

## **Fra observasjon til kompetanseløft**

**Personalet i Stavangerbarnehager ble mer faglig bevisste, jobbet mer systematisk med observasjon og satte dermed raskere inn tiltak overfor barn som trengte det, som følge av prosjektet «Stavangerprosjektet – Det Lærende barnet».**

### **Bjørg D. Jølbo**

er praksiskoordinator ved Universitetet i Stavangers barnehagelærerutdanning og prosjektkoordinator for Stavangerprosjektet ved Lesesenteret.

### **Faktaboks:**

#### **Undersøkelsen**

Datamaterialet i artikkelen er hentet fra min masteroppgave i barnehagevitenskap ved Universitetet i Stavanger. Tema for oppgaven var å undersøke i hvilken grad Stavangerprosjektet hadde ført til kompetanseheving i barnehagen og styrerens rolle i denne sammenhengen.

Stavangerprosjektet er en longitudinell og tverrfaglig forskningsstudie ved Lesesenteret i Stavanger hvor 1344 barn er påmeldt. Studien følger barna fra de er to og et halvt år til de er 10 år. Ett av målene i prosjektet er å øke kompetansen hos fagpersonene som møter barna.

Barna er født i 2005, 2006 og 2007 og ble påmeldt av foreldrene da de gikk i barnehage i Stavanger. De ble observert i to tremånedersperioder da de var to år, og i seks måneder da de var fire og et halvt år gamle. Det ble brukt deltagende og strukturert observasjon i lek og hverdagsituasjoner. Barnas kompetanse og mestring på områdene språk, sosial utvikling, matematikk og motorikk ble observert og registrert i Observasjonsskjemaene TRAS, Alle Med, MIO og EYMSC. To av personalet måtte uavhengig av hverandre observere det samme før det ble registrert full mestring eller delvis mestring i observasjonsskjemaet.

I prosjektperioden, som varte fra 2007–2012 i barnehagen, ble personalet tilbudt kurs i observasjonsområdene og hvordan skjemaene skulle brukes.

I forbindelse med min masteroppgave i barnehagevitenskap intervjuet jeg syv styrere i Stavanger kommune et halvt år etter at Stavangerprosjektet (se faktaboks) var avsluttet i barnehagene. Denne artikkelen fokuserer på den kompetansehevingen disse styrerne opplevde etter at observasjonene i barnehagen var over.

### **Holdning til prosjektet**

I intervjuene kom det fram at alle styrerne var positive til Stavangerprosjektet ved prosjektstart i 2007. Styrerne mente også at det var viktig å være positive overfor personalet. Flere brukte uttrykket «å selge det inn». En styrer uttrykte det slik:

«I første omgang synes de det så mye ut, at det var omfattende. Så min rolle var mye det å motivere dem og legge til rette for at det skulle gå an å få til.»

Personalet i barnehagene var også stort sett positive til prosjektet, men de så også at det var mye arbeid og at arbeidsmengden totalt dermed ville øke. Tre av styrerne uttrykte at skepsisen ble mindre etter hvert fordi de så nytteverdien i prosjektet:

«Sånn jeg tenker tilbake, synes personalet det var et veldig bra prosjekt, de så nytteverdien av det. De var litt skeptiske til arbeidsomfanget, men opplevde nok at det ikke ble så mye arbeid som de hadde trodd etter hvert som de kom inn i det.»

Gotvassli (2006) hevder at høy motivasjon hos medarbeiderne har stor betydning for å nå mål i alle typer organisasjoner. Meningsfullt arbeid skaper en indre motivasjon som er viktig hos personalet i barnehagen. De blir dermed også mer motivert til å lære noe nytt og mestre nye ting. Deci og Ryan (2002) hevder at motivasjonen kan bli undergravd hvis en blir pålagt å lære, og påpeker også at mestring kan føre til mer motivasjon, og at økt kompetanse fører til økt følelse av mestring.

### **Kompetanseheving i barnehagen**

Gotvassli (2004) definerer kompetanse som summen av kunnskaper, ferdigheter, holdninger og erfaringer som finnes hos den enkelte arbeidstaker og i en virksomhet som helhet.

Mennesker handler alltid på bakgrunn av en konkret situasjon, og får derfor nye ideer med bakgrunn i noe konkret slik at læringen blir situert (Elkjaer, 2004). Dette synet reflekteres i

nasjonale planer (Rammeplanen 2011, Meld.St.nr.24 og Meld.St.nr.41). En barnehagekultur som verdsetter og prioriterer læring er viktig for at kompetanseheving skal finne sted. Å lære av praksis blir ofte trukket fram i barnehagesammenheng og dette har vært grunnlag for forskning på erfaringslæring. Men ny kunnskap kommer ikke av erfaring alene. Det er først når en kan reflektere over handlingen, og konsekvensen av den, at læring kan finne sted (Elkjaer, 2004).

For å kunne reflektere over handlinger må en ha noe basiskunnskap. Alle styrerne trakk fram kursene personalet fikk tilbud om som viktig for kompetansehevingen. Momenter som ble trukket fram var at kursene hadde ført til større bevissthet, mer refleksjon og mer kunnskap om barns utvikling. I tillegg mente de at kursene var praktiske og nyttige:

«Det var praktiske områder, områder som er enkle å observere. Det er de konkrete tingene. Ikke de store tingene med for mye teori og fag. Da blir det vanskelig.»

