomheten kan og vil justere sin kompetanse og ta i bruk ny kompetanse. Videre skal den lærende organisasjonen som en helhet tilrettelegge for gode muligheter for alle involvert i organisasjonen.

2.3 Byråkrati

Busch, Vanebo og Dehlin (2010, s. 50) referer til sosiologen Max Weber i sammenheng med byråkrati, og Max Weber var opptatt av det økte kravet til rasjonalitet og effektivitet som påvirket nye organisasjonsformer. Max Weber (referert i Busch mfl., 2010, s. 50) så at den byråkratiske utviklingen var helt nødvendig for at organisasjonene skulle oppnå en rasjonell

utnyttelse av de ressursene de hadde innad i virksomheten. Den byråkratiske organisasjonen ville gi en stor effektivitet og føre til flere fordeler, dette fordi arbeidet selv ville bli utført presist og ansettelse av nytt personal ville se spesifikt på kvalifikasjoner, og dermed ville personlige hensyn bli lagt til side (Busch mfl., 2010, s. 51)

Ifølge Busch mfl. (2010, s. 50) benyttes begrepet byråkrati ofte om offentlige virksomheter, og ofte i negativ betydning. Dette fordi de rundt og i virksomheten kan bli møtt med forordninger og regler som ikke passer deres egne behov, og det vil i seg selv alltid være lettere å akseptere styring hvis den ikke går utover en selv. Karlsen (2006, s. 93) skriver at byråkratiet er en garanti for rettferdighet, likebehandling og ensartethet. Byråkratiet vil samtidig ha en utfordring med å vise frem det spesielle i virksomheten. Dette kommer av at byråkratiet i seg selv vil være mer opptatt av å følge regelverket, og dermed blir ikke resultatet det som står i sentrum. Regelbrudd innenfor byråkratiet, eller enhver type avvik, vil være problematisk og gi en problematisk stil.

Byråkratiet har ifølge Sørhaug (2019, s. 33) en type «dobbeltrasjonalitet», hvor både individet og organisasjonen skal opptre rasjonelt. Det vil si at både individ og organisasjon skal være redskaper som arbeider mot å oppnå noe utenfor en selv. Videre skriver Sørhaug (2019, s. 33) at et av grunntrekkene ved byråkratiet er at det er formelt og upersonlig, styringsformen er knyttet til effektivitet, saklighet vil derfor kunne være byråkratiets særpreg. Andersen refererer til Abrahamsen (referert i Andersen, 1995, s. 16) at byråkratiteorien har et hovedproblem, nemlig kravet om effektivitet og representativ organisasjon, men vil heller hevde at ledelses- og organisasjonsteoriens grunnlag er effektivitet og legitimitet. Byråkratiets vil ikke endres avhengig av hvem som er tilsatt en stilling. Om en ansatt sier opp sin stilling, vil det bli tilsatt en ny ansatt i stillingen. Den nye ansatte vil følge de samme rutinene, dette fordi byråkratiet har definerte regler for hvordan ting skal gjøres (Busch mfl., 2010, s. 51). Busch (mfl., 2010, s. 51) henviser til Webers teorier og tanker, og skriver at disse har preget våre institusjoner, og mer spesifikt de offentlige institusjonene vi har i dag. Behovet for likebehandling og rettferdighet i virksomheten er stor, og her vil byråkratiet ha en fordel. Regelverket byråkratiet fremmer sikrer at alle saker som inngår i virksomheten behandles likt, uten hensyn til personlige interesser og motiver. Det vil ifølge Karlsen (2006, s. 93) være en risiko å praktisere skjønn innad i byråkratiet, og oppstår det tvil rundt hvordan en skal behandle en sak fra regelverket, vil det ofte utarbeides et nytt regelverk.

Busch mfl. (2010, s. 50-51) beskriver de viktigste kjennetegnene ved en byråkratisk organisasjon:

- Organisasjonen er oppdelt i avdelinger, hvor avdelingene har ulike spesialiseringer og klare avgrensede oppgaver.
- Hver enkelt har en klar definisjon på sitt ansvarsområde.
- Det er en streng hierarkisk oppbygning, med flere over- og underordnede.
- De ansatte i virksomheten skal gå til sin nærmeste leder når det oppstår problemer.
- Den enkeltes oppgaver skal være nøyaktig spesifisert gjennom regler og skiftelige instruksjoner.
- Det er en klar grense mellom individ og virksomhet.
- Ledelsen er basert på en formell autoritet som følger stillingene
- Det er en ansettelsestrygghet og regler for lønn
- For høyere lønn eller endret stilling ligger det ansiennitet i grunn.

Ifølge Karlsen (2006, s. 92) er styring gjennom byråkrati på utdanningsområdet ofte gjort gjennom direkte instruksjoner og anvisninger fra overordnet nivå ned til underordnet nivå. Disse instruksjonene er detaljerte og vil ofte ha en forankring i loven. Samtidig vil disse representere en fortolkning av loven og politiske intensjoner i samfunnet. Byråkratistyring er en styring som omfatter vekt på regulering. Wadel (1997, s. 44) skriver at byråkratisk administrativ ledelse vektlegger at slik skal det gjøres gjennom å følge reglene. En er ikke så opptatt av hvordan det gjøres, men at det foregår etter regelverket. Sørhaug (2019, s. 33) påpeker at en byråkratisk virksomhet skal være en optimaliseringsmekanisme. Den skal løse bestemte oppgaver, og oppgavene og myndigheten skal fordeles etter kompetanse. Det er de med dokumentbar kunnskap og ferdighet som kan utføre oppgaven, og dette gir tilgang til ulike posisjoner.

Wadel (1997, s. 44) skriver i kapittelet «*pedagogisk ledelse og utvikling av læringskultur*» i boken «*Pedagogisk ledelse: et rasjonelt perspektiv*» at det er gjennom byråkratisk administrativ ledelse at det foregår byråkratiske prosedyrer og sanksjoner, og at i denne typen virksomhet vil en finne en ledelse som foregår i form av ovenfra-og-ned-ledelse. Her vil det være den formelle lederen som utarbeidet ferdige pålegg til personalet. Denne typen ledelse vil være med på å sikre likebehandling og nøytralitet. Byråkratistyringsdiskursen blir ifølge Karlsen (2006, s. 93) til fordi den forvaltningen som fremmes gjennom staten spiller en rolle i

utøvelsen av styringen og av administreringen av regelverket. Denne type diskurs har en forankring i den sittende regjeringens system, og vil kunne endres ved en ny regjering og deres forvaltning. Den er sentralstyrt og legger stor vekt på likebehandling og ensartethet.

Busch mfl. (2010, s. 51) beskriver i boken «*organisasjon og organisering*» at byråkratiet vil være preget av kompetanse og høy innsikt. Sørhaug (2019, s. 33) skriver at kompetanse er en personlig egenskap. Det er en ferdighet som den enkelte innehar, noe individet selv kan. For at denne egenskapen skal få en organisatorisk verdi, må den bli sett og brukt av andre. Ved å bli brukt og sett av personer med høyere kompetanse, vil egen kompetanse mobilisere seg. I byråkratier finnes det derfor en tydelig konkurranse som er avgjørende, denne kaller Sørhaug (2019, s. 33) for vertikal synlighet. Det vil også ligge en horisontal synlighet der, som også har sterk verdi i byråkratiet. Derimot er det viktigste å skaffe tillit og oppmerksomhet i byråkratiet fra mennesker som er plassert høyere opp. Ved at en blir personlig synlig kan det fremme respekt og rykte i organisasjonen.

I byråkratiet er kompetanse en viktig verdi, en må derfor som ansatt ha tillit til de tegnene som benyttes innad i virksomheten. Tegnene i seg selv inneholder en dobbelt tillit. For at tegnene skal ha virkning er det viktig at alle i virksomheten har lik forståelse for tegnene som er i bruk, og at tegnene brukes på en riktig måte (Sørhaug, 2019, s. 34). Sørhaug (2019, s. 38) skriver at ved å arbeide med kompetanse vil det fremme kraftige felt, disse vil være estetiske, men vises også som uformelle personlige allianser i organisasjonsform. Feltene og alliansene vil i seg selv være knyttet til byråkratiets prinsipper rundt effektivitet og saklighet.

Busch mfl. (2010, s. 51) skriver at i et byråkrati vil en som ansatt akseptere de instruksjonene en får fra overordnet hold. Dette kommer av at de ansatte selv synes virksomheten i seg selv er riktig utformet, det vil derfor være og føles lettere å godkjenne den autoriteten lederens sitter på istedenfor å måtte godkjenne lederens personlighet. Videre påpeker Busch mfl. (2010, s. 51) at det er et skille mellom makt og autoritet. Makten innebærer at lederen kan tvinge de ansatte til en handling, mens autoriteten først får gjennomslag når de ansatte godkjenner at det utøves en makt mot dem.

Del 2

I del 2 av teorien presenterer jeg teorier rundt Foucault om makt og kunnskap. Her presenterer jeg også hvordan andre tolker hans teori gjennom hans forfatterskap.

3.0 Michel Foucault om makt

Michel Foucault ble født oktober 1926 og var en fransk filosof og idéhistoriker. Før han begynte å forelese som professor ved Collège de France, foreleste han i Polen, Tyskland, Tunisia, Sverige og Frankrike (Kulturakademiet: Oslo International School of Philosophy, 2021). Han var primært opptatt av historien om den vitenskapelige tenkningen, utviklingen av ulike teknologier for dominans og makt og vilkårligheten til moderne institusjoner (Ball, 2010, s. 1). Gjennom hans forskning rundt makt og kunnskap har han kommet frem med ulike teknologier, disse har han endret sin definisjon på gjennom sitt forfatterskap.

3.1 Makt og kunnskap

I boken «*overvåkning og straff*» (2018, s. 29) skriver Foucault at makt og kunnskap forutsetter hverandre. Det vil derfor ikke oppstå makt uten at det er innenfor et kunnskapsområde, og det vil heller ikke finnes noen kunnskap som ikke utvikler og inngår i et maktforhold. Videre skriver Foucault (2018, s. 29) at det er i rommet mellom «kunnskap-makt», hvor de ulike prosessene foregår som bestemmer den riktige kunnskapens former og de ulike kunnskapsområdene. I boken «*Foucault og den norske barnehagen: Introduksjon til Michel Foucaults analytiske univers*» (2017, s. 124) skriver Hammer at i barnehagen opplever de ansatte konkrete overganger, men har også refleksjoner rundt profesjonalitet og velferdssamfunn. Dette illustrerer at de ansatte befinner seg i det Foucault omtaler som et viten/makt- eller makt/viten-felt.

Foucault (1982, s. 788) påpeker i artikkelen «*The Subject and Power*» at makten bare eksisterer når den blir satt i handling. For det om den er integrert i ulike felt av muligheter som fører til permanente strukturer. Dette betyr også at makt i seg selv ikke er en funksjon av godkjennelse. Mikromakten som begrep viser til at makten ikke bare former vilje, men også gjør kroppen til gjenstand (Eliassen, 2016, s. 118) Denne maken utnytter ulike teknologier som former samfunnet, hvor man bor, forflytter seg og arbeider på. På denne måten vil ikke menneske overskride loven, da den allerede er nedfelt i menneske igjennom de politiske

kreftene. Kroppen kan derfor tenkes at er i et maktfelt hvor den blir en del av et forhold mellom fysiske krefter (Eliassen, 2016, s. 119). Eliassen (2016, s. 119) beskriver i boken *«Foucaults begreper»* at de *«milde»* straffene som kan foregå gjennom tilegnelse av vaner, reflekser og gester former menneskene på et annet vis enn det forbud ville ha gjort. I boken *«overvåkning og straff»* (2018, s. 28-29) skriver Foucault at makten ikke må tenkes som et privilegium som noen er innehaver av, dette er en makt som kan tenkes som en strategi, makten formes som planer, taktiske handlinger, manøvrer, funksjonsmåter og teknikker. Makten må derfor tenkes som et nett som er stadig spent, og som er i stadig virksomme relasjoner. Videre skriver Foucault (2018, s. 28) at en må tenke på makt som noe som ikke eies, men som utøves. Virkningen av makten kommer til syne ved den som er av lavere stilling, og makten frembringer kunnskapen.

3.2 Sannhet

I boken *«Foucaults begreper»* beskriver Eliassen (2016, s. 62) at kunnskap kan betegnes som den erkjennende prosessen der det etableres en diskurs av godkjente objekter. Ved at objektene angis, grupperes og gis en realitet av det objektet som godtar dem. Derimot kan en se *«viten»* som en prosess hvor *«erkjennelsessubjektet»* ikke forstås som noe med en gitt størrelse eller egenskaper, men noe som avhengig av en gjensidig relasjon til de som vet noe om det. *«Viten»* som begrep av Foucault er altså ikke et absolutt kunnskapsteoretisk fenomen, noe bare vitenskapen vet, men det er heller ikke allemannseie, *«det alle vet»*. *«Viten»* er en *«diskurs»*, en sannhet om hva som er riktig og godtatt viten som har blitt artikulert gjennom språket (Eliassen, 2016, s. 53).

Hammer skriver i boken *«Foucault og den norske barnehagen: Introduksjon til Michel Foucaults analytiske univers»* (2017, s. 164) at begrepet sannhet tar for seg den diskursen samfunnet godkjenner og lar fungere som sannhet. Det finnes ulike instanser og mekanismer som arbeider med å finne ut hva som er sant og ikke sant, og virkemidlene som brukes for å sanksjonere, de prosedyrene og teknikkene som brukes gis en verdi når det kommer til sannhet, de får en status og en rett til å bestemme hva som teller som sant. Den som har absolutt makt har rett til å fastslå sannheten, dette kan foregå gjennom hemmeligholdelse og bruk av dokumenter (Foucault, 2018, s. 36). Sannheten har hatt en effekt på barnehagen og barnehagen har derfor gått gjennom en transformering. Dette har skjedd gjennom arbeid som har vært målrettete mot utviklingen av styringsteknikker, styringsteknikkene er avanserte og subtile og skal sette de økonomiske mekanismene mot størst mulig del av samfunnet

(Hammer, 2017, s. 164). Ifølge Eliassen (2016, s. 163) kan begrepet «*styre*» tenkes som en type makt med ulike handlinger som utøves mot andre, dette er en strategisk aktivitet. Aktiviteten går ut på å anvende noe på en spesifikk måte med utgangspunkt i noe annet. «*Styringen*» i seg selv er en aktivitet som behandler de utfordringene samfunnet står i der og da (Eliassen, 2016, s. 164).

3.3 Politikk og disiplinering

I Michel Foucaults bok «*overvåkning og straff*» (2018, s. 123) skriver han at «*menneskekroppen utsettes for et maktmaskineri, den gjennomgranskes, plukkes fra hverandre og settes sammen igjen*». På denne måten er det i ferd med å oppstå en «*politisk anatomi*», og den «*politiske anatomien*» er like mye en maktmekanisme. Maktmekanismen lærer hvordan en kan få kontroll over andres kropp, slik at man kan få kontroll over hvordan noe gjøres, og at det gjøres på den måten man selv vil, og så effektivt en bestemmer. Kroppen befinner seg i et felt av politikk, hvor myndighetene har et direkte grep. Myndigheten omslutter den og merker den, de dresserer, piner den og tvinger den til arbeid. Politikken har en virkning på kroppen som er både kompleks og gjensidig knyttet til en økonomisk utnyttelse (Foucault, 2018, s. 28). I artikkelen «*The subject and power*» skriver Foucault (1982, s. 782) at makten settes inn i hverdagslivet og kategoriserer individet, markerer individet med deres individualitet, og fester individet til dens egen identitet, tilfører en regel om sannhet på individet som individet må godkjenne. Denne sannheten må også bli gjenkjent av andre. Denne typen makt gjør individet til et subjekt.

Menneske blir på en slik måte gjort til en politisk-økonomisk innsatsfaktor og en brikke i styringen av samfunnet i den politiske økonomien (Eliassen, 2016, s. 140). Den «*politiske økonomien*» er fremdeles gjeldende selv når de voldelige straffene har blitt borte fra samfunnet, samfunnet anvender isteden «*milde*» metoder slik at de kan forandre menneske til det bedre (Foucault, 2018, s. 27). Eliassen (2016, s. 140-141) beskriver at begrepet biopolitisk makt som Foucault fremmer retter seg mot befolkningen, og befolkningens prosedyrer er kontroll og sikkerhet, og at makten som springer ut er selve det vitale livselement. Derfor forskyves tanken i retning av «*politikk*» mot forvaltning eller styring. Disiplinen som fremkommer i biomakten er stadig i virkning, den retter seg mot å forberede kroppens ferdigheter, bruke og utvinne dens kraft og øke dens nytte og lærevillighet. Samtidig møter en fremdeles teknikker og strategier laget for å regulere befolkningen som en helhet (Hammer, 2017, s. 129). I artikkelen «*The Subject and Power*» skriver Foucault (1982, s. 783) at en

ikke skal tenke at den moderne staten ikke ønsker individuelle mennesker og ignorerer deres eksistens, men det motsatte. At den moderne staten er så sofistikert som struktur hvor det individuelle at menneske kan bli integrert i samfunnet, men må da bli formet til en satt standard.

Ved at mer av barnehagens hverdag underlegges planlagt aktivitet, forskyves maktens mekanismer mot en disiplinerende retning (Hammer, 2017, s. 128). Ved å øke profesjonaliseringen av kunnskap, handlingsteknikker og verdier, gir det automatiserte metoder i uforutsigbare situasjoner (Hammer, 2017, s. 128). Disiplineringen spres gjennom samfunnet, og vises som systematiserte grep som virker sammen og etablerer måter å handle på (Hammer, 2017, s. 127). Foucault (2018, s. 151) skriver at disiplinens suksess kommer fra at den har så enkle virkemidler. Den har et hierarkisk blikk, en normaliserende sanksjon og kombinasjon viser til disiplinering gjennom eksaminasjon. Hvor sammenhengen mellom makt og kunnskap er størst er gjennom eksaminasjon. Dette gjør at en manifesterer makten over dem som ses på som objekter, og dermed gjør dem de har makt over til objekter (Foucault, 2018, s. 162-163). Foucault (2018, s. 164) påpeker at disiplinering gjennom eksaminasjon er en type maktutøvelse som en må se mot en viss type kunnskap.

I Hammer (2017, s. 128) sin tekst «*Foucault og den norske barnehagen: Introduksjon til Michel Foucaults analytiske univers*» skriver han at disiplinen utføres ved ulike teknikker og praksiser, og at det er dette som fører til at mennesket utfører oppgaver og handlinger med en repeterende systematikk. Dette er ikke et resultat av tvang, men at mennesket stadig kontrollerer seg selv. Disiplinen i seg selv øker kroppens krefter, hvis en ser det ut fra en økonomisk nyttevinkel, men samtidig blir de samme kreftene svekket, hvis en ser det fra en politisk lydighetsvinkel. Det vil si at makten skiller seg fra kroppen. En kan se det fra to sider, hvor den ene gjør kroppens makt til en ferdighet, en ferdighet man ønsker å øke. På den andre siden virker disiplinen at den energien som inngår i ferdigheten er i et strengt regulert underdanighetsforhold (Foucault, 2018, s. 124). Et annet poeng som kommer frem når det gjelder disiplinering er at den ikke stenger ute. Den kjennetegnes av en rekke og individuelle inndelinger, gjennom taktisk kontroll opererer gjennom vitenselemeter som er avanserte og som nødvendiggjør forskjellen. Dette er også noe som hjelper med å utvikle nye former for viten og kunnskap (Hammer, 2017, s. 133). Den disiplinerte kroppen viser til å være den som er velfungerende i samfunnet. Her lager institusjoner det skille mellom hva som fungerer og

hva som ikke fungerer for dem. Den sosiale sorteringen er viktig med samfunnets tanke om normalitet og norm (Eliassen, 2016, s. 145).

3.4 Dispositivitet og styring

Eliassen (2016, s. 96) beskriver at dispositivitet er en tanke fra Foucault rundt å tenke makt og kunnskap på samme nivå. Samtidig som at dette begrepet inneholder en tanke om at hva man vet, og hvordan en har fått denne viten, ikke er en måte hvor den som har makten prøver å representere seg selv. Det er heller ikke disse som bestemmer hva man skal tenke. En kan altså ikke se viten som noe som man har og som kan brukes. Hammer (2017, s. 138) skriver om dispositivitet som et distinkt maktstrategisk begrep. Dette er en maktstrategi som fanger opp praksiser som retter seg mot manipulasjon av ulike krefter og deres relasjoner. Samtidig som dispositiviteten har en tydelig link til vitensfeltet, som igjen antas å understøtte og preges av den makten som finnes i samfunnet.

Hammer (2017, s. 150) skriver at Foucaults undersøkelse av styringskunsten er i stor grad forankret i staten, her ser Foucault typisk på hvordan staten fungerer, og hvilke elementer den rommer og hvordan disse forvaltes når de skal ut i praksis. Hammer (2017, s. 150) beskriver videre at for barnehagen og barnehagelederen kommer dette frem i for eksempel hvordan en rasjonaliserer og begrepsfester, men også hvordan en reflekterer over hva en kan og hva en bør gjøre, samt hvilke verktøy disse refleksjonene er knyttet opp mot. Styringen handler ikke om å tvinge mennesket til å gjøre noe, men å gi de en struktur som er ferdig formet til et felt av bestemte mulige handlinger (Hammer, 2017, s. 154).

Kapittel 2

4.0 Metode

Metodekapittelet beskriver først kort hva kvalitativ metode er før jeg beskriver hvilken vitenskapsteoretisk tilgang jeg har valgt ut. Her legger jeg også inn min forforståelse og kobler denne opp mot hermeneutikkens fordommer. Deretter skriver jeg om dokumentanalyse og utvalget av enheten som skal analyseres. Etter utvalg av enhet beskriver jeg dokumentanalysestrategien og begrunner valgene for temaene i analysedelen. Til slutt viser jeg til forskningens kvalitet.

Denne masteravhandlingen baserer seg på en kvalitativ metode, kvalitativ kommer fra det latinske ordet *qualitas*, og betyr art, verdi, egenskap, sort eller beskaffenhet. Dataene en finner i kvalitativ metode er både skrift og tale, men kan også fremkomme gjennom observasjon. Som forsker må man ofte ha en deltakelse, innlevelse, en motivasjon eller en egen forståelse for hvordan mennesker opplever sin egen virkelighet for å få kram de kvalitative dataene (Askerøi, 2010, s. 13).

4.1 Kvalitativ metode

Den kvalitative forskningen interesserer seg typisk den menneskelige verden av mening og interesserer seg for dens verdi, samt menneskers egne perspektiver og fortolkninger av denne verden (Brinkmann og Tanggaard, 2015, s. 14). Min studie tar for seg en dokumentanalyse av strategien «*kompetanse for fremtidens barnehage*», og sikter seg inn på dens verdi i verden. Kvalitativ metode sier noe om spesielle egenskaper, kjennetegn eller kvaliteten ved det fenomenet som undersøkes (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010, s. 32). I utgangspunkt skulle denne studien også inkludert kvalitative intervjuer av ansatte i ulike stillinger i barnehager. Grunnet den pågående pandemien har dette utgått fra studien. Jeg skriver mer om dette mot slutten av kapitlet. Den kvalitative innfallsvinkelen vil gi meg muligheten til å undersøke fenomenet kompetanse og kompetanseutvikling, og finne dens kjennetegn, egenskap og kvalitet.

4.2 Vitenskapsteoretisk perspektiv

Min masteravhandling tar sikte på å være en kvalitativ dokumentanalyse. Brinkmann og Tanggaard (2015, s. 13) skriver at når en gjør kvalitativ forskning interesserer en seg for

hvordan noe sies, gjøres, oppleves, fremtrer eller utvikles. Jeg har skrevet innenfor et konstruktivistisk vitenskapsteoretisk perspektiv med en hermeneutisk tilgang.

4.2.1 Konstruktivistisk perspektiv

Ved å benytte meg av et konstruktivistisk paradigme som min overordnede tilnærming nærmer jeg meg studien ved å se at realiteten ikke er noe som er naturlig gitt, men noe som er konstruert sosialt gjennom språket. Burr (2015, s. 11-12) skriver at kunnskap i sosialkonstruksjonismen ikke er noe en person har eller ikke har, men noe mennesker skaper og utøver i fellesskap. Videre skriver Brinkjær og Høyen (2011, s. 123) at både tankene og praksisen vår må forstås som at mennesker inngår og er en del av sosiale sammenhenger, og at egenskaper en er tilegnet får betydning i de sosiale sammenhengene vi er en del av. Som forsker vil jeg være bevisst over at den kunnskapen jeg selv sitter med og som oppstår under prosessen blir konstruert gjennom språket, mellom meg som forsker og dokumentet. Forskningens egenskaper vil kunne få ulik betydning, både negativ og/eller positiv, i den sammenhengen den er en del av.

4.2.2 Forforståelse

Hermeneutikk betyr å fortolke, forklare eller oversette (Brinkjær og Høyen, 2011, s. 98). Hermeneutikken legger frem begrepet fordommer, og at i det mennesker ønsker å forstå noe, er fordommer et vilkår for å nå dette (Brinkjær og Høyen, 2011, 103). I hermeneutikken vil en alltid føre med seg elementer fra seg sin egen tid og den kulturen en tilhører (Krogh, 2014, s. 48). Krogh (2014, s. 50) skriver at fordommer i seg selv kan ikke ses på som en hindring, men som en positiv egenskap for forståelse. De fordommene vi har kan være forstyrrelser for arbeidet rundt forståelse, disse kan vi derimot skille ut (Krogh, 2014, s. 51). Videre skriver Krogh (2014, s. 51) at de fordommene vi har alltid vil bli endret og prøvd ut i møte med en tekst. Det er fordi vi kan korrigere våre fordommer og at vi kan skille mellom de som åpner opp for forståelse mot de som forstyrrer vår forståelse, at en får muligheten til å forstå den fortiden teksten handler i, mens vi fortsatt er knyttet til de fordommene som ligger til vår tid (Krogh, 2014, s. 51). Uten fordommer vil en ikke kunne nå inn i den hermeneutiske sirkel (Krogh, 2014, s. 53).

Brinkjær og Høyen (2011, s. 104) beskriver at en kan se på forståelsesprosessen som en sammensmelting av horisonter. Dette vil skje ved at en møter et fenomen som en tekst, vil en

utvide den horisonten en gikk inn i med tekstens mening, som en leser ut fra tekstens betydning. Det som vil foregå er at en får en ny forståelse av teksten og inndrar de tidligere fortolkningene, dette vil gjøre at en kan nærme seg en større forståelse. Krogh (2014, s. 68) skriver at forståelse i tekster innebærer i bunn og grunn en relasjon mellom spørsmål og svar. Det er altså relasjonen mellom spørsmål og svar en først finner i teksten. Med dette kan en si at teksten allerede er en horisont av spørsmål, som fortolkeren søker svar på, og det er disse spørsmålene en må finne for å få en forståelse av teksten. Det sies også at teksten selv stiller spørsmål til den som søker svar, og at disse spørsmålene er det teksten i seg selv allerede svarer på. En kan derfor ikke forvente svar uten å kjenne det spørsmålet som er ment å svare på (Krogh, 2014, s. 69).

Min forståelse av begrepene kompetanseutvikling, byråkratisk ledelse og makt og kunnskap vil ligge til grunn i min utforsking av teksten. Min forståelse av begrepet kompetanseutvikling kommer fra det jeg allerede har lest rundt temaet, men også egne erfaringer rundt kompetanseutvikling i barnehagen. Mine fagkunnskaper og forkunnskaper har en betydning både i datainnsamling og analyse av teksten, dette er noe jeg som forsker må være bevisst over gjennom hele prosjektet.

4.3 Dokumentanalyse

En dokumentanalyse kan være med å avdekke for eksempel enkelte prosesser som leder til en politisk dagsorden, utvikling av normer og praksiser blant organisasjoner. Den kan etablere og forandre nettverk, samt maktrelasjoner og teknikker på maktutøvelse (Lynggaard i Brinkmann og Tanggaard, 2015, s. 153). Asdal og Reinertsen (2020, s. 12) skriver at dokumenter er overalt, og at de har en essensiell betydning for både egne liv og det samfunnet vi lever i. Dokumenter har selv en viktig jobb ved at de kan fastslå et faktum, definere et tema eller etablere en ny situasjon (Asdal og Reinertsen, 2020, s. 13). Dokumentanalyse vil være godt egnet for å gå inn i disse dokumentene som er avgjørende for menneskers liv, og undersøke faktumet de presenterer, tema de definerer eller hvilken situasjon de etablerer. Det er viktig å være bevisst på at dokumenter aldri er helt nøytrale, men at de kommer fra et gitt sted og at de spiller en rolle i de sakene og kontroversene som utspiller seg (Asdal og Reinertsen, 2020, s. 14).

Min masteravhandling tar for seg en kvalitativ dokumentanalyse. Analysen er en systematisk gjennomgang av dokumentet «*Kompetanse for fremtidens barnehage*». Dette dokumentet er utgitt av Kunnskapsdepartementet. Som forsker må en alltid tenke over og vurdere dokumentets troverdighet. Dokumentet som strategi er utgitt av Kunnskapsdepartementet, anses som styrende for kompetanseutvikling og rekruttering i barnehagen i tidsperioden 2018-2022.

4.4 Utvalg

Denne delen av metodekapittelet vil ta for seg hvordan enheten ble valgt ut, og hvilke tanker som ligger bak dette utvalget

4.4.1 Utvalg av enhet

Det dokumentet jeg har valgt ut er et offentlig dokument som er utgitt av Kunnskapsdepartementet, dokumentet ligger tilgjengelig på regjeringens nettside (Kunnskapsdepartementet, 2017b). Kunnskapsdepartementet gir ut styrende dokumenter for barnehagesektoren, som for eksempel «*Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver*», dokumentene vil være påvirket av både samfunnsdiskursen og den politiske diskursen som er førende i tidsperioden dokumentene blir produsert. Anker (2020, s. 64) skriver at det vil være mer riktig å bruke ordet konstruere isteden for å samle inn, fordi ordet konstruere også vektlegger forskerens rolle. Materialet som samles inn i forskningen er ikke noe som ligger og venter på å bli samlet inn, men at jeg som forsker er med på å konstruere det gjennom utvelgelsen av dokumenter. Utvelgelsen av dokumentet er gjort for å ta fatt i den førende strategien for kompetanse i barnehagesektoren i dag. Kompetansehevingsstrategien ble utarbeidet med utgangspunkt i å støtte opp den nye rammeplanen som ble utgitt i 2017.

Jeg har valgt ut dokumentet etter min egen faglige interesse og hvordan jeg kan se teorier jeg selv synes er viktige og interessante i dette dokumentet, samt se disse mot det som rører seg i samfunnet rundt barnehagen i dag. Kompetansestrategien kan si noe om hva som er viktig og riktig for regjeringen å fremme i barnehagen, samt hvilke kompetanser som de ser på som gyldig. Når jeg skulle velge ut dokument til formålet for å analysere dette, leste jeg meg først opp på tidligere strategier og Regional ordningen for kompetanseutvikling i barnehage (ReKomp), ReKomp er en ordning som har kommet på plass innenfor barnehagesektoren som tar for seg at barnehager skal kunne få utvikle sin pedagogiske praksis gjennom en

barnehagebasert kompetanseutvikling (Utdanningsdirektoratet, 2018). I å lese meg opp på denne har kom jeg inn på strategien som har blitt lagt ut i tilknytning, «*kompetanse for fremtidens barnehage*».

4.4.2 Kompetanse for fremtidens barnehage – Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018-2022

Kompetansestrategien skal være med å støtte opp under arbeidet med kompetanseutvikling og rekruttering i barnehagen. I barnehagen skal de ansatte har mulighet til å utvikle seg både individuelt og i et felleskap, daglig. Strategien innebærer tiltak rettet mot alle grupper ansatte i barnehagen, og legger til grunn at det krever en kompetent og oppdatert barnehageledelse (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 2).

Strategien har som mål å sikre et barnehage tilbud med høykvalitet, via strategien så skal den bidra til at det blir flere barnehagelærere og barne- og ungdomsarbeidere i barnehagen, at hele personalet får mulighet til videreutdanning, andelen barnehagelærere med kompetanse på mastergradsnivå øker og at alle barnehager utvikler den pedagogiske praksisen ved bruk av barnehagebasert kompetanseutvikling (Utdanningsdirektoratet, 2017).

4.3 Beskrivelse av analysen

I denne delen av kapittelet vil jeg beskrive analysen jeg benytter meg av for å nærme meg problemstillingen. Jeg har tatt utgangspunkt i ulike analysemetoder beskrevet i boken «Hvordan gjøre dokumentanalyse?» av Asdal og Reinertsen (2020). For å skape en struktur har jeg delt denne inn i de analysemetodene jeg har valgt ut: dokumenttekster, dokumentverktøy og dokument saker.

4.3.1 Dokumenttekster

Dokumenttekster analyserer dokumentet som tekst. Dokumentet vil alltid ha en avsender og en tiltenkt leser, en analyserer strukturen og layouten til dokumentet. Dokumentet er fullt av virkemidler som bilder, illustrasjoner, tabeller og grafer, som skal bidra til å underbygge sakene og spørsmålene som dokumentet påpeker (Asdal og Reinertsen, 2020, s. 150). Ut fra disse kan en se på dokumentets sjanger, sjangeren til dokumentet vil ha stor betydning for hvordan det blir mottatt og hvilken innvirkning dokumentet vil ha (Asdal og Reinertsen, 2020, s. 150). Ved å analysere og fortolke dokumenttekster kan en se hva som skjer i teksten,

hvilken handling dokumentet har og hvilke effekt det har (Asdal og Reinertsen, 2020, s. 80). I denne analysedelen koder jeg teksten i fem ulike koder (Vedlegg A):

Avsender og mottaker – hvem sender fra seg dokumentet, og hvem er mottaker?

Struktur og rigg – hvordan bygger riggen og strukturen til dokumentet opp saken den ønsker å fremme?

Språk og stil – hva slags språk bruker dokumentet, formuleringer, ord og fraser? Er teksten lett forståelig, eller bruker den kompliserte setninger og fremmedord?

Visuell utforming og grafiske elementer – hvordan bruker dokumentet bilder, illustrasjoner, fargebruk, sideoppsett, sideantall og symboler for å fremme saken?

Referanser – hvordan refererer teksten i dokumentet til andre dokumenter?

4.3.2 Dokumentverktøy

Dokumentverktøy er en metode for å finne og peke en retning mot hvordan dokumentene er noe vi gjør for å oppnå, skape, realisere og etablere noe. Når en benytter seg av dokumentverktøy ser en på hva dokumenter gjør og hvordan de virker, samt hva de virker og innvirker på, hvem tar regien over bruken av dem og på hvilken måte slipper de inn andre aktører (Asdal og Reinertsen, 2020, s. 146). Gjennom denne delen av analysen delte jeg dokumentverktøyet inn i noen begreper for å lettere kjenne igjen det jeg så etter i dokumentet: funksjon, regi og aktør. Jeg ga dokumentverktøy fargen rosa i dokumentet og strøk derfor over med en rosa markeringstusj der det passet seg, ved siden av markeringene skrev jeg hvilket begrep markeringen hørte under. Jeg lagde spørsmål til hvert av begrepene før jeg startet slik at det var mer oversiktlig å kode disse (Vedlegg B):

Funksjon – Hva ønsker dokumentet å oppnå?

Regi – Hvem har hvilke roller for å føre funksjonen ut i praksis?

Aktører – Hvilke aktører kommer frem som viktige for å gjennomføre funksjonen?

Etter disse hadde blitt kodet i selve dokumentet skrev jeg de inn i en tabell slik at jeg fikk samlet de aktuelle begrepene med funnene (Vedlegg B). I analysekapittelet har jeg valgt å beholde disse begrepene for å skape en struktur. For å finne ut av hvordan dokumentet får noe til skje, realisere noe, overtale og sette en sak i bevegelse (Asdal og Reinertsen, 2020, s. 146), gjør jeg en oppsummering av funnene på slutten av analysen.

4.3.3 Dokumentsaker

Dokumenter bidrar til å forme en sak, den fastslår hva saken handler om og knytter den sammen med ulike aspekter slik at den oppnår en helhet. Videre presenterer dokumentet mulige handlinger og viser til videre saksgang (Asdal og Reinertsen, 2020, s. 103). Ved å analysere saken til dokumentet ønsker jeg å se hvordan dokumentet selv former saken den presenterer, og hvilke handlingsalternativer den foreslår. For å finne selve saken ønsker jeg å se på hva som blir fremtredende rundt de første sidene av dokumentet, samt hvordan denne fremmes videre i dokumentet. Jeg har delt opp dokumentsaker i to deler: selve saken og handlingsalternativer (Vedlegg C).

Selve saken – de beskrivelsene som er gjort av saken som dokumentet fremmer

Handlingsalternativer – de handlingsalternativene som fremkommer i dokumentet for å fremme eller nå et mål.

Dokumentsaker blir kodet med gul markering i teksten, slik at jeg lett finner igjen de nedskrevne delene av dokumentet som passer inn. Å analysere dokumentsaker vil si å analysere hvordan teksten arbeider med saken, hvordan saken skjer, hvilke midler og grep som er i bruk, samt å følge hvordan saken fremtres og formes (Asdal og Reinertsen, 2020, s. 150).

4.4 Begrunnelse for valg av temaer i analysen

Gjennom analyseprosessen har jeg valgt ut temaer som jeg har ønsket å se nærmere på. Jeg har som skrevet tidligere i metodekapittelet tatt utgangspunkt i tre av Asdal og Reinertsen (2020) sine analysemetoder, dokumenttekster, dokumentverktøy og dokumentsaker. Disse analysemetodene har jeg forsøkt å knytte mot den problemstillingen jeg har, slik at jeg på best mulig måte kan møte denne. Dokumenttekster omhandler dokumentanalysen om hvordan dokumentet som tekst, illustrasjon, bilder osv. blir mottatt eller hvordan det har innvirkning på noe (Asdal og Reinertsen, 2020, s. 150). Denne metoden inneholder flere elementer som ikke vil være relevant for mitt prosjekt, blant annet tabeller og grafer. Dette er noe dokumentet i seg selv ikke inneholder, og som ikke vil være med å bygge opp under strategien i seg selv. På denne måten har jeg selv gjort et utvalg av de grafiske fremstillingene som dokumentet viser. En del av problemstillingen min stiller spørsmål om hvordan byråkratisk ledelse fremtrer i dokumentet, derfor vil dokumentanalysen dokumenttekster være

relevant i form av å se hvordan teorien mot analysen kan si noe om hvilken innvirkning dette vil kunne ha i praksis.