### **Kompetanse på observasjon**

Alle styrerne i undersøkelsen svarte at observasjon ble brukt mer tilfeldig før prosjektet startet. Barnehagene observerte av og til, når de så noe de var bekymret for. Kompetansen var sporadisk og flere trakk fram at det bare var barnehagelærerne som hadde kompetanse på dette området. Flere av styrerne sa at kompetansen på observasjon blant personalet økte etter hvert som prosjektet gikk fremover og assistentene fikk kurs og erfaring med å observere. Dette gav personalet en mestringsfølelse, og dermed ble ny læring stimulert. En styrer sa:

«Vi brukte ikke observasjon så systematisk, vi brukte observasjon i de tilfellene hvor vi lurte litt, når vi hadde en sånn følelse ... er det noe som mangler ...»

Tre av styrerne mente at spesielt assistentene hadde fått økt kompetanse på observasjon som metode etter prosjektet. De fikk kurs, var med på utfylling av observasjonsskjema og de samtalte og reflekterte over observasjonene på avdelingsmøter. Intervjuene viste også at assistentene var stolte av å være med, og at de var engasjerte og ivrige. Flere styrere uttrykte at assistentene fikk mer ansvar for det pedagogiske arbeidet etter at barnehagedelen av prosjektet var avsluttet.

«Det har vært et stort engasjement. Jeg synes assistentene, spesielt de som har jobbet en del år, har fått et lite løft, og et gjennomførbart løft og noe de kunne mestre utfra at de ikke har noen utdanning, med veiledning fra pedagogisk leder»

Allerede i 1981 viste Moxnes til erfaringslæring som viktig sosial læring. Han hevdet at læring er en prosess hvor en først utfører en handling. Etterpå registrerer en konsekvensen av denne. Neste trinn blir å forstå, for deretter å anvende læringen i nye situasjoner. Essensen i all erfaringslæring er uttrykt i ordet mening. Når erfaringslæring skjer er den gjennomsyret av noe som er meningsfylt for den som lærer. Erfaringene styrerne hadde med observasjonene i barnehagene viser at nettopp bruk av denne form for erfaringslæring har funnet sted.

Økt kompetanse må altså gi mening for at en skal la læringen få konsekvenser i form av endrede handlinger. Vi handler ut fra det vi synes gir mening og det er viktig for oss at det vi gjør er meningsfullt.

Ertesvåg og Roland (2013) legger vekt på samarbeid når det gjelder læring. Samarbeid dreier seg om aktiviteter hvor hver deltager aktivt bidrar med sin kunnskap, sine evner, ferdigheter og erfaringer, slik at den enkelte lærer noe nytt. De trekker også frem at profesjonsutviklingen i barnehagen er avhengig av at kompetansetiltak, som for eksempel kurs, varer over tid og tillater praktisering og refleksjon over egen praksis. Det er denne form for læring som fører til felles kompetanseheving i barnehagen. Personalet i Stavangerprosjektet har måttet samarbeide om observasjonene, noe som har vært nyttig for den felles kompetansehevingen i barnehagen. En har måttet samtale om og reflektere over resultatene av de observasjonene en har gjort.

En lærende organisasjon er per definisjon i stadig endring (Wadel, 2002). Organisasjoner med gode læringskulturer vil endre seg ettersom personalet får ny kunnskap, ny kompetanse og viser det i praktisk handling. Kunnskapen kan komme før handlingen, men en kan også se det motsatte, nemlig at handlingen kommer først, og at man lærer av denne.

Personalet som har vært med i Stavangerprosjektet utførte først en handling (observasjon) som de lærte noe av. De reflekterte over det de gjorde, og ifølge styrerne erfarte flere at

personalet kunne bruke observasjonsverktøyene også utenom prosjektet. Dette er viktige prosesser i erfaringslæring.

### **Kompetanseøkning på observasjonsområdene**

Som følge av observasjonene som ble gjort, opplevde styrerne at personalet ble mer oppmerksomme og interessert i observasjonsområdene. Flere svarte at personalet hadde blitt mer faglig bevisst, jobbet mer systematisk og satte raskere inn tiltak.

«Klart det har vært en økning. Når du kurser deg, når du må bruke observasjon jevnlig og systematisk så må du også holde deg oppdatert på for eksempel det med språk.»

Fire styrere trakk frem at særlig assistentene hadde fått mer kompetanse på observasjonsområdene, mens tre av styrerne ikke skilte mellom barnehagelærere og assistenter. De uttrykte også at faglige spørsmål hadde fått mer oppmerksomhet på avdelingsmøtene og pedagogmøtene som følge av fokuset på observasjonsområdene:

«Som styrer merker jeg det veldig godt på pedagogmøtene. Det er et større fokus på det faglige. Hva kan barna og hvordan kan vi styrke dem der det er hull?»

I noen barnehager mente styrerne at den systematiske observasjonen også hadde ført til en endring i personalets holdning til barnet. I løpet av prosjektet har observasjonene av barna blitt bedre, personalet har lært mer om barns utvikling og det har blitt mer fokus på barnet som individ. Oppmerksomheten på hvert barn blitt skjerpet fordi en har diskutert og reflektert over observasjonene som er gjort, og sett hva barnet mestrer og hva det trenger av ekstra stimulering.

### **Kommentarer til resultatene**

Det var enighet blant styrerne om at assistentene i barnehagen hadde hatt større kompetanseheving enn barnehagelærerne gjennom Stavangerprosjektet. Årsaken kan være prosjektets praktiske og konkrete observasjonsmetode, som igjen