Videre for utvalg av analysemetode og temaer i analysen valgte jeg ut dokumentverktøy. Dokumentverktøyet ønsker å se hvordan dokumentet forsøker å oppnå, skape, realisere og etablere noe (Asdal og Reinertsen, 2020, s. 146). Temaet til kompetansestrategien går ut på kompetanseutvikling i barnehagesektoren. Martinsen (i Berg mfl. 1998, s. 14) skriver at dette foregår gjennom å kartlegge en virksomhets mål og strategi og fremtrer så gjennom ulike opplæringstiltak. Det vil derfor være interessant å se hvordan strategien selv forsøker å oppnå, skape, realisere og etablere dette gjennom dokumentet.

Siste utvalg av analysemetode har jeg valgt dokument saker. Dokument saker som analysemetode vil bidra til å få en forståelse av hvordan saken formes i dokumentet, fastslår hva saken handler om og knytter den videre sammen med ulike aspekter for å oppnå en helhet (Asdal og Reinertsen, 2020, s. 103). Wadel (1997, s. 44) skriver at det er den formelle lederen i byråkratisk ledelse som legger frem ferdige føringer. På denne måten kan jeg kunne se hvordan byråkratisk ledelse kommer frem i dokumentet.

Den andre delen av problemstillingen min tar for seg Foucaults teori rundt makt og kunnskap. Med tanke på de tre dokumentanalysemetodene jeg har valgt ut, ønsker jeg å kunne se hvordan saken i dokumentet kan virke inn og etablere forholdet mellom makt og kunnskap.

4.5 Forskningens kvalitet

I dette kapitlet ser jeg på forskningens kvalitet, her vil jeg se hvordan validitet og reliabilitet blir behandlet. Tanggaard og Brinkmann (2015, s. 523) skriver at studien skal være så gjennomiktig at leseren skal kunne se veien fra design til utførelsen, analysen og resultatene.

4.5.1 Validitet

Validitet blir også kalt gyldighet i kvalitativ forskning, gyldighet handler om at undersøkelsen måler det den var ment å måle (Tanggaard og Brinkmann, 2015, s. 523). Validitet kan i noe litteratur deles inn i intern validitet (troverdighet) og ekstern validitet (overførbarhet) (Johannessen, Tuft og Christoffersen, 2010, s. 230-231). *Intern validitet* går ut på om det er en sammenheng mellom fenomenet som undersøkes og de dataene som er samlet inn

(Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010, s. 230). Det vil si at de dataene jeg har valgt å samle inn som forsker, samsvarer med det fenomenet jeg har valgt å undersøke i problemstillingen min og at funnene mine representerer virkeligheten.

Den eksterne validiteten handler om resultatene fra en forskning kan overføres til liknende fenomener (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010, s. 230). Min avhandling er en kvalitativ studie hvor hensikten ikke er at funnene skal generaliseres fra mitt utvalg til andre enheter. Jeg undersøker ikke omfang eller hyppigheten av fenomenet som undersøkes, men har heller som mål å gå i dybden av et fenomen og et begrep. Jeg ønsker gjennom denne studien å se og forstå begrepene kompetanse, byråkrati og makt og kunnskap på en ny måte. Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010, s. 231) skriver at den eksterne validiteten, eller overførbarheten, nettopp handler om at forskeren lykkes med å *«etablere beskrivelser, begreper, fortolkninger og forklaringer som er nyttige på andre områder enn det som studeres»*.

Studiens validitet handler også om utvalget av enhet til dokumentanalysen, her betyr enhet tekster. Det utvalgte dokumentet er publisert for en større mengde lesere, og har en institusjon som avsender. Utvalg av enhet er tatt i utgangspunkt i hva jeg tror kan gi den mest interessante informasjonen, for å belyse problemstillingen min.

4.5.2 Reliabilitet

Når en skal se på reliabiliteten til en studie, ser en spesifikt på hvilken data som brukes, hvordan dataen er samlet inn, og hvordan de bearbeides (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010, s. 229). Gjennom prosessen for å finne aktuell data har jeg lest flere dokumenter som kunne vært aktuelle for min studie. Det utvalgte dokumentet mener jeg er representativt for kompetanseutviklingen i barnehagen i dag, påliteligheten til dokumentet heves ved at det er gitt ut av Kunnskapsdepartementet. Andre tekster som vil være aktuelle, blir referert til i bakgrunnen til oppgaven.

Det vil være vanskelig å etterprøve reliabiliteten til en kvalitativ studie. Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010, s. 229) skriver at dette fordi det ofte er samtalen som styrer innsamlingen av data, at observasjoner er kontekststøtthengige og at i den kvalitative forskningen så bruker forskeren seg selv som instrument. For å styrke påliteligheten i den kvalitative studien bør en derfor være åpen og detaljert når en beskriver framgangsmåten for

forskningsprosessen. Jeg har derfor prøvd å være så detaljert som mulig gjennom metodedelene for å skape en slags gjennomsiktighet, samt vært åpen rundt min egen forforståelse, hvordan jeg har hentet inn data, bearbeidelsen av dataen og drøftingen.

4.6 Etiske retningslinjer

Forskning i seg selv «er søken etter ny og bedre innsikt» (Kalleberg, 2006, s. 9). Under et forskningsprosjekt så må jeg som forsker overholde de forskningsetiske retningslinjene, i denne sammenheng har jeg lest og gått gjennom de «*forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*», disse er utgitt av Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH).

Prosjektet i sin endelige form inneholder en ren dokumentanalyse og vil derfor ikke ha behov for spesielle retningslinjer rundt personvern. Det er uansett viktig som forsker å være bevisst på hvilke retningslinjer som kan være nødvendig å tenke nøye over. NESH (Kalleberg, 2006, s. 11) beskriver at det stilles høye krav til forskeren og forskerens begrunnelser rundt valg av problemspørsmål, metoder og analyse, samt at en sikrer kvalitet på dokumentasjonen som underbygger konklusjoner og slutninger. På denne måten kan en som forsker sikre at leserens forutinntatte oppfatninger og vurderinger preger forskningen i minst mulig grad. For å møte denne retningslinjen ønsker jeg å være så gjennomsiktig som mulig i min framstilling, samt at jeg begrunner mine valg så konkret og detaljert at leseren kan forstå min fremgangsmåte. Ved å formidle en forskning vil en prøve å kommunisere de «*vitenskapelige innsikter, arbeidsmåter og holdninger fra spesialiserte forskningsfelt til personer utenfor fagområdet*» (Kalleberg, 2006, s. 38). Ved at min masteravhandling har muligheten til å bli publisert av Universitetet vil denne kunne kommunisere forskningen ut til personer som ikke er en del av fagområdet jeg skriver innen. Derfor er det viktig gjennom prosjektet at dette er skrevet forståelig, samt at forskningen ikke går utenfor «sannheten» ved å fordreie forskningen til ønsket måte.

4.7 Konsekvenser av Covid-19

Denne masteravhandlingen er skrevet under Covid-19 pandemien. Dette har lagt føringer og gjort endringer i prosjektet. Prosjektet startet ved at det skulle gjennomføres intervju til å bygge opp dokumentanalysen. Det var tenkt at informantene skulle være pedagogiske ledere i barnehagen, med kunnskap og erfaring rundt kompetanseutvikling i barnehagen. Ved forsøk

med å rekruttere informanter til intervju, ble det raskt klart at de følte på lite tid og utfordringer rundt å gå vekk fra hverdagens arbeidsoppgaver grunnet smittevernregler. Etter flere forsøk ble mitt valg å gå fra en metode med både intervju og dokumentanalyse til dokumentanalyse, denne avgjørelsen ble gjennomført i det tiden begynte å bli knapp. Dette prosjektet ble på forhånd av kontakt med mulige informanter søkt til og godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD).

Etter valget om å kun forholde meg til dokumentanalyse ble gjort har metoden endret seg, og problemstillingen ble revidert. Videre ble valg av å ha flere analysemetoder lagt inn.

4.8 Oppsummering metodedel

Denne studien er oppbygd med et konstruktivistisk paradigme med en hermeneutisk tilgang, i dette perspektivet er kunnskapen konstruert gjennom språket, samt at forforståelsen til forskeren viktig. For å nærme meg problemstillingen min blir det gjort en kvalitativ dokumentanalyse. Utvalget til dokumentanalysen har blitt gjort gjennom å se på nærmere på ReKomp og deres oppbygning, her har jeg trukket ut dokumentet «*kompetanse for fremtidens barnehage*». Dokumentanalysen er delt i tre med utgangspunkt i Asdal og Reinertsens (2020) analysemetoder; dokumenttekster, dokumentverktøy og dokument saker. Disse er valgt ut med en gjennomtenkt tanke rundt hvordan jeg kan møte den todelte problemstillingen. Dokumentet har blitt kodet innenfor de forskjellige analysemetodene, analysert og jeg fremstiller funnene mine i analysedelen.

Kapittel 3

5.0 Analyse

I dette kapitlet analyseres og drøftes dokumentet «*Kompetanse for fremtidens barnehage – Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018-2022*». Jeg har valgt å dele kapitlet i tre deler, med utgangspunkt i de tre forskjellige analysemetodene jeg har valgt ut. Jeg har valgt å analysere dokumentet med utgangspunkt i dokumentverktøy, dokumenttekster og dokument saker (Asdal og Reinertsen, 2020) I del 1 går jeg mer deskriptivt til verks for å se på dokumentets oppbygning, på denne måten vil jeg kunne få tak i dokumentets sjanger, som igjen vil kunne ha betydning for hvordan den blir mottatt og hvilken innvirkning den vil kunne ha. I del 2 vil jeg analysere funksjonen, regien og aktørene til dokumentet, dette vil gi et bilde av hvordan dokumentet ønsker å oppnå, skape, realisere og etablere noe. I siste del anvender jeg analysemetoden dokument saker, her følger jeg saken som fremmes i dokumentet. Jeg vil analysere hvordan dokumentet gir handlingsalternativer gjennom teksten for å oppnå ønsket mål. Til sist kommer det en oppsummerende del der jeg trekker ut hovedfunnene som skal diskuteres videre.

5.1 Dokumenttekster

I dette kapitlet vil jeg analysere dokumentets virkemidler; avsender og mottaker, struktur og rigg, språk og stil, visuell utforming og grafiske elementer og referanser. Asdal og Reinertsen (2020, s. 150) skriver at en kan se sjangeren til dokumentet ut fra disse punktene, og at sjangeren i seg selv har en stor betydning for hvordan det blir mottatt og hvilken innvirkning dokumentet vil ha.

5.1.1 Avsender og mottaker

Dokumentet er utgitt av kunnskapsdepartementet, og kunnskapsdepartementet blir derfor strategiens avsender. Kompetansestrategien ligger tilgjengelig på regjeringen sin nettside, www.regjeringen.no. (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. v). På side 7 i strategien skrives det «*Målgruppen for strategien er alle aktører i barnehagesektoren*» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7), det er også interessant å se at forordene til strategien er skrevet av den tidligere kunnskapsministeren Thorbjørn Røe Isaksen (Kunnskapsdepartementet, 2107b, s. ii).

5.1.2 Struktur og rigg

Strategiens oppbygning begynner med forord hvor strategiens bakgrunn og sak blir beskrevet kort:

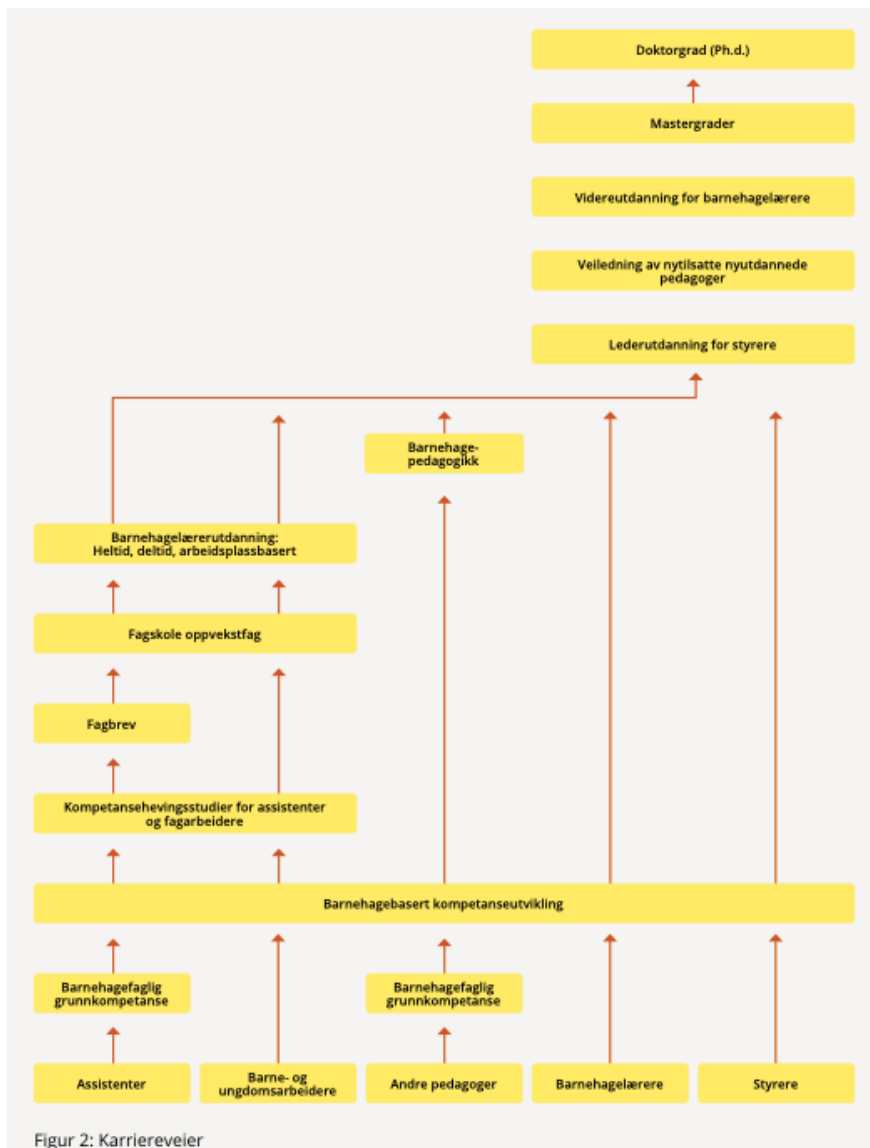
«*Kompetanse for framtidens barnehage ble lansert i 2013. Revidert kompetansestrategi er en videreføring og videreutvikling av strategien*» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii) og «*Kompetansestrategien skal støtte opp om arbeidet med rekruttering og kompetanseutvikling*» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii).

Etter forordet kommer innholdsfortegnelsen til strategien. Innholdsfortegnelsen er delt opp i 2 deler, del 1 i innholdsfortegnelsen viser til overskriftene «*mål, prinsipper for innhold og organisering, videreutvikle regionale ordninger for kompetanseutvikling for barnehage, aktørenes roller og ansvar og tematiske satsingsområder*». Del 2 har fått et eget navn, og blir tilegnet navnet «*karriereveier*». Under disse finner en underoverskrifter (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. iiiii)

Del 1 av strategien er delt inn i flere deler. Den begynner med «*Mål: Sikre alle barn et barnehagetilbud av høy kvalitet*» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7), innunder denne deles målene i 2 med delmål og målgrupper (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7). Videre beskrives «*Prinsipper for innhold og organisering*», her legger kompetansestrategien ut om «*kompetanseutviklingstiltakene skal bidra til å realisere rammeplanens intensjoner og krav, Barnehagens eier og ledelse skal legge til rette for kompetanseutvikling for alle ansatte, Individuelle og kollektive kompetansetiltak skal ses i sammenheng og Aktørene i barnehagen skal samarbeide om kompetanseutvikling*» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 8). «*I løpet av kommende strategiperiode skal nettverkene utvikles til regionale samarbeidsfora*» (Kunnskapsdepartementet, 2017b s. 10). Dette fremkommer under tittelen «*Videreutvikle regionale ordninger for kompetanseutvikling i barnehagen*». Neste del av del 1 omhandler «*Aktørenes roller og ansvar*», her får en oversikt over aktørene med hjelp av en illustrasjon (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 12, Vedlegg A). Aktørenes roller og ansvar blir så delt inn i punktlistor, aktørene som blir nevnt er: «*Barnehagens ledelse, barnehageeier, kommunen som barnehagemyndighet, fylkesmannen, kunnskapsdepartementet og utdanningsdirektoratet, sametinget, universiteter og høyskoler, fagskoler, fylkeskommunen og organisasjonene*» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 13-14).

«Kompetansestrategien har fire tematiske satsingsområder som gir overordnede føringer for kompetanseutviklingen i barnehagesektoren» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 17). Siste overskriften under Del 1 er «tematiske satsingsområder». Her finner en underskriftene: «barnehagen som pedagogisk virksomhet, kommunikasjon og språk, et inkluderende miljø for omsorg lek, læring og danning og barnehagens verdigrunnlag» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 17-18)

Del 2 i kompetansestrategien har en tilhørende overskrift, karriereveier. «Tiltakene skal bidra til å nå målene i strategien og inkluderer både individuell og kollektiv kompetanseutvikling for alle grupper ansatte» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 20). Denne delen har en illustrasjon over mulige karriereveier (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s 21).



Figur 2: Karriereveier

(Kunnskapsdepartementet, 2017d)

Etter illustrasjonen går kompetansestrategien inn på kompetansetiltakene, denne er delt opp i «kompetanseutviklingstiltak for hele personalgruppen, kompetansetiltak for barnehagelærere, andre pedagoger og styrere, kompetansetiltak for barne- og ungdomsarbeidere og assistenter» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 23-25). Kompetansetiltakene har egne underkategorier som omhandler de forskjellige stillingene i barnehagen, samt de ulike karriereveiene.

5.1.3 Språk og stil

Kompetansestrategien inneholder en skiftelig tekst, hvor språket og teksten vil kunne være med på å bidra til og nå ønskede resultater. Et utdrag fra teksten kan vise tekstens språk og stil:

«Valg av satsingsområde bør baseres på en vurdering av den enkelte barnehages behov. Under følger en kort beskrivelse av hvert område med eksempler på temaer som kan konkretisere satsingsområdene. Forslagene til temaer er ikke uttømmende. De må ses i sammenheng og kan være aktuelle under flere av satsingsområdene»

(Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 17)

5.1.4 Visuell utforming og grafiske elementer

Strategien inkludert forside og bakside, er totalt på 26 sider. I de 26 sidene har de 10 bilder, bildene illustrerer barn i lek og omsorgssituasjoner, de viser barn i relasjonene barn-barn og barn voksen (Kunnskapsdepartementet, 2017b). Et gjennomgående tema i strategien er fargene rød og gul, disse er synlige i bildene, overskriftene og illustrasjonene som blir presentert i strategien (Kunnskapsdepartementet 2017b). Strategien har to illustrasjoner, den ene er av aktørene i barnehagesektoren, mens den andre illustrasjonen viser mulige karriereveier i sektoren (Kunnskapsdepartementet, 2017b). Noen av sidene i strategien er fylt opp av et bilde, og sidene med illustrasjonene gir mest plass til selve illustrasjonen. De resterende sidene er todelte, hvor overskriften er midtstilt og teksten under er delt i to på midten av siden, teksten blir dermed skrevet i to kolonner (Kunnskapsdepartementet, 2017b, vedlegg A).

Strategien er utgitt av kunnskapsdepartementet, på venstre side av forsiden kan en se det Norske riksvåpenet. Hoffet, Stortinget, Regjeringen, departementet, domstolene,

Riksrevisjonen og fylkesmenn har bruksrettighet til å benytte seg av det Norske riksvåpenet (Utenriksdepartementet, 2016).

5.1.5 Referanser

I teksten til kompetansestrategien kan en finne forskjellige måter som de velger å referere på og binde seg til ulike dokumenter og programmer.

I tekstboks uten kildehenvisning:

«ABSOLUTT – nytt utviklingsprogram for kommuner og fylkeskommuner.

Programmet ABSOLUTT retter seg mot folkevalgte og administrative ledere og skal bidra til å øke kommunesektorens forståelse og kunnskap om barnehage, skole og oppvekst. Programmet skal gi innsikt i hva som virker inn på barn og unges læring, utvikling, trivsel og tilhørighet. Å være folkevalgt i kommune og fylkeskommune innebærer et lokalt ansvar for at tjenestene som er rettet mot barn og unge, er av tilstrekkelig omgang og av god kvalitet. Dette forutsetter dialog og samspill mellom folkevalgte, administrasjon og ulike aktører i lokalsamfunnet. Kommunene og fylkeskommunene skal identifisere forbedringsområder, se sammenhenger og finne lokale løsninger. God samhandling og felles forståelse for barns og unges behov er viktig for å sikre sømløse overganger mellom ulike deler av utdanningsløpet og andre tjenester for barn og unge. Det gjelder innad i kommunen, mellom kommuner og fylkeskommuner og på tvers av sektorer» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 14)

I tekstboks med kildehenvisning:

«Språkløyper – Nasjonal strategi for språk, lesing og skriving (2016-2019).

Kompetanseutviklingspakken Språk og leseaktiviteter. Det er utviklet kompetanseutviklingspakker gjennom Språkløypene. Disse har som mål å styrke barnehagepersonalets kunnskap om barns språkutvikling og læring av språk og gi økt kompetanse i det daglige arbeidet med barnas språklæring gjennom leseaktiviteter. <http://sprakloyper.uis.no/>» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 19).

I teksten uten kildehenvisning:

I teksten binder strategien seg opp mot forskjellige dokumenter, blant annet rammeplanen og barnehageloven: «Barnehagen skal ivareta barnas behov for omsorg og lek og fremme læring og dannelse som grunnlag for allsidig utvikling. Oppfyllelse av samfunnsmandatet i tråd med

barnehageloven og rammeplanen krever kompetente ansatte i alle ledd»

(Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7).

Strategien viser også til lover som gjelder for barnehagen, «*Alle ansatte i barnehagen har opplysningsplikt overfor barneverntjenesten (jf. § 22 i barnehageloven) og skal kjenne til denne plikten. I tillegg gjelder avvergingsplikten generelt for alle i samfunnet (jf. § 196 i straffeloven)*» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 19).

5.2 Sammenstilling av dokumenttekster

Strategiens forside bygger en tydelig autoritet i det den presenterer det Norske riksvåpenet ved siden av Kunnskapsdepartementet. Kunnskapsdepartementet er også avsender av dokumentet, departementet er allerede kjent for å legge føringer for barnehagen gjennom rammeplan og andre førende dokumenter. Dette viser at dokumentet i seg selv har en viktig posisjon i arbeidet med kompetanse og rekruttering i barnehagen. Videre viser strategien en autoritet ved å referere til Rammeplanen, barnehageloven, straffeloven og opptrappingsplan mot vold og overgrep. Disse er alle sentrale dokumenter, planer og lover som barnehagen som institusjon må etterfølge. Dette kan også tenkes som en måte å bygge tillit hos leseren, da det viser til allerede etablerte dokumenter som barnehagen arbeider med i hverdagen.

Dokumentet refererer på ulike måter gjennom teksten, de binder seg opp mot andre dokumenter uten å referere spesielt til det spesifikke dokumentet. De har andre steder hvor de referer til eksakte nettsider hvor en kan lese mer om programmet, loven eller strategien de legger frem.

Bildene som gjennomsyrrer dokumentet, viser glade barn i relasjoner med andre barn og voksne. Dette kan vise til en gjenkjennelighet for barnehagesektoren, noe som kan føre til trygghet og tillit til dokumentet. Det samme gjelder for språket som blir brukt i strategien. Språket er enkelt, og teksten er oversiktlig for personal i barnehagesektoren. Det blir referert til enkelte dokumenter som ikke nødvendigvis vil være kjent for en leser utenfor sektoren. Begreper som barndommens egenverdi og danning, og rikt og variert språkmiljø er ikke forklart i teksten, og derfor ord og begreper som gir rom for egen tolkning.

Teksten bygger opp saken med forord og innholdsfortegnelse. Forordene beskriver raskt dokumentets funksjon og hvorfor det skal bli tatt i bruk. Innholdsfortegnelsen forteller noe om hvordan saken er bygd opp i strategien. Del 1 av strategien viser til mål, de forskjellige rollene og ansvarene innenfor strategien, samt de tematiske satsingsområdene. Her tydeliggjøres aktørenes rolle og ansvar, og det blir beskrevet hvilke områder som kompetansestrategien legger mest vekt på.

Del 2 av kompetansestrategien beskriver handlingsalternativene for å nå målene til strategien. Disse kommer gjennom forskjellige utdannelser og kompetansetiltak. Karriereveiene blir delt opp innenfor de ulike gruppene ansatte i barnehagen.

5.2 Dokumentverktøy

I denne delen av dokumentanalysen vil jeg se på dokumentenes måte å oppnå, etablere, realisere og skape noe (Asdal og Reinertsen, 2020, s. 146). Under analysen har jeg valgt å dele denne inn i 3 deler; funksjon, regi og aktør.

5.2.1 Funksjon

I «*kompetanse for fremtidens barnehage*» blir funksjonen til dokumentet beskrevet i store deler av dokumentet.

«Kompetansestrategien skal støtte opp om arbeidet med rekruttering og kompetanseutvikling. Barnehagen skal være et sted der de ansatte har mulighet til å utvikle seg faglig, både individuelt og i et fellesskap. Dette krever kompetent og oppdatert barnehageledelse» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii).

I forordet legges det frem at strategien skal bidra til arbeidet rundt rekruttering og kompetanseutvikling (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii). En kan tenke at dette er hovedmålet til strategien, og derfor mye av dens ønskede funksjon.

«Med revidert kompetansestrategi ønsker regjeringen å tydeliggjøre de ulike aktørenes roller og ansvar for kompetanseutvikling og legger til grunn et godt samarbeid i sektor for å nå strategiens mål» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii).

Strategien blir beskrevet som et viktig virkemiddel for å implementere den nye rammeplanen og at de kompetansetiltakene som blir nevnt i dokumentet skal bidra til å nå målene for rammeplanens intensjon og krav (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7 og 8). Tiltakene som blir beskrevet i dokumentet har som mål å bidra til å nå målene som blir satt av strategien, tiltakene inkluderer både individuell kompetanseutvikling og kollektiv kompetanseutvikling for de ulike gruppene ansatte innenfor barnehagesektoren (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 20). Et av tiltakene er videreutdanningstilbud for barnehagelærere, med et mål om å øke andelen barnehagelærere med kompetanse på mastergradsnivå (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 23).

5.2.2 Aktør

«Målgruppen for strategien er alle aktører i barnehagesektoren»

«Målgruppen for strategiens tiltak er alle grupper ansatte som arbeider direkte med barna i barnehagen» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7)

Strategien viser til at disse som mulige aktører for kompetansestrategien:

Utdanningsdirektoratet, Sametinget, universiteter og høyskoler, Fylkesmannen, nasjonale sentre, barnehagemyndigheten, foreldreutvalget for barnehager (FUB), fylkeskommunen, barnehageeiere, Fagforbundet, studentorganisasjoner, fagskoler, Utdanningsforbundet, KS, Private Barnehagers Landsforbund (PBL), regionale og lokale samarbeidsfora og de ansatte i barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7).

5.2.3 Regi

Strategien «kompetanse for fremtidens barnehage» beskriver hvem som skal ta regien over strategien i barnehagesektoren. Eier og ledelse i den enkelte barnehage må sette i gang og lede felles utvikling- og endringsprosesser for å skape en kultur for kollektiv læring og kvalitetsutvikling (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 8). Barnehageeier har ansvar for regi av tiltakene som utvikles lokalt og samarbeid med andre aktører (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 23). Strategien beskriver flere av aktørenes og deres ansvar rundt regien av strategien:

Barnehagens ledelse

Styrer skal lede og følge og barnehagens kompetanseutvikling gjennom endrings- og utviklingsprosesser, videre skal styrer fungere som en motivator, som inspirerer og legger til rette for utvikling av kompetanse hos de ansatte. Barnehagelæreren har en rolle som veileder, mens den pedagogiske lederen får en refleksjon- og utviklingsrolle i samarbeid med styreren (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 13)

Barnehageeier

Barnehageeier skal kartlegge og ha en plan for rekruttering og kompetanseutvikling langsiktig, samtidig som den legger til rette for nødvendig opplæring og kompetanseutvikling. Denne rollen innebærer også å bidra med egne midler til kompetansetiltakene (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 13)

Kommunen som barnehagemyndighet

De deltar på kompetansenettverk rundt utvikling og utførelse av kompetansetiltak. Kommunen skal utvikle planer for kompetanse for alle grupper ansatte i både kommunale og private barnehager, og ivareta de nasjonale føringene, samt de lokale behovene som er en forutsetning for statlige midler som de har blitt tildelt. Kommunen skal prioritere og tildele midler til kompetanse slik at de kan ivareta behovet for kompetanse i barnehagen. De har en viktig oppgave ved å sikre at barn får et trygt og pedagogisk tilbud i barnehagen, som handler i tråd med barnehageloven og rammeplanen (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 13)

Fylkesmannen

Fylkesmannen skal lede og koordinere de regionale kompetansenettverkene med deltakere fra barnehageeiere, kommunen, fylkeskommunen, universitetet og høyskoler, barnehagen og organisasjoner, disse skal sammen kartlegge behovet for kompetanse lokalt og utvikle tiltak. Videre skal fylkesmannen følge opp de kompetanseutviklingstiltakene som kommer fra staten og sørge for at implementeringen og utviklingsarbeidet av tiltak skje i kontakt med kommunen, universiteter og høyskoler, samt andre relevante fagmiljøer. De skal også sørge for at kommunen tildeler de statlige midlene til barnehager for å dekke kompetansebehovet (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 13)

Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet

Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet skal legge til rette for videreutvikling av barnehagen som en lærende organisasjon, og tilrettelegge for barnehagelærernes profesjonelle fellesskap gjennom barnehagebaserte kompetansetiltak og videreutdanningstilbud. Videre skal de vurdere og justere tiltakene og redegjøre for vilkår for tilskudd i barnehagene. De bidrar også til det regionale samarbeidet og erfaringsdelingen (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 13)

Universiteter og høyskoler

Disse har som regi å tilby barnehagelærerutdanning med høy kvalitet og bidra til rekrutteringen av flere barnehagelærere. Samtidig opparbeide nye videreutdanningstilbud som kan inngå i mastergrader, og utvikle mastergrader som bygger på barnehagelærerutdanningen de tilbyr. De skal også utvikle nye tilbud i samarbeid med regionale aktører og dermed møte barnehagens behov for kompetanseutvikling. Universitetene og høyskolene skal samarbeide med ulike samarbeidspartnere som, utdanningsdirektoratet, sametinget, kommunene m.fl., om å tilby gode etter- og videreutdanninger for alle ansatte. De skal bidra med gjennomføringen av nasjonal utdanningspolitikk ved å benytte seg av nasjonale sentres utvikling av ressurser som støttet opp under kompetanseutvikling (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 13-14)

Fagskoler

Fagskoler skal utarbeide studietilbud med utgangspunkt i kompetansebehov og kompetansestrategiens føringer som er tilpasset barnehagen, de skal også samarbeide med aktører for å tilby utdanningen hvor det praktiske har større vekt i forhold til det teoretiske (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s.14)

Fylkeskommunen

De skal tilby assistenter fagbrev gjennom egnede praksisordninger, disse utvikles i samarbeid med fylkesmannen (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 14)

Organisasjonene

Organisasjonene skal gjøre sin egen organisasjon kjent med strategien og legge til rette for at de ansatte i barnehagen kan delta i kompetanseutviklingstiltak (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s.14)

5.3 Sammenstilling av dokumentverktøy

Funksjonen tilsier hva dokumentet ønsker å oppnå. Resultatene av denne delen omhandler at strategien vil oppnå en utvikling av kompetansen i barnehagen, og at regjeringen ønsker å tydeliggjøre de ulike aktørenes roller og ansvar. Det blir også beskrevet at det skal støtte implementeringen av rammeplanen, og at ved økt kompetanse nå målene for rammeplanens intensjon og krav. Det skrives at kompetansestrategien skal støtte opp arbeidet rundt rekruttering, og dette vil derfor også være en del av dokumentets ønskede funksjon.

Gjennom strategien så blir det tatt frem hvem som skal føre strategien til live i praksis, dette kan også ses på som en måte å tydeliggjøre aktørenes roller og ansvar. Disse overtar regien av kompetansestrategien når den har blitt presentert. Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet legge til rette for videreutvikling av barnehagen, samt justere og vurdere tiltakene og redegjøre for vilkår for tilskudd i barnehagen. Disse bestemmer derfor hva som skal til for at en kan få tildelt tilskudd i barnehagen for kompetanseøkning. Videre prioriterer og tildeler kommunen som barnehagemyndighet midlene ut i barnehagene, fylkesmannen overvåker at midlene blir tildelt til tiltenkt formål og følger opp tiltakene.

For å øke muligheten til videreutdanning og kompetanseheving skal Universiteter og Høyskoler gi studenter et tilbud om en barnehagelærerutdanning av høy kvalitet, samt utvikle mastergrader og videreutdanningstilbud som kan inngå i en eventuell mastergrad. Fagskolene har regien rundt å utarbeide studietilbud som er praksisnære med utgangspunkt i kompetansebehov og kompetansestrategiens føringer. Fylkeskommunen har ansvaret om å gi assistenter et tilbud om fagbrev gjennom praksisordninger, dette vil være markedsrettet ut fra behov og forespørsel.

De ulike barnehageeierne har en rolle hvor de kartlegger og legger planer for rekruttering og kompetanseutviklingsbehovet i den aktuelle barnehagen. Innad i feltet har barnehagens ledelse egen regi. Styrer skal bedrive endring- og utviklingsprosesser innad i barnehagen, og i samarbeid med pedagogisk leder skal de ha en refleksjon- og utviklingsrolle. Barnehagens ledelse vil derfor ha en mer institusjonell tilnærming til strategien. De ansatte i barnehagene har muligheten til å være tilknyttet til ulike organisasjoner tilpasset deres stilling, organisasjonene skal gjøre selve organisasjonen kjent med strategien, og legge til rette for at deres medlemmer kan delta i kompetansetiltakene.

Aktørene som blir nevnt i kompetansestrategien er alle som arbeider innenfor barnehagesektoren, de tiltakene som er presentert er derimot rettet mot de som arbeider direkte med barna i barnehagen.

5.10 Dokumentsaker

Asdal og Reinertsen (2020, s. 109) beskriver det å følge saken som noe en gjør for å finne ut hvordan noe blir til en sak. En ser så på hvordan saken utspiller seg i dokumentet, og om den endres underveis. Jeg har valgt å se på dokumentsaken ved å følge saken gjennom dokumentet «kompetanse for fremtidens barnehage» og har delt denne i; selve saken og handlingsalternativer.

5.10.1 Hva handler saken om?

Strategien begynner dokumentet med noe bakgrunnsinformasjon om selve strategien og dokumentet.

«Kompetanse for fremtidens barnehage ble lansert i 2013. Revidert kompetansestrategi er en videreføring og videreutvikling av strategien. Fra 2013 til 2017 har regjeringen mer enn doblet innsatsen til kvalitetstiltak, fra 165 mill. kroner til 400 mill. kroner» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii).

Det har blitt gjort evalueringer av strategiens tiltak, disse viser til at strategiens tiltak fungerer, og derfor vil alle tiltakene bli ført videre i den nye strategiperioden (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 20) I tidsperioden mellom 2013 og 2017 ble det gjort en stor innsats med tanke på kvalitetstiltak, det ble fler fagskoleutdanninger for barnehageansatte og flere videreutdanningstilbud for barnehagelærere, samt at barnehageeier selv kan søke om midler for å øke sitt personal sin kompetanse (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii). I denne perioden har også andelen barnehagelærere og ansatte med fagbrev økt (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii).

Videre beskriver strategien at barnehagen skal være et sted hvor ansatte har muligheten til å utvikle seg faglig, både kollektivt og individuelt, dette krever en barnehageledelse som er oppdatert og kompetente (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii). Med den reviderte kompetansestrategien ytrer regjeringen et ønske om at de ulike aktørene i barnehagesektoren

får tydeliggjort sine roller og sitt ansvar for kompetanseutviklingen, og at et godt samarbeid i sektoren må legges til grunn for å nå strategiens mål (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii). Gjennom å arbeide med kompetanseutvikling for alle ansatte i barnehagesektoren skal kompetansestrategien bidra til et barnehagetilbud av høy kvalitet for alle barn, strategien skal også bidra til å få inn og beholde personalet med barnehagefaglig kompetanse (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s.7).

«Delmål:

Kompetansestrategien skal bidra til at

- *andelen barnehagelærere i barnehagen øker*
- *andelen barne- og ungdomsarbeidere i barnehagen øker*
- *alle ansatte får mulighet til videreutdanning*
- *flere barnehagelærere i barnehagen har kompetanse på mastergradsnivå*
- *alle barnehager utvikler sin pedagogiske praksis gjennom barnehagebasert kompetanseutvikling»* (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s.7)

5.10.2 Handlingsalternativer

Dokumentet presenterer forskjellige handlingsalternativer i teksten, disse kan deles i 3; samarbeidsfora, satsingsområder og kompetanseutviklingstiltak.

5.10.2.1 Samarbeidsfora

Utdanningsdirektoratet vil årlig tildele midler til kompetanseutviklingstiltakene, for å få tildelt midler vil det stilles krav om et regionalt samarbeidsforum. Samarbeidsforaene skal bidra til at alle aktører får en felles retning og opplever forutsigbarhet, det skal bidra til kvalitetssikring av kompetansetiltakene og at midlene brukes til det aktuelle formålet (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 10). Disse foraene skal bygge på tidligere erfaringer og arbeide med kompetansenettverk for barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s.10).

5.10.2.2 Satsingsområder

«Barnehagen som pedagogisk virksomhet» er et satsingsområde som skal støtte opp under rammeplanens krav om barnehagen som en pedagogisk virksomhet som skal planlegges og vurderes. Arbeidet innenfor dette satsingsområdet omhandler den pedagogiske praksisen og ledelsen av utviklings- og endringsprosesser som foregår. Barnehagen skal selv vurdere om

deres praksis fremmer barnehagens verdigrunnlag og om intensjonen til rammeplanen følges i praksis (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 17).

Det neste satsingsområdet er «*kommunikasjon og språk*». Dette satsingsområdet fremstiller at barna skal få være del av og møte et språkmiljø som er rikt og variert, språkmiljøet skal omfatte både fysiske, estetiske og verbale uttrykk (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 18). Arbeidet med dette satsingsområdet skal være en sentral del av barnehagehverdagen, og personalet kan observere, vurdere og dokumentere språket og språkmiljøet til barn og barnegruppen for å tilpasse språkstimuleringen og skape et godt språkmiljø (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 18).

Videre skrives det om satsingsområdet: «*et inkluderende miljø for omsorg, læring og danning*». Denne støtter opp under rammeplanens økte krav til arbeid rundt kommunikasjon og språk i barnehagen. Satsingsområdet skal bidra til å styrke personalets kompetanse i å avdekke, forebygge, stoppe og følge opp diskriminering, krenkelser og uheldige samspillsmønstre, utestenging, mobbing og fremme et trygt og godt barnehagemiljø (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 18).

Strategien påpeker at barnehagene skal bygge på det verdigrunnlaget som er fastsatt av internasjonale konvensjoner som Norge er en del av, samt barnehageloven. «*Barnehagens verdigrunnlag*» skal sørge for en felles forståelse av de verdiene og hvordan verdiene kan legges inn i barnehagehverdagen og den pedagogiske praksisen, videre skal alle barn få være med å medvirke og ta en del av fellesskapet de er en del av (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 18).

5.10.2.1 Kompetansetiltak for personalet i barnehagen

Kompetansetiltakene for personalgruppen blir i strategien delt opp i ti forskjellige punkter, disse inneholder forskjellige måter hver gruppe av personalet kan oppnå ny kompetanse.

«Barnehagebasert kompetanseutviklingstiltak er utviklingsarbeid som involverer hele personalet, og som foregår i den enkelte barnehage» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 23).

Tiltakene som gjelder «*hele personalgruppen*», skal være fastsatt hos pedagogisk leder, barnehageeier og styrer og disse skal sørge for en utviklingsprosess på arbeidsplassen for hele personalet, på kryss av kompetansenivå (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 23).

Strategien legger fram videreutdanningstilbud for «*barnehagelærere*», og at videreutdanningstilbudet skal bidra til en økt andel barnehagelærere med mastergrad. Kompetansen skal være i tråd med prioriterte satsingsområder fra rammeplanen og styrke barnehagelærerens kompetanse rundt utviklingsarbeid (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s.23). Det blir også beskrevet videreutdanningstilbud for ledere og assisterende ledere i barnehagen. Dette videreutdanningstilbudet skal sørge for kvalitetsutvikling i barnehagen gjennom å styrke den administrative og pedagogiske lederkompetansen til «*styrere*» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 23). Videre blir det gitt informasjon om «*tilleggsutdanning*» for personell med pedagogisk utdanning som ønsker å videreutdanne seg slik at de kvalifiseres til stilling som pedagogisk leder (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s.23). «*Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning*» (ABLU) er et aktuelt tilbud for barne- og ungdomsarbeidere og assistenter som vil utdanne seg til barnehagelærer i barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s 24). Assistenter med lang erfaring fra barnehage har også tilbudet om å formalisere sin kompetanse gjennom «*praksiskandidatordningen*» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 24). Et annet tilbud som blir presentert som også omhandler fagarbeidere og assistenter i barnehagen er «*fagskoleutdanning i oppvekstfag*». Dette er en videreutdanning med mulighet for å øke kompetansen på tre områder: Barn med særskilt behov, Arbeid med de yngste barna (0-3 år) i barnehagen og Arbeid med språk, flerspråklighet og flerkulturell kompetanse. Det er en forutsetning at de som tar fagskoleutdanningen har minimum 5 års erfaring med barn (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 25). Strategien legger også frem «*kompetansehevingsstudier for fagarbeidere og assistenter*», kompetansehevingsstudiene har som mål å gi de innsikt i barnehagetradisjonen, yrkesetikk og erfaring med pedagogisk refleksjon (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 25). Assistenter som mangler kompetanse på barnehagefaget, har muligheten til å oppnå denne kompetansen i samarbeid med relevante kompetanseutviklingsmiljøer (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 25).

Dokumentet gir plass til «*mastergrader*» og «*doktorgrader*». Doktorgradene vil være med å styrke relasjonen mellom forskningsinstitusjoner og barnehager, og det vil gi barnehagefeltet

utdannede forskere med kunnskap som er relevant for barnehagesektoren (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 24).

5.11 Sammenstilling av dokument saker

Strategien viser til at den er revidert og at det var en tidligere versjon mellom 2013 og 2017. Mellom dette tidspunktet ble det gjort evalueringer av strategien som viste at strategien fungerte. Derfor ble alle tiltakene videreført til den reviderte utgaven. I denne perioden ble det flere fagskoleutdanninger for barnehageansatte og flere videreutdanningstilbud for barnehagelærere. Dette tilsier at den tidligere strategien fungerte godt og at de ønsket å videreføre tiltakene i lengre tid.

Saken blir fremmet ved at barnehagen skal være et sted hvor en kan utvikle seg faglig, men at dette krevet kompetent og oppdatert ledelse i barnehagen. Kompetansestrategien ønsker å bidra til et barnehagetilbud av høy kvalitet for alle barn, strategien fremmer også ønske om å få inn og beholde personalet med barnehagefaglig kompetanse. Strategien deler seg i at den både ønsker økt kompetanse på den ene siden, og økt rekruttering på den andre siden. I delmålene kan en se denne todelingen. Økt kompetanse kommer frem i: «alle ansatte får mulighet til videreutdanning», «flere barnehagelærere i barnehagen har kompetanse på mastergradsnivå» og «alle barnehager utvikler sin pedagogiske praksis gjennom barnehagebasert kompetanseutvikling». Rekrutteringen fremmes i delmålene: «andelen barnehagelærere i barnehagen øker» og «andelen barne- og ungdomsarbeidere i barnehagen øker».

For å nå målene fremmer strategien mulige handlingsalternativer i teksten.

Handlingsalternativer som bør fremkomme i barnehagen for å nå målet om et barnehagetilbud av høy kvalitet for alle barn omhandler de ulike satsingsområdene. Satsingsområdene fremstiller ulike måter barnehagen skal eller kan utvikle seg for å nå ulike krav i rammeplanen eller i barnehageloven, blant annet under satsingsområdet «kommunikasjon og språk» så kan personalet observere, vurdere og dokumentere språket og språkmiljøet til barn og barnegruppen for å tilpasse språkstimulering og skape et godt språkmiljø.

Handlingsalternativer som er rettet mot kompetanseutvikling av de ansatte for å nå sakens mål. Disse omhandler ulike etter- og videreutdanninger for de ansatte i barnehagene.

Gjennom disse kompetanseutviklingstiltakene fremmer strategien et ønske om flere barnehagelærere med mastergrad, flere barnehagelærere og flere barne- og ungdomsarbeidere. Strategien viser til at for å få tildelt midler for handlingsalternativene vil det stilles krav om regionale samarbeidsfora. Disse skal bidra til at alle aktørene har en felles retning og opplever forutsigbarhet, forumene bygger på tidligere erfaringer og skal arbeide med kompetansenettverk for barnehagen.

5.12 Oppsummering analyse

Her vil jeg oppsummere de største funnene fra analysedelen. I del 1 av analysen gjorde jeg ved å dele opp teksten i fem deler: avsender og mottaker, struktur og rigg, språk og stil, visuell utforming og grafiske elementer og referanser. Her fant jeg ut at strategien er utgitt av kunnskapsdepartementet, og har med dette Kunnskapsdepartementet som avsender (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 27). Forordene til strategien som ble gitt ut i 2018 ble skrevet av den daværende kunnskapsministeren Thorbjørn Røe Isaksen. På forsiden av strategien blir det norske riksvåpenet fremstilt som symbol, symbolet i seg selv kan vise til at strategien er gitt ut av institusjoner med stor makt over kunnskapsområdet (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. i). Strategien har blitt revidert, og ble først lansert i 2013. Den reviderte strategien gjelder mellom 2018 og 2022. I den første strategiperioden mer enn doblet regjeringen innsatsen i kvalitetstiltak (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii). Strategien har en oppbygning hvor en kan finne det en leter etter gjennom innholdsfortegnelsen. Innholdsfortegnelsen viser at strategien er delt opp i to hoveddeler og at del en inneholder flere deler, her kommer blant annet målet til strategien inn. Del to av strategien viser de ulike karriereveiene som ulike handlingsalternativer for å nå de ulike målene (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. iii). Kompetansestrategien er bygd opp med et enkelt og forståelig språk for de i barnehagesektoren og viser til ulike kjente sitater, blant annet «*Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver*» og barnehageloven.

I del 2 av analysen gjorde jeg funn om hva som er funksjonen til strategien, hvem som er aktører og hvem som har regi over strategien. Funksjonen til strategien er hva strategien ønsker å oppnå gjennom ulike handlingsalternativer. Funksjonen til strategien er beskrevet som:

«Kompetansestrategien skal støtte opp om arbeidet med rekruttering og kompetanseutvikling. Barnehagen skal være et sted der de ansatte har mulighet til å

utvikle seg faglig, både individuelt og i et fellesskap. Dette krevet kompetent og oppdatert barnehageledelse» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii).

Videre i forordet står det at:

«Med revidert kompetansestrategi ønsker regjeringen å tydeliggjøre de ulike aktørenes roller og ansvar for kompetanseutvikling og legger til grunn et godt samarbeid i sektor for å nå strategiens mål» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii).

For å nå funksjonen til strategien har strategien ulike aktører som er viktige i møte med målene til strategien. Her blir det skrevet i strategien at aktørene som tilhører denne strategien er alle innenfor barnehagesektoren (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7). Videre i strategien fremkommer de som skal ta regi over strategien når den har blitt presentert for barnehagesektoren. De som skal ta regi over strategien er: barnehagens ledelse, barnehageeier, kommunen som barnehagemyndighet, fylkesmannen, Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdepartementet, universiteter og høyskoler, fagskoler, fylkeskommunen, organisasjonene.

Aktørene og de som tar regi over strategien skal bidra til å nå delmålene, som blir presentert som:

- *«andelen barnehagelærere øker*
- *andelen barne- og ungdomsarbeidere i barnehagen øker*
- *alle ansatte får mulighet til videreutdanning*
- *flere barnehagelærere i barnehagen får kompetanse på mastergradsnivå*
- *alle barnehager utvikler sin pedagogiske praksis gjennom barnehagebasert kompetanseutvikling» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7)*

I del 3 gjorde jeg funn av hvordan saken utspiller seg i dokumentet, og hvilke handlingsalternativer som kommer til syne. Strategien skal gi mulighet til at alle i barnehagen skal ha mulighet til å utvikle seg faglig, både kollektivt og individuelt (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii). Gjennom arbeidet med kompetanseutvikling skal strategien bidra til et barnehagetilbud av høy kvalitet for alle barn, strategien skal også bidra til å rekruttere og beholde personalet med barnehagefaglig kompetanse (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7). Med den reviderte kompetansestrategien ønsker regjeringen at de ulike aktørene i barnehagesektoren skal få tydeliggjort sine roller og sitt

ansvar for kompetanseutviklingen (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii). Aktørene blir presentert ulike handlingsalternativer i kompetansestrategien som kan bidra til å nå delmålene. Handlingsalternativene en finner i strategien omhandler samarbeidsfora, satsingsområder og karriereveier. Samarbeidsforumene skal bidra til at alle aktørene har en felles retning og opplever forutsigbarhet (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 10). Satsingsområdene beskriver de ulike områdene strategien ønsker å satse på gjennom perioden, her fremkommer «*barnehagen som pedagogisk virksomhet*» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 17), «*kommunikasjon og språk*» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 18), «*et inkluderende miljø for omsorg, læring og danning*» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 18) og «*barnehagens verdigrunnlag*» (Kunnskapsdepartementet, 2017b s. 18). Tilslutt presenterer kompetansestrategien kompetansetiltak for hele personalgruppen, disse inneholder forskjellige karriereveier for de ulike stillingene innad i barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 23).

Oppsummert blir det tydelig at kompetansestrategien har en kobling mot det politiske. Her kan vi se både kunnskapsdepartementet og tidligere kunnskapsminister. Videre viser også kompetansestrategien en tydelig kobling mot høyt stående institusjoner ved bruk av det norske riksvåpenet som symbol. Funksjonen til strategien oppsummert er at den ønsker å støtte opp arbeidet med rekruttering og kompetanseutvikling. Videre viser funnene til at strategien har tydeliggjort rollene til de ulike aktørene i barnehagesektoren, den viser også hvordan aktørene skal ta regi gjennom de ulike handlingsalternativene som kompetansestrategien fremmer. Oppsummert blir det tydelig at saken i kompetansestrategien bygges opp gjennom den todelte oppbygningen til strategien. Videre så er strategien tydelig på at personalet i barnehagen skal ha mulighet til å utvikle seg faglig, denne saken bygger de opp med ulike handlingsalternativer. Handlingsalternativene kan tas i bruk personalet i barnehagesektoren. Her fremkommer ulike karriereveier og samarbeidsforum.

Kapittel 4

I dette kapittelet vil jeg diskutere funnene fra analysen av kompetansestrategien opp mot teorien rundt kompetanse og kompetanseutvikling, samt byråkratisk ledelse.

6.0 Diskusjon, del 1

6.1 Kompetanse og kompetanseutvikling

«*Kompetansestrategien skal støtte opp om arbeidet med rekruttering og kompetanseutvikling*» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii). I Martinsens (2009, s. 212) tekst fremkommer det fem ulike faser for kompetanseendring. I punkt tre skrives det at for å skape kompetanseendring er en nødt til å ta et standpunkt i forhold til hvordan en skal tilnærme seg ny kompetanse eller om en skal hente inn den ønskede kompetansen utenfra. Han skriver at dette gjøres gjennom tre ulike metoder: lære opp/utvikle kompetanse, motivere mot ny kompetanse eller ansatte nytt personal med ønsket kompetanse. Kompetansestrategien skriver at den ønsker å få inn nytt personal, men også beholde personalet med barnehagefaglig kompetanse (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii). Berggren mfl. (1998, s. 15) skriver at kompetanse er når mennesker innehar evnen til å gjøre oppgaver rasjonelt og møte krav som kommer utenfra i spesifikke situasjoner. Dermed er kompetanse en blanding av erfaringer, motivasjon, vilje og kunnskaper.

Kompetansestrategien har blitt implementert for å støtte opp bruken og tilnærmingen av den nye rammeplanen, og de kompetansetiltakene som fremkommer i strategien skal bidra til å nå rammeplanens intensjoner og krav (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7-8). Ifølge Martinsen (2009, s. 211) vil kompetansebegrepet vise til det handlingspotensialet mennesker har i møte med kravene som arbeidsoppgavene stiller. I dag har kompetanseutvikling blitt et viktig virkemiddel i organisasjoner, og dette viser i seg selv hvor viktig kompetanse er. Kompetansen i seg selv har blitt et konkurransemiddel for organisasjonene (Berggren mfl., 1998, s. 13). Martinsen (I Berg, Martinsen og Thompson, 1998, s. 143) skriver at kompetanseutvikling gjennomføres ved ulike opplæringstiltak, disse bygger ofte på kartlegging og analyse av virksomhetens mål og visjon. Tiltakene som fremmes i kompetansestrategien (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 20) viser til både individuelle og kollektive tiltak for kompetanseutvikling for de ulike gruppene ansatte i barnehagesektoren. Videre i Martinsens (2009, s. 212) fem kompetanseendringsfaser viser det til at en først må

gjøre en analyse av kompetansen som kreves innad i de ulike avdelingene, før en kartlegger den kompetansen som allerede finnes. En vil så ta avgjørelsen på hvordan en skal nærme seg ny kompetanse, deretter vil kompetansetiltakene utføres, til slutt blir effekten av disse evaluert.

I kompetansestrategien (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 13) skrives det at det er barnehageeier som skal kartlegge og planlegge rekrutteringen og legge til rette for en langsiktig kompetanseutvikling. Berggren (mfl., 1998, s. 14) påpeker at for å lykkes med kompetanseutvikling må en tro på personalets handlekraft og kreativitet, en må også tro at personalet selv ønsker å nå virksomhetens mål. Ifølge Martinsen (2009, s. 212) må en ha en tanke om hva slags kompetanse som trengs i virksomheten, og at denne kompetansen og strategien må ses i sammenheng med hverandre. Det er de som utarbeider visjoner, planer og mål som må utarbeide planen for kompetanseutviklingen, det er slik en vil kunne nå målet. *«Barnehagebasert kompetanseutvikling er utviklingsarbeid som involverer hele personalet, og som foregår i den enkelte barnehage»* (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 23)

6.2 Byråkratisk ledelse

Gjennom arbeidet med kompetanseutviklingen for alle de ansatte skal strategien bidra til et barnehagetilbud av høy kvalitet for alle barn (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7). Ifølge Karlsen (2006, s. 93) vil byråkratiet gi en garanti for likebehandling, ensartethet og rettferdighet. Byråkratiet vil dermed ha en utfordring med å se det spesielle. Behovet for likebehandling og rettferdighet i organisasjoner er stor, og her har byråkratiet en fordel. Det regelverket som byråkratiet fremmer sikrer at alle saker som fremgår i virksomheten behandles likt (Busch mfl., 2010, s. 51). Kompetansestrategien er gitt ut av kunnskapsdepartementet (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 27). Ifølge Wadel (1997, s. 44) vil det igjennom den byråkratiske administrative ledelsen foregå en form for ovenfra-og-ned-ledelse hvor det er den formelle lederen som utarbeider ferdige instruksjoner til de ansatte.

«Kompetanse for fremtidens barnehage ble lansert i 2013. Revidert kompetansestrategi er en videreføring og videreutvikling av strategien. Fra 2013 til 2017 har regjeringen mer enn doblet innsatsen til kvalitetstiltak, fra 156 mill. kroner til 400 mill. kroner» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii).

Karlsen (2006, s. 92) skriver at instruksjonene som fremkommer i byråkratiet er en representasjon av fortolkningen av loven og har politiske intensjoner. Videre skriver Karlsen (2006, s. 93) at byråkrattstyringsdiskursen kommer frem fordi de som forvalter loven gjennom staten har en innvirkning på hvordan styringen og administreringen av regelverket foregår. Strategien fører videre en del henvisninger i teksten, her fremmes blant annet henvisninger til loven. «Alle ansatte i barnehagen har opplysningsplikt overfor barneverntjenesten (jf. §22 i barnehageloven) og skal kjenne til denne plikten. I tillegg gjelder avvergingsplikten generelt for alle i samfunnet (jf. § 196 i straffeloven)» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 19). Styring gjennom byråkrati spesielt på utdanningsområdet blir ofte gjort gjennom instruksjoner og anvisninger fra overordnet til underordnet nivå. Disse er ofte detaljert og forankret i loven (Karlsen, 2006, s. 92). Wadel (1997, s. 44) skriver at byråkratisk administrativ ledelse er ikke så opptatt av hvordan noe gjøres, så lenge det gjennomføres i henhold til regelverket. Derimot hvis det oppstår tvil rundt hvordan en skal behandle en sak innenfor regelverket, vil det ofte utarbeides et nytt regelverk. Brytes regelverket, eller det fremtrer en annen form for avvik, vil det oppstå problematikk og gi en problematisk stil innenfor byråkratiet (Karlsen, 2006, s. 93). Strategien har gjennomgått en evaluering tidligere av de tiltakene som den fremmer, disse tiltakene viste seg i evalueringen at fungerte godt og den reviderte strategien videreførte dermed alle tiltakene til en ny strategiperiode (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 20).

«Med revidert kompetansestrategi ønsker regjeringen å tydeliggjøre de ulike aktørenes roller og ansvar for kompetanseutviklingen og legger til grunn et godt samarbeid i sektor for å nå strategiens mål» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii).

Busch mfl. (2010, s. 50-51) legger frem kjennetegn ved den byråkratiske organisasjonen. Her skriver han at den enkelte ansatte skal ha en klar definisjon på sitt ansvarsområde, samt at den enkeltes oppgaver skal være nøyaktig spesifisert gjennom regler og skiftelige instruksjoner. Gjennom den reviderte kompetansestrategien ytrer regjeringen et ønske om at de ulike aktørene i barnehagesektoren får klare roller og tydeliggjort sitt ansvar innen kompetanseutviklingen (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii). Mulige aktører blir beskrevet i kompetansestrategien, her finnes: Utdanningsdirektoratet, Sametinget, universiteter og høyskoler, Fylkesmannen, nasjonale sentre, barnehagemyndigheten, foreldreutvalget for barnehager (FUB), fylkeskommunen, barnehageeier, Fagforbundet, studentorganisasjoner, fagskoler, Utdanningsforbundet, KS, Private Barnehagers Landsforbund (PBL), regionale og

lokale samarbeidsfora og de ansatte i barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7). Et annet kjennetegn som Busch mfl. (2010, s. 50-51) skriver om er at den byråkratiske organisasjonen vil ha en hierarkisk oppbygning, med flere over- og underordnede. Dette fremkommer i strategiens illustrasjoner, spesielt over oversikten over aktørene (Kunnskapsdepartementet, 2017b, vedlegg A). Kjennetegnene viser også til at organisasjonen er oppdelt i avdelinger, hvor hver enkelt avdeling har ulike spesialisering og har selv egne avgrensede oppgaver (Busch mfl., 2010, s. 50-51). Sørhaug (2019, s. 33) skriver at for at kompetansen i seg selv skal få verdi, må den bli sett og brukt av andre. Ved at andre personer ser og bruker kompetansen, vil kompetansen mobilisere seg. Dette kaller Sørhaug for en vertikal synlighet. Ved at den vertikale synligheten fremtrer vil en kunne få respekt og rykte innad i organisasjonen.

I byråkratiet er kompetanse en viktig verdi, og det vil derfor være viktig at de ansatte kjenner til og har tillit til de tegnene som benyttes innad i virksomheten. Sørhaug (2019, s. 34) skriver at disse tegnene inneholder en dobbelt tillit. For at tegnene i seg selv skal ha virkning må alle i organisasjonen ha lik forståelse av tegnene, samt bruke tegnene på riktig måte. Strategien inneholder 10 bilder gjennom 26 sider, disse viser barn i lek og omsorgssituasjoner, i barn-barn relasjon og voksen-barn relasjon (Kunnskapsdepartementet, 2017b).

Kompetansestrategien viser til delmål som viser hva strategien skal bidra til, alle ansatte skal ha muligheten til videreutdanning og barnehagen skal ha flere barnehagelærere med kompetanse på mastergradsnivå (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7). Sørhaug (2019, s. 33) skriver at i byråkratiskledelse vil dokumentbar kunnskap og ferdigheter være relevant, dette gir tilgang til ulike posisjoner. Ifølge Busch mfl. (2010, s. 51) er byråkratiet preget av høy innsikt og kompetanse. Videre skriver Sørhaug (2019, s. 33) at kompetanse er en personlig egenskap. Det er en ferdighet noen innehar, og noe individet selv kan. I satsingsområdet «*et inkluderende miljø for omsorg, læring og danning*», beskrives det at strategien skal støtte opp om rammeplanens økte krav til arbeid rundt språk og kommunikasjon i barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 13). Ifølge Sørhaug (2019, s. 33) har byråkratiet en dobbeltrasjonalitet, hvor både organisasjonen og individet må opptre på en rasjonell måte. Det vil si at organisasjon og individ er redskaper i seg selv som arbeider mot å oppnå noe utenfor seg selv. Ved å arbeide med kompetanse i byråkratiet vil en skape kraftige felt, disse vil vises som estetiske, men også uformelle personlige allianser i

organisasjonsform. Alliansene og feltene vil i seg selv kunne knyttes opp mot byråkratiets prinsipper rundt saklighet og effektivitet (Sørhaug, 2019, s. 38).

Byråkrati som styringsform kan knyttes til effektivitet, og byråkratiets særpreg vil derfor kunne være saklighet (Sørhaug, 2019, s. 33). Byråkratiet vil ikke endres ved at en ansatt sier opp sin stilling, og en ny blir tilsatt. Den nye ansatte vil følge de samme rutinene, dette fordi byråkratiet er bygd opp med definerte regler på hvordan ting skal gjøres (Busch mfl., 2010, s. 51). I byråkratiet skal det løses bestemte oppgaver. Disse oppgavene og deres myndighet blir fordelt i henhold til kompetanse (Sørhaug, 2019, s. 33). Kommunen som barnehagemyndighet skal delta på kompetansenettverk rundt utvikling og utførelse av kompetansetiltak, samt skal kommunen prioritere og tildele midler til kompetanse slik at de kan ivareta behovet for kompetanse i barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 13).

7.0 Diskusjon, del 2

I dette kapittelet diskuterer jeg funnene fra analysedelen mot Foucaults teori rundt makt og kunnskap

7.1 Makt og kunnskap

Ifølge Foucault (2018, s. 29) vil det ikke oppstå makt utenfor et kunnskapsfelt, det vil heller ikke finnes kunnskap som ikke utvikles og inngår i et maktforhold. Kompetansestrategien skal bidra med å støtte opp under rekruttering og kompetanseutvikling i barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii). Kompetansestrategien viser refererer også til «*språkløyper*», som er en nasjons strategi som omhandler skriving, lesing og språk (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 19). Eliassen (2016, s. 96) skiver at dispositivitet er tanken om kunnskap og makt på sammen nivå. I rommet mellom kunnskap-makt, vil det foregå en prosess som bestemmer den riktige formen for kunnskap og de ulike kunnskapsområdene (Foucault, 2018, s. 29). Kompetansestrategien legger føringer gjennom fire tematiske satsingsområder. De tematiske satsingsområdene er: «*barnehagen som pedagogisk virksomhet, kommunikasjon og språk, et inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning og barnehagens verdigrunnlag*» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii). Eliassen (2016, s. 62) påpeker at kunnskap kan betegnes som den erkjennende prosessen der det etableres en diskurs av godkjente objekter. Disse objektene grupperes og gis en realitet av det objektet som godtar dem. Foucault (2018, s. 28) påpeker at makt frembringer kunnskap. Videre beskriver Eliassen (2016, s. 53) at viten også er en diskurs, og en sannhet om hva som er riktig og godtatt viten, og at denne blir artikulert gjennom språket.

Hammer (2017, s. 164) skriver at begrepet sannhet i seg selv tar for seg den diskursen som samfunnet godkjenner og lar fungere som sannhet. Det finnes ulike teknologier som arbeider med å finne ut hva som er sant og ikke sant. De verktøyene som brukes gis en verdi når det kommer til sannhet, de får status og rett til å bestemme hva som teller som sant. I analysen av kompetansestrategien finner man funn om at fagskoler skal utarbeide studietilbud som tar utgangspunkt i kompetansestrategiens føringer (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 14). Videre står det under satsingsområdet «*kommunikasjon og språk*» at barna skal få være del av og møte et rikt og variert språkmiljø (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 18). Arbeidet med satsingsområdet skal være en sentral del av barnehagehverdagen og personalet kan observere,

vurdere, dokumentere språket og språkmiljøet til barna eller barnegruppen for å tilpasse og skape et godt språkmiljø (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 18). Foucault (1982, s. 782) skriver at makten settes inn i hverdagslivet og denne makten kategoriserer individet, den markerer individet med deres individualitet, samt fester individet til den identitet, på denne måten tilfører makten en regel og sannhet på individet som individet selv må godkjenne. På denne måten må sannheten også bli godkjent av andre, og makten gjør individet til et subjekt.

Ifølge Hammer (2017, s. 151) vil økt profesjonalisering av kunnskap, handlingsteknikker og verdier, gi automatiserte metoder i uforutsigbare situasjoner. I strategien fremkommer det videreutdanningstilbud for barnehagelæreren. Kompetansen som skal fremmes i disse tilbudene skal være i tråd med prioriterte satsingsområder fra rammeplanen og styrke barnehagelærerens kompetanse rundt utviklingsarbeid (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 23). Hammer (2017, s. 124) påpeker at også de refleksjonene en gjør rundt profesjonalitet og velferdssamfunnet, gjør at en er i feltet viten-makt eller makt-viten. Den pedagogiske lederen skal gjennom strategien få en refleksjon- og utviklingsrolle i samarbeid med styreren i barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 13). Foucault skriver i artikkelen «The Power and Subject» (1982, s. 788) at makten kun eksisterer når den blir satt i handling. Kompetansestrategien viser til at etter den har blitt presentert så tar barnehagens ledelse, barnehageeier, kommunen som barnehagemyndighet, fylkesmannen, kunnskapsdepartementet og utdanningsdirektoratet, universiteter og høyskoler, fylkesmannen, fagskoler og organisasjonene (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 13-14) over regien av kompetansestrategien og implementerer denne videre inn i sektoren. I boken «*Overvåkning og straff*» (Foucault, 2018, s. 28-29) fremkommer det at makten ikke er noe noen innehar, men at makten kan tenkes som en strategi, og at makten formes som planer, taktiske handlinger, funksjonsmåter og teknikker. Med dette er makten alltid i et nett som stadig er spent, og i virksomme relasjoner. Strategien har blitt revidert og ble igjen lansert i 2013, den reviderte strategien er en videreutvikling og videreføring av den tidligere strategien (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii)

Foucault (2018, s. 123) beskriver at mennesket utsettes for et maktmaskineri, her utsettes kroppen ved å gjennomgranskes og bli plukket fra hverandre før kroppen settes sammen igjen. I denne sammenheng kan det oppstå en politisk anatomi. Den politiske anatomien er en maktmekanisme som kan ta kontroll over andres kropp, på denne måten får den kontroll over hvordan noe gjøres, og at den gjøres på den måten en vil, så effektivt en vil. Kroppen befinner

seg derfor i et felt av politikk, hvor myndighetene har direkte grep, omslutter den og dresserer den. Politikken har en virkning på kroppen hvor kroppen er blir en del av en økonomisk utnyttelse. Strategien er utgitt av Kunnskapsdepartementet (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 27) og forordene er skrevet av den daværende Kunnskapsministeren Thorbjørn Røe Isaksen (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii). I analysen av kompetansestrategien fremkommer også det Norske riksvåpenet som symbol, symbolet er synlig på forsiden av strategien (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. i). Ifølge Foucault (2018, s. 36) så er det den som har den absolutte makten som har rett til å fastslå sannheten, dette kan skje gjennom hemmeligholdelse, men også ved bruk av dokumenter.

Den disiplinerte kroppen er den som er velfungerende i samfunnet. Her oppstår det et skille i samfunnet om hva som fungerer og ikke fungerer. På denne måten gjør samfunnet en sosial sortering, denne sorteringen er viktig med tanke på norm og normalitet (Eliassen, 2016, s. 145). Strategien viser til ulike mål de ønsker at strategien skal bidra med, delmålene er: å øke andelen barnehagelærere og barne- og ungdomsarbeidere i barnehagen, alle ansatte i barnehagen skal få tilbud om videreutdanning, barnehager skal utvikle sin pedagogiske praksis gjennom barnehagebasert kompetanseutvikling og barnehagene skal få flere barnehagelærere med kompetanse på mastergradsnivå (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7).

Foucault (2018, s. 151) skriver i boken «*overvåkning og straff*» at disiplinens suksess kommer fra at den har så enkle virkemidler. Den har et hierarkisk blikk og en normaliserende sanksjon, og en kombinasjon av disse viser til disiplinering gjennom eksaminasjon. Det er i eksaminasjonen sammenhengen mellom makt og kunnskap er størst. Det ble gjort evaluering av den tidligere strategiens tiltak, og hvordan virkning disse hadde hatt i barnehagesektoren. Denne evalueringen viste at disse hadde fungert godt og alle tiltakene fra tidligere strategi ble derfor videreført til den reviderte strategien (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 20). I strategien skrives det også at fylkesmannen skal følge med på kompetanseutviklingstiltakene (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 13). Hammer (2017, s. 133) skriver at når det kommer til disiplinering så stenger den ikke ute. Den kjennetegnes av en rekke og individuelle inndelinger, gjennom taktisk kontroll som opererer gjennom vitenselementer, disse er avanserte og nødvendiggjør forskjellen. Disiplineringen er også noe som bidrar til å utvikle nye former for kunnskap og viten.

Strategien deler inn satsingsområdene og karriereveiene som fremkommer i analysen som mulige handlingsalternativer for aktørene. Karriereveiene er delt inn etter hvilken stilling du har i barnehagen, det finnes ulike karriereveier for styrer, barnehagelærer, barne- og ungdomsarbeidere og ufaglærte. Den barnehagebaserte kompetanseutviklingen og dens tiltak er utviklingsarbeid som skal involvere hele personalet, og tiltakene skal foregå i den enkelte barnehage (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 23). På samme måte fremkommer det i analysen av strategien at den skal bidra til at alle barn får et barnehagetilbud av høy kvalitet, og at for å få til dette er det et behov for personal med barnehagefaglig kompetanse (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. ii). I biomakten er disiplinen i stadig virkning, den retter seg mot å forbedre kroppens ferdigheter og utvinne dens kraft og øke dens nytte og lærevillighet. Samtidig vil en fortsatt møte ulike teknikker og strategier som er laget for å regulere befolkningen som en helhet (Hammer, 2017, s. 129). Foucault (2018, s. 124) fremmer at en kan se disiplinen på to måter, hvor den ene gjør kroppens makt til en ferdighet, denne ferdigheten ønsker en å øke. På den andre siden blir den energien som inngår i ferdigheten underlagt et strengt regulert underdanighetsforhold.

I Eliassen tolkning av Foucaults begreper (2016, s. 118) beskriver han begrepet mikromakt som en makt hvor ikke bare viljen formes, men hvor kroppen også blir gjort til en gjenstand. Mikromakten er en makt som utnytter ulike teknologier i samfunnet, hvor man velger å bo, hvordan man forflytter seg og hvordan man arbeider. Denne makten påser at menneske ikke overskrider loven, da denne allerede er nedfelt i menneskekroppen gjennom de politiske kreftene. I kompetansestrategien refereres det til ulike lover, en finner i analysen både henvisning til barnehageloven jf. § 22 og straffeloven jf. § 196 (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 19). Videre finner en henvisning til rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver: *«Barnehagen skal ivareta barnas behov for omsorg og lek og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. Oppfyllelse av samfunnsmandatet i tråd med barnehageloven og rammeplanen krever kompetente ansatte i alle ledd»* (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7).

Kapittel 5

8.0 Avslutning

Målet med denne dokumentanalysen har vært å få en dypere forståelse i hvordan byråkratisk ledelse og Foucaults teori om kunnskap og makt kommer til syne i kompetansestrategien «*Kompetanse for fremtidens barnehage: Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018 - 2022*» (Kunnskapsdepartementet, 2017b). Jeg har benyttet meg av en kvalitativ dokumentanalyse for å belyse og få svar på problemstillingen: «*Hvordan framtrer byråkratisk ledelse i kompetansestrategien «kompetanse for fremtidens barnehage, og på hvilken måte kommer Foucaults teori om makt og kunnskap til syne i strategien?*». Gjennom dokumentanalysen har jeg forsøkt å gi en helhetlig framstilling av funn gjort i dokumentet, for å så diskutere disse opp mot teorien.

Dette avsluttende kapittelet vil først oppsummere undersøkelsen resultater, før jeg så vil komme med en konklusjon på studiens problemstilling. Avslutningsvis vil jeg komme med noen tanker om forslag til videre forskning.

8.1 Oppsummering og konklusjon

8.1.1 Hvordan framtrer byråkratisk ledelse i kompetansestrategien «kompetanse for fremtidens barnehage?»

Det jeg innledningsvis vil påpeke er at dagens barnehage har gått gjennom endringer hvor barnehagesektoren må tilpasse seg de nye kravene som rammeplanen og barnehageloven vedtar. Kompetansestrategien viser til at den vil støtte opp de nye kravene som kommer ved ny rammeplan, dette vil de gjøre ved å heve kompetansen til de ansatte i barnehagen, samt rekruttere og beholde personal med barnehagefaglig kompetanse. Jeg støtter med til Karlsen (2006) som påpeker at de vedtakene som kommer ned fra regjeringen er en fortolkning av lovverket og har ofte politiske intensjoner. Gjennom kompetansestrategien kan byråkratiet gi styringer for hvordan hverdagen til barnehagen skal se ut, og på hvilken kompetanse rom er viktig for å nå de målene som regjeringen selv har. Byråkratiet fremtrer også i kompetansestrategien ved at den viser til en evaluering og revidering av tidligere strategi, på denne måten ser jeg at byråkratiet kan utarbeidet en ny strategi hvis tidligere strategi ikke oppnår ønsket resultat.

Resultatene i analysen viser at kompetansestrategien ønsker at alle ansatte i barnehagen skal få mulighet til kompetanseutvikling innenfor gitte satsingsområder. På denne måten sikrer strategien det som Karlsen (2006) kaller likebehandling og rettferdighet innen byråkratiet. I resultatene fremkommer også at strategien er utgitt av Kunnskapsdepartementet, og at den så har blitt implementert nedover i barnehagesektoren. På denne måten viser strategien seg som en type ovenfra-ned-ledelse, dette er en form som byråkratiet bruker (Wadel, 1997).

Jeg mener den byråkratiske ledelsen fremtrer i dokumentet ved å tydeliggjøre rollene til de ulike aktørene. Her støtter jeg meg på det Busch mfl. (2010) skriver om at i byråkratiske organisasjoner har hver enkelt avgrensede og avklarte ansvarsområder. Strategien tilsier at den ønsker å tydeliggjøre barnehagesektorens roller og ansvar gjennom strategien. Ved siden av dette fremkommer byråkrati ledelse ved at strategien viser til ulike dokumentbare utdanninger, disse er viktige for hvilken posisjon og oppgave en får innad i virksomheten. Sørhaug (2019) påpeker at oppgavene innad i byråkratiet er fordelt i henhold til den kompetansen en innehar.

8.1.2 På hvilken måte kommer Foucaults teori om makt og kunnskap til syne i strategien?

Resultatene i diskusjonen viser til at kompetansestrategien har utvalgte satsingsområder som skal inngå i de ulike handlingsalternativene som i karriereveiene eller samarbeidsforumene. Her kan jeg se Foucault (2018) sin tanke rundt at makt finnes innad i et kunnskapsfelt. Makten tilsier hva som er viktig at personalet får kompetanse om, og at det er denne kompetansen som blir verdsatt inn i barnehagen. Ved siden av støtter jeg meg til Eliassen (2016) sin tolkning av begrepet dispositivitet, hvor den kunnskapen som blir pekt ut som «riktig» må godkjennes av andre. Denne kompetansestrategien er utgitt av Kunnskapsdepartementet og kan derfor kobles til at de godkjenner den aktuelle kunnskapen en får ut av de ulike satsingsområdene.

Den kunnskapen som fremtrer gjennom strategien er gitt en viss sannhet i barnehagesektoren, samfunnet lar denne fungere som en sannhet ved å implementere strategien og ta den i bruk. Kompetansestrategien er utgitt av Kunnskapsdepartementet, men forordene til strategien er skrevet av tidligere Kunnskapsminister, Thorbjørn Røe Isaksen. Et annet tydelig politisk symbol som fremtrer er det Norske riksvåpenet. Dette kan trekkes mot at regjeringen og Kunnskapsdepartementet er de som har den absolutte makten over barnehagesektoren, og dette kommer til syne gjennom bruk av dokumentet i seg selv. Makten som kommer frem i

strategien blir først en makt når den blir satt i handling, strategien selv beskriver hvordan den skal bli satt i handling gjennom de ulike aktørene og hvem som skal ta regi over de ulike rollene.

Blant resultatene finner en blant annet at den pedagogiske lederen skal ha en refleksjon- og utviklingsrolle i samarbeid med styreren i barnehagen. Hvis en støtter seg på Hammer (2017) sin fortolkning av Foucault sin teori, vil denne refleksjonen over profesjonalitet putte den pedagogiske lederen inn i feltet rundt viten-makt eller makt-viten. Samtidig vil det foregå en sosial sortering innen barnehagesektoren ved at barnehagen skal gjøre en kartlegging over hva som er kompetansebehovet, på denne måten skal sektoren finne best mulig strategi for å nærme seg normen som er satt i samfunnet.

Jeg mener at den reviderte strategien ble evaluert og revidert med tanke på å nå den nye rammeplanen i 2017, på denne måten ble det utført en disiplinerende praksis hvor strategien gjennomgikk en eksaminasjon. Videre vil fylkesmannen i kommunen ha et hierarkisk blikk ovenfor de kompetanseutviklingstiltakene som strategien fører med seg.

8.1.3 Hvilken betydning kan byråkratisk ledelse og Foucaults teori ha for strategien?

Før jeg går videre inn på hvordan forslag til videre forskning, vil jeg konkludere problemstillingen til studien: *«Hvordan framtrer byråkratisk ledelse i kompetansestrategien «kompetanse for fremtidens barnehage, og på hvilken måte kommer Foucaults teori om makt og kunnskap til syne i strategien?»*. Jeg mener at strategien som har kommet inn i barnehagen for å nå rammeplanens nye krav er en strategi som viser til et ønske om å øke barnehagen og de ansattes status i samfunnet. Den byråkratiske ledelsen fremkommer i strategien på en måte hvor den gir de ansatte tydeligere roller og ansvar, samt at de ansatte har et likeverdig tilbud innenfor kompetanseheving i henhold til den stillingen de har. Strategien inneholder en tydelig ovenfra-ned styring, hvor de ansatte ikke har stor medbestemmelse på hvilken kompetanse som blir sett på som gyldig innenfor barnehagen. Gjennom at de ansattes dokumentbare kompetanse viser strategien tydelig gjennom mulige karriereveier og aktører hvor den enkelte ansatte står i barnehagesektorens hierarki. Foucault sitt maktbegrep viser hvordan kompetansestrategiens kunnskap har blitt verdsatt og godkjent av andre innen sektoren, på denne måten tilsier makten hvilken kunnskap som er gyldig og kunnskap utenfor det gitte kunnskapsområdet vil ikke bli akseptert. Ved bruk av kompetansestrategien og dens føringer, vises det at Kunnskapsdepartementet har en makt over selve barnehagesektoren.

Videre ved at kompetansestrategien viser til ulike handlingsalternativer og hvordan aktørene skal ta regi over strategien, settes makten i dokumentet i handling. Makten som fremtrer mener jeg ikke nødvendigvis vil føles tilstedeværende for barnehagen, men den er med på å forme hvordan barnehagen utvikles i fremtiden.

8.2 Forslag til videre forskning

Ved videre forskning ville det vært interessant å sett hvordan kompetansen og kompetansestrategiens satsingsområder har endret seg gjennom tidene. Barnehagen er en sektor som er i stadig utvikling, og har hatt en stor utvikling de siste 20 årene. I denne tiden har barnehagen byttet departement, blitt en del av utdanningsløpet, endret utdanningen til barnehagelæreren og fått ny rammeplan, dette kan ha en og vil ha hatt en stor innvirkning på hvilken kompetanse som blir sett på som relevant i samfunnet.

9.0 Litteraturliste

Andersen, J., A. (1995) *Ledelse og ledelsesteorier: Om hvilke svar ledelsesforskningen kan gi*. Oslo: Bedriftsøkonomiens forlag.

Anker, T. (2020) *Analyse i praksis: En håndbok for masterstudenter* (1. utg.). Oslo: CAPPELEN DAMM AKADEMISK.

Asdal K. og Reinertsen H. (2020) *Hvordan gjøre dokumentanalyse: En praksisorientert metode* (1. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk

Askerøi (2010) Vitenskapelig tenkemåte. I Arntzen, E. Og Tolsby, J. (Red.), *Studenten som forsker i utdanning og yrke: Vitenskapelig tenkning og metodebruk* (1. utg., s. 8-18). Lillestrøm: Høgskolen i Akershus

Berggren, C., Gillström, L., Gillström, L. og Östling B. (1998) *Praktisk kompetanseutvikling: En bok med 101 tips og råd om hvordan øke medarbeidernes og egen kompetanse*. Oslo: TI-forlaget.

Brinkkjær U. og Høyen M. (2011) *Vitenskapsteori for de pædagogiske professionsuddannelser*. København: Hans Reitzels forlag

Brinkmann, S. og Tanggaard, L. (2015) Kvalitative metoder, tilgange og perspektiver: en introduktion. I S., Brinkmann og L., Tanggaard (Red.), *Kvalitative metoder: En grundbok* (2. utg., s. 13-24). København: Hans Reitzels forlag.

Burr, V. (2015) *Social constructionism* (3. utg.). New York: Routledge.

Busch, T., Vanebo, J., O., og Dehlin, E. (2010) *Organisasjon og organisering* (6. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.

Det kongelige kunnskapsdepartementet (2013) *Framtidens barnehage* (Meld. St. 24 (2012-2013)). Hentet fra

<https://www.regjeringen.no/contentassets/2e8ad98938b74226bc7ff395839434be/no/pdfs/stm201220130024000dddpdfs.pdf>

Eliassen, K., O. (2016) *FOUCAULTS begreper*. Oslo: Scandinavian academic press

Foucault, M. (1982) The Subject and Power. *Chicago journals*, 8(4), 777-795. Hentet fra <http://www2.kobe-u.ac.jp/~alexroni/IPD2018%20readings/IPD1%202018%20No.8/Foucault%20Subject%20and%20Power.pdf>

Foucault, M. (2018) *Overvåkning og straff* (3. utg.). Dimograf: Gyldendal Akademisk.

Hammer, S. (2017) *Foucault og den norske barnehagen: Introduksjon til Michel Foucaults analytiske univers*. Bergen: Fagbokforlaget.

Johannessen, A., Tuft, P., A. og Christoffersen L. (2010) *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (3. utg.). Oslo: Abstrakt forlag

Kalleberg, R. (2006). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Oslo: Forskningsetiske komiteer.

Karlsen, G., E. (2006) *Utdanning, styring og marked: norsk utdanningspolitikk i et internasjonalt perspektiv* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.

Krogh, T. (2014) *HERMENEUTIKK: Om å forstå og fortolke* (2. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Kulturakademiet: Oslo International School of Philosophy (2021, 9. mai) Michel Foucault. Hentet fra <https://www.kulturakademiet.no/michel-foucault>

Kunnskapsdepartementet (2007) *Kompetanse i barnehagen: Strategi for kompetanseutvikling i barnehagesektoren 2007-2010*. Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/barnehager/kompetansestrategien/kompetanse_3korr.pdf

Kunnskapsdepartementet (2013) *Kompetanse for framtidens barnehage: Strategi for kompetanse og rekruttering 2014-2020*. Hentet fra https://www.udir.no/globalassets/upload/barnehage/kompetanse_for_fremtidens_barnehage_2013.pdf

Kunnskapsdepartementet (2017a) *Rammeplan for barnehagen: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Hentet fra <https://www.udir.no/rammeplan>

Kunnskapsdepartementet (2017b) *Kompetanse for fremtidens barnehage: Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018-2022*. Hentet fra https://www.regjeringen.no/contentassets/7e72a90a6b884d0399d9537cce8b801e/kompetanse_strategi-for-barnehage-2018_2022.pdf

Kunnskapsdepartementet (2017c, 24. april). *Ny rammeplan for fremtidens barnehager*. [Pressemelding]. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-rammeplan-for-fremtidens-barnehager/id2550263/>

Kunnskapsdepartementet (2017d) *Kompetanse for fremtidens barnehage: Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018-2022*. [Figur] Hentet fra https://www.regjeringen.no/contentassets/7e72a90a6b884d0399d9537cce8b801e/kompetanse_strategi-for-barnehage-2018_2022.pdf

Lynggaard, K. (2015) Dokumentanalyse. I S., Brinkmann og L., Tanggaard (Red.), *Kvalitative metoder: En grundbok* (2. utg., s. 153-167). København: Hans Reitzels forlag.

Løberg, H., Hatlem, M. Og Berle, R. (2019) Slik kan du heve kompetansen din i barnehage. *Utdanningsnytt.no*. Hentet fra <https://www.utdanningsnytt.no/fagartikkel-forste-steg-kompetanseheving-i-barnehagen/slik-kan-du-heve-kompetansen-din-i-barnehagen/219353>

Martinsen, Ø., L. (2009) *Perspektiver på ledelse* (3. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Martinsen, Ø. (1998) Kompetanseendring. I M., E., Berg, Ø., Martinsen og G., Thompson. *Ledelse, kompetanse og omstilling* (s. 123-168). Oslo: Universitetsforlaget.

Nordhaug, O. (1998) *Kompetanseutvikling og ledelse: Utvalgte emner*. Oslo: Tano
Ascheboug

Pettersen, L. (2020) *Hva er en strategi?* Oslo: Universitetsforlaget.

Sørhaug, T. (2019) *Om ledelse: Makt og tillit i moderne organisering*. Oslo:
Universitetsforlaget.

Tanggaard, L. og Brinkmann, S. (2015) Kvalitet i kvalitative studier. I S., Brinkmann og L.,
Tanggaard (Red.), *Kvalitative metoder: En grundbok* (2. utg., s. 521-531). København: Hans
Reitzels forlag.

Utdanningsdirektoratet (2017) Kompetansestrategi – barnehage. Hentet fra
<https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/kompetansestrategi-barnehage/>

Utdanningsdirektoratet (2018 15. mai) Regional ordning for kompetanseutvikling i
barnehage. Hentet fra [https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/kompetanseutvikling-i-
barnehage-og-regional-ordning/](https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/kompetanseutvikling-i-barnehage-og-regional-ordning/)

Utenriksdepartementet (2016) Riksvåpenet. Hentet fra
[https://www.regjeringen.no/contentassets/ee8002d5442b41a2b38538e5467cb106/166029-
riksvapenet-2014-2.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/ee8002d5442b41a2b38538e5467cb106/166029-riksvapenet-2014-2.pdf)

Wadel, C., C. (1997) Pedagogisk ledelse og utvikling av læringskultur. I O., L., Fuglestad og
S., Lillejordet (Red.), *Pedagogisk ledelse: et rasjonelt perspektiv* (1. utg., s. 39-55) Bergen:
Fagbokforlaget

Vedlegg A – Dokumenttekster

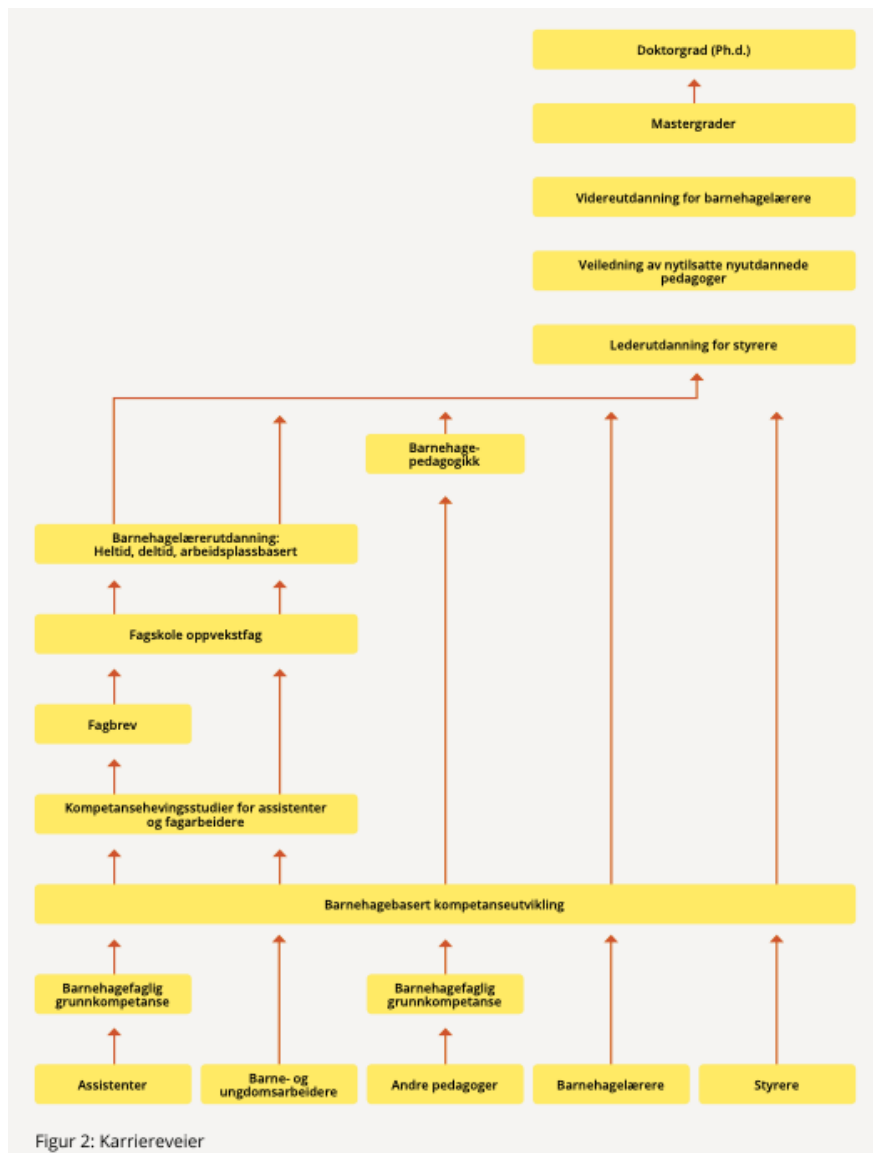
Dokumenttekster (Kunnskapsdepartementet, 2017b)	
Avsender og mottaker	<ul style="list-style-type: none">• Kunnskapsdepartementet (s. i)• Publikasjon er tilgjengelig på www.regjeringen.no (s. v)• Thorbjørn Røe Isaksen, Kunnskapsminister (s. ii)• «Målgruppen for strategien er alle aktører i barnehagesektoren» (s. 7)
Struktur og rigg	<p>Innhold</p> <p>Del 1</p> <p>Mål</p> <ul style="list-style-type: none">• Delmål• Målgrupper <p>Prinsipper for innhold og organisering</p> <p>Videreutvikle regionale ordninger for kompetanseutvikling for barnehage</p> <p>Aktørenes roller og ansvar</p> <ul style="list-style-type: none">• Barnehagens ledelse• Barnehageeier• Kommunen som barnehagemyndighet• Fylkesmannen• Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet• Sametinget• Universiteter og høyskoler• Fagskoler• Fylkeskommunen• Organisasjonene <p>Tematiske satsingsområder</p> <ul style="list-style-type: none">• Barnehagen som pedagogisk virksomhet• Kommunikasjon og språk• Et inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning• Barnehagens verdigrunnlag

Del 2 Karriereveier

Oversikt over kompetanseutviklingstiltakene

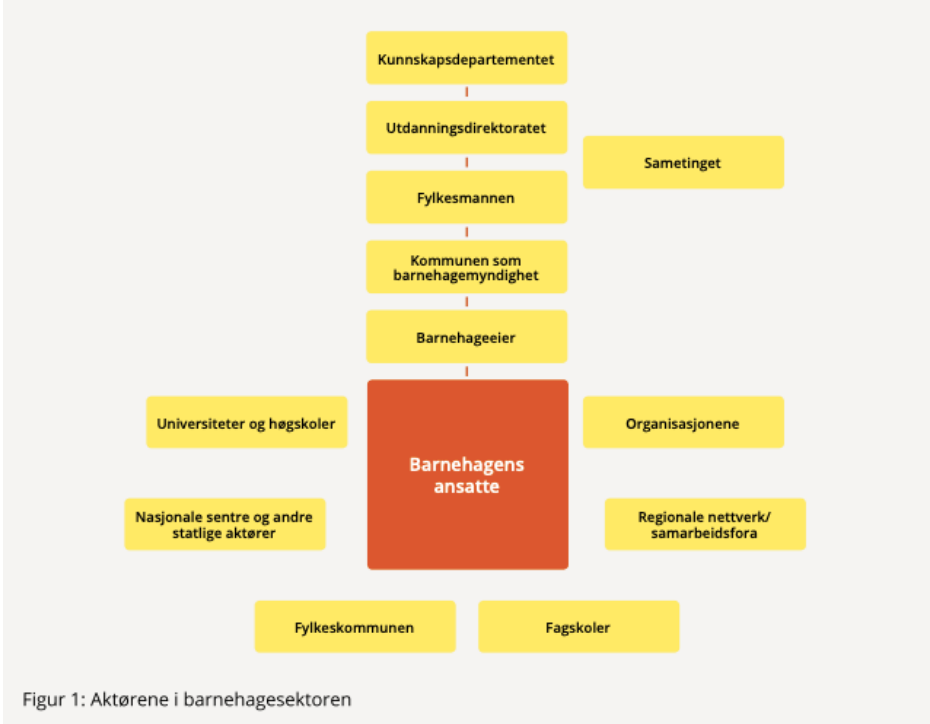
- Kompetanseutviklingstiltak for hele personalgruppen
 - Barnehagebasert kompetanseutviklingstiltak
- Kompetansetiltak for barnehagelærere, andre pedagoger og styrere
 - Videreutdanning for barnehagelærere
 - Lederutdanning for styrere
 - Tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk
 - Veiledning av nytilsatte nyutdannede barnehagelærere
 - Mastergrader
 - Doktorgrad (Ph.d)
- Kompetansetiltak for barne- og ungdomsarbeidere og assistenter
 - Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning
 - Fagbrev som barne- og ungdomsarbeider/praksiskandidatordningen
 - Fagskoleutdanning i oppvekstfag for barnehageansatte
 - Kompetansehevingsstudier for fagarbeidere og assistenter
 - Barnehagefaglig grunnkompetanse

(s. ii)



Figur 2: Karriereveier

(s. 21)

	 <p>Figur 1: Aktørene i barnehagesektoren</p>
<p>Språk og stil</p>	<p>(s. 12)</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Valg av satsingsområde bør baseres på en vurdering av den enkelte barnehages behov. Under følger en kort beskrivelse av hvert område med eksempler på temaer som kan konkretisere satsingsområdene. Forslagene til temaer er ikke uttømmende. De må ses i sammenheng og kan være aktuelle under flere av satsingsområdene» (s. 17) • «Fylkesmannen forvalter i dag statlige midler til barnehagebaserte kompetansetiltak, kompetansehevingstudier for assistenter, barnehagefaglig grunnkompetanse og fagbrev på arbeidsplassen» (s. 10)
<p>Visuell utforming og grafiske elementer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Strategien har et totalt spenn på 26 sider (13 dobbeltsider) • 10 bilder • Bruker fargene rød og gul • Todelt sideoppsett • To illustrasjoner (karriereveier og aktører) • Det norske riksvåpenet (s. i)

Referanser

«ABSOLUTT – nytt utviklingsprogram for kommuner og fylkeskommuner. Programmet ABSOLUTT retter seg mot folkevalgte og administrative ledere og skal bidra til å øke kommunesektorens forståelse og kunnskap om barnehage, skole og oppvekst. Programmet skal gi innsikt i hva som virker inn på barn og unges læring, utvikling, trivsel og tilhørighet. Å være folkevalgt i kommune og fylkeskommune innebærer et lokalt ansvar for at tjenestene som er rettet mot barn og unge, er av tilstrekkelig omgang og av god kvalitet. Dette forutsetter dialog og samspill mellom folkevalgte, administrasjon og ulike aktører i lokalsamfunnet. Kommunene og fylkeskommunene skal identifisere forbedringsområder, se sammenhenger og finne lokale løsninger. God samhandling og felles forståelse for barns og unges behov er viktig for å sikre sømløse overganger mellom ulike deler av utdanningsløpet og andre tjenester for barn og unge. Det gjelder innad i kommunen, mellom kommuner og fylkeskommuner og på tvers av sektorer» (s. 14)

- *«Språkløyper – Nasjonal strategi for språk, lesing og skriving (2016-2019). Kompetanseutviklingspakken Språk og leseaktiviteter. Det er utviklet kompetanseutviklingspakker gjennom Språkløypene. Disse har som mål å styrke barnehagepersonalets kunnskap om barns språkutvikling og læring av språk og gi økt kompetanse i det daglige arbeidet med barnas språklæring gjennom leseaktiviteter. <http://sprakloyper.uis.no/>» (s. 19).*
- *«Barnehagen skal ivareta barnas behov for omsorg og lek og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. Oppfyllelse av samfunnsmandatet i tråd med barnehageloven og rammeplanen krever kompetente ansatte i alle ledd» (s. 7).*
- *«Alle ansatte i barnehagen har opplysningsplikt overfor barneverntjenesten (jf. § 22 i barnehageloven) og skal kjenne til denne plikten. I tillegg gjelder avvergingsplikten generelt for alle i samfunnet (jf. § 196 i straffeloven)» (s. 19).*

Vedlegg B – Dokumentverktøy

Dokumentverktøy (Kunnskapsdepartementet, 2017b)	
Funksjon	<ul style="list-style-type: none"> • «Kompetansestrategien skal støtte opp om arbeidet med rekruttering og kompetanseutvikling. Barnehagen skal være et sted der de ansatte har mulighet til å utvikle seg faglig, både individuelt og i et fellesskap. Dette krever kompetent og oppdatert barnehageledelse» (s. ii) • «Kompetansestrategien skal støtte opp om arbeidet med rekruttering og kompetanseutvikling. (s. ii) • «Med revidert kompetansestrategi ønsker regjeringen å tydeliggjøre de ulike aktørenes roller og ansvar for kompetanseutvikling og legger til grunn et godt samarbeid i sektor for å nå strategiens mål» (s. ii) • «Kompetansestrategien er et viktig virkemiddel for å støtte implementeringen av forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver» (s. 7) • «Tiltakene skal bidra til å nå målene i strategien og inkluderer både individuell og kollektiv kompetanseutvikling for alle ansatte» (s. 20)
Regi	<p>Barnehagens ledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Styreren leder og følger opp barnehagens endring- og utviklingsprosesser for kompetanseutvikling. Styreren motiverer, inspirerer og legger til rette for kompetanseutvikling hos personalet • Barnehagelæreren er den profesjonen som urdannes spesielt for å ivareta barnehagens oppgaver, og har dermed en viktig veiledningsrolle i kraft av sin kompetanse. • Pedagogisk leder leder refleksjons- og utviklingsarbeid i barnehagen i samarbeid med styrer». (s. 13) <p>Barnehageeier</p> <ul style="list-style-type: none"> • «sørger for at personalet har riktig og nødvendig kompetanse

- *Kartlegger kompetansebehovet og har en langsiktig plan for rekruttering og kompetanseheving*
- *Sørger for at alle ansatte får en innføring i barnehagens samfunnsmandat, ansvar og innhold*
- *Bidrar med egne midler til kompetansetiltak*
- *Ivaretar likestillingsperspektivet i rekruttering av ansatte*
- *Sørger for å ivareta samiske barns rettigheter» (s. 13)*

Kommunen som barnehagemyndighet

- *«Skal påse at barna får et pedagogisk og trygt barnehagetilbud i tråd med barnehageloven og rammeplanen*
- *Utvikler kompetanseplaner for alle ansattgrupper som omfatter både kommune og private barnehager, og som ivaretar nasjonale føringer og lokale behov som en forutsetning for tildeling av statlige midler*
- *Prioriterer og tildeler kompetansemidler for å ivareta kompetansebehov i kommunale og private barnehager*
- *Deltar i regionale kompetansenettverk om utvikling og gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak*
- *Tilrettelegger for samiskspråklige barnehagetilbud» (s. 13)*

Fylkesmannen

- *«iverksetter og følger opp de statlige kompetanseutviklingstiltakene og ser til at utviklingsarbeid og implementering av tiltak skjer i nær kontakt med kommunen som barnehagemyndighet, universiteter/høyskoler og andre relevante fagmiljøer*
- *Påser at kommunene som myndighet ivaretar kommunale og private barnehagers kompetansebehov gjennom tildelingen av de statlige kompetansemidlene*
- *Leder og koordinerer regionale kompetansenettverk med deltakere fra barnehagen, barnehageeier, kommunen som myndighet, fylkeskommunen, universiteter og høyskoler og organisasjoner, som sammen skal definere*

*kompetansebehovene lokalt og utvikle kompetansetiltakene»
(s. 13)*

Kunnskapsdepartementet og utdanningsdirektoratet

- *«bidrar med statlige ressurser til kompetanseutvikling og sørger for at strategien gjøres kjent for alle aktører*
- *Utvikler nærmere føringer for innhold og organisering av studietilbudene i samarbeid med utdanningstilbyderne og lokale aktører i sektor*
- *Vurderer tiltakene og justerer etter behov*
- *Redegjør for vilkår for tilskudd*
- *Bidrar til regionalt samarbeid og erfaringsdeling*
- *Legger til rette for videreutvikling av barnehagene som lærende organisasjoner*
- *Legger til rette for barnehagelærernes profesjonelle fellesskap gjennom videreutdanningstiltak og tilbud om barnehagebaserte kompetansetiltak*
- *Oppfordrer barnehageeiere og barnehager til å rekruttere flere menn til arbeid i barnehage» (s. 13)*

Sametinget

- *«Er et folkevalgt organ for samene i Norge og en premissleverandør for samisk barnehagetilbud sammen med Kunnskapsdepartementet, Utdanningsdirektoratet og Fylkesmannen*
- *Tar medansvar for kompetanseutvikling rettet mot både sørsamiske, lulesamiske og nordsamiske barnehagetilbudet*
- *Samarbeider med kunnskapsdepartementet, Utdanningsdirektoratet og Fylkesmannen i arbeidet med rekruttering og kompetanseutvikling av samiskspråklige barnehageansatte». (s. 13)*

Universiteter og høyskoler

- *«Tilbyr barnehagelærerutdanning av høy kvalitet og bidrar til god rekruttering til barnehagelærerutdanningen*

- *Samarbeider med utdanningsdirektoratet, Sametinget, Fylkesmannen, Kommunen og barnehageeierne om å tilby gode etter- og videreutdanningstilbud for alle ansatte i barnehagesektoren, i tråd med nasjonale føringer og lokale behov*
- *Utvikler nye tilbud i samarbeid med regionale aktører og møter barnehagens behov for kompetanseutvikling innenfor de prioriterte områdene gjennom forskning og utviklingsarbeid*
- *Utvikler barnehagefaglig masterprogrammer som bygger på barnehagelærerutdanningen*
- *Innretter videreutdanningstilbud slik at de kan inngå i ulike mastergrader*
- *Bidrar til gjennomføringen av nasjonale utdanningspolitikk gjennom nasjonale sentres utvikling av ressurser som støtter opp under kompetanseutvikling og implementering av ny rammeplan i barnehagen» (s. 13-14)*

Fagskoler

- *«Samarbeider med relevante aktører om å tilby utdanninger hvor den praktiske yrkesutøvelsen tillegges stor vekt i forhold til mer teoretiske tilnærminger*
- *Utvikler studietilbud med utgangspunkt i barnehagens kompetansebehov og kompetansestrategiens føringer» (s. 14)*

Fylkeskommunen

- *«Sørger for at det tilbyr godkjent fagskoleutdanning som tar hensyn til lokalt, regionalt og nasjonalt kompetansebehov innenfor prioriterte områder*
- *Utvikler egnede opplegg for assistenter som ønsker å ta fagbrevet gjennom praksiskandidatordningen. Utvikles sammen med fylkesmannen i samarbeid med yrkesopplæringsnemndene ved behov» (s. 14)*

Organisasjonene

	<ul style="list-style-type: none"> • «gjør strategien kjent i egen organisasjon og tilrettelegger for at barnehagens ansatte kan delta i kompetanseutviklingstiltak» (s. 14)
Aktør	<ul style="list-style-type: none"> • «Målgruppen for strategien er alle aktører i barnehagesektoren, blant annet Sametinget, Utdanningsdirektoratet, Fylkesmannen, universiteter og høyskoler, nasjonale sentre, foreldreutvalget for barnehager (FUB), barnehagemyndigheten, barnehageeier, fylkeskommunen, fagskoler, Utdanningsforbundet, Fagforbundet, KS, Private Barnehagers Landsforbund (PBL), studentorganisasjonene, regionale og lokale samarbeidsfora og de ansatte i barnehagen» (s. 7) • «Kompetanseutvikling forutsetter samarbeid mellom alle berørte aktører på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå. Strategien skal bidra til felles innsats fra samtlige aktører for å øke kompetansen til alle ansattgrupper» (s. 8)

Vedlegg C – Dokumentsaker

Dokumentsaker (Kunnskapsdepartementet, 2017b)	
Selve saken	<ul style="list-style-type: none"> • «Kompetanse for fremtidens barnehage ble lansert i 2013. Revidert kompetansestrategi er en videreføring og videreutvikling av strategien. Fra 2013 til 2017 har regjeringen mer enn doblet innsatsen til kvalitetstiltak, fra 165 mill. kroner til 400 mill. kroner» (s. ii) • «Gjennom målrettet kompetanseutvikling for alle ansatte skal strategien bidra til at alle barn får et barnehagetilbud

	<p><i>av høy kvalitet. Strategien skal også bidra til å rekruttere og beholde ansatte med barnehagefaglig kompetanse i barnehagen» (s. 7)</i></p> <p><i>«Delmål</i></p> <p><i>Kompetansestrategien skal bidra til at</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Andelen barnehagelærere i barnehagen øker</i> • <i>Andelen barne- og ungdomsarbeidere i barnehagen øker</i> • <i>Alle ansatte i barnehagen får mulighet til videreutdanning</i> • <i>Flere barnehagelærere i barnehagen har kompetanse på mastergradsnivå</i> • <i>Alle barnehager utvikler sin pedagogiske praksis gjennom barnehagebasert kompetanseutvikling» (s. 7)</i> • <i>«Strategien skal støtte opp om barnehageeiers arbeid med kompetanseutvikling og bidra til felles innsats for å øke kompetanse til alle ansatte» (s. 8)</i> • <i>Målrettet rekruttering og kompetansebygging i barnehagesektoren er viktig for at alle barn skal få et likeverdig barnehagetilbud av høy kvalitet (s. 12)</i>
<p>Handlingsalternativer</p>	<p>«Barnehagen som pedagogisk virksomhet</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Satsingsområdet skal støtte opp under rammeplanens krav om at barnehagen skal være en pedagogisk virksomhet som skal planlegges og vurderes. Arbeid innenfor satsingsområdet bør handle om barnehagens pedagogiske praksis og ledelse av utviklings- og endringsprosesser. Barnehagen må systematisk vurdere om egen praksis bidrar til å fremme barnehagens verdigrunnlag og at rammeplanens intensjoner etterleves i praksis» (s. 17)</i> <p>«Kommunikasjon og språk</p>

- *Språkstimulering er en av barnehagens viktigste oppgaver. Barna skal få møte og være del av et rikt og variert språkmiljø som omfatter både fysiske, estetiske og verbale uttrykk. Språklig og kommunikativ kompetanse er avgjørende for å kunne kommunisere med andre og for å kunne delta i lek. Ny rammeplan omfatter tydeligere og økte krav til barnehagens arbeid med kommunikasjon og språk. Arbeidet med barnas språktilegnelse er en sentral del av barnehagehverdagen. Personalet kan observere, dokumentere og vurdere språkmiljøet og språket til enkeltbarn som grunnlag for å skape et godt språkmiljø og tilpasset språkstimulering for alle barn» (s. 18)*

«Et inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning

- *Satsingsområdet skal bidra til å styrke de ansattes kompetanse i å tilrettelegge for et godt miljø for omsorg, lek, læring og danning, i tråd med kravene i rammeplanen. Barnehagen skal gi rom for barnas ulike forutsetninger, perspektiver og erfaringer og bidra til at barna i fellesskap med andre, utvikler et positivt forhold til seg selv og egne evner. Barnehagen skal bidra til barnas trivsel, livsglede, mestring og følelse av egenverd. Barnehagen skal sørge for gode overganger mellom hjem og barnehage, innad i barnehagen og mellom barnehage og skole. Arbeidet med satsingsområdet skal styrke de ansattes kompetanse i å forebygge, avdekke, stoppe og følge opp diskriminering, utestenging, mobbing, krenkelser og uheldige samspillsmønstre og fremme et godt og trygt barnehagemiljø» (s. 18)*

«Barnehagens verdigrunnlag

- *Rammeplanen har utfyllende bestemmelser om barnehagens innhold og oppgaver. Barnehagens verdigrunnlag skal*

formidles, praktiseres og oppleves i alle deler av barnehagens pedagogiske arbeid. Dette skal skje i relasjon og samspill med det enkelte barn og barnegruppen. Alle barnehager skal bygge på verdigrunnlaget som er fastsatt i barnehageloven og internasjonale konvensjoner som Norge har sluttet seg til. Barnehagen skal fremme demokrati, mangfold og gjensidig respekt, likestilling, bærekraftig utvikling, livsmestring og helse. Satsingsområdet skal bidra til felles forståelse av hvordan verdiene kan omsettes til pedagogisk praksis i det daglige arbeidet, og sikre at alle barn får ta del i og medvirke i fellesskapet» (s. 18)

«Videreutdanning for barnehagelærere

- *Videreutdanningstilbudene for barnehagelærere skal bidra til at en økende andel barnehagelærere utvikler kompetanse på mastergradsnivå, i tråd med prioriterte områder i rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. Studiet skal styrke barnehagelæreres kompetanse i planlegging og gjennomføring av utviklingsarbeid» (s. 23).*

«Lederutdanning for styrere

- *Lederutdanning for styrere er et videreutdanningstilbud for ledere og assisterende ledere i barnehage. Studiet skal bidra til kvalitetsutvikling i barnehagen gjennom en styrking av den pedagogiske og administrative lederkompetansen» (s. 23)*

«Tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk

- *Tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk er primært et tilbud for personer med annen pedagogisk utdanning som ønsker å kvalifisere seg til stilling som pedagogisk leder i barnehagen» (s. 23)*

«Mastergrader

- *Barnehagelærerutdanningen og annen pedagogisk utdanning på bachelornivå kvalifiserer for ulike masterprogrammer som både gir en bredere barnehagefaglig kompetanse og fordypning på særskilte områder» (s. 24)*

«Doktorgrad (Ph.d.)

- *Master kvalifiserer til å gå videre til ph.d.-studier. Det finnes ulike doktorgradsprogrammer på barnehageområdet både ved norske og utenlandske universiteter og høyskoler. Ordningen med offentlig sektor-ph.d. og nærings-ph.d. bidrar til å styrke samspillet mellom barnehager og forskningsinstitusjoner og utdanner forskere med kunnskap som er relevant for sektoren» (s. 24)*

«Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning

- *Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU) er et tilbud til assistenter og barne- og ungdomsarbeidere som ønsker å utdanne seg til barnehagelærere» (s. 24)*

«Fagbrev som barne- og ungdomsarbeider/ praksiskandidatordningen

- *Fagbrev gjennom praksiskandidatordningen retter seg mot assistenter med lang erfaring fra arbeid i barnehage» (s. 24)*

«Fagskoleutdanning i oppvekstfag for barnehageansatte

Fagskoleutdanning i oppvekstfag er en videreutdanning for fagarbeidere og assistenter med minimum fem års erfaring fra arbeid med barn. Utdanningen er yrkesrettet og bygger på fullført videregående opplæring eller tilsvarende realkompetanse» (s. 25)

	<p>«Barnehagefaglig grunnkompetanse</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Tiltaket retter seg mot assistenter som mangler barnehagefaglig kompetanse. Det er barnehageeiers ansvar å sørge for at alle ansatte uten kompetanse og erfaring fra barnehage får en innføring i barnehagens samfunnsmandat, ansvar og innhold» (s. 25)</i> <p>«Kompetansehevingsstudier for fagarbeidere og assistenter</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Målet er å gi fagarbeidere og assistenter en innsikt i barnehagetradisjon, yrkesetikk og erfaring med pedagogisk refleksjon» (s. 25)</i>
--	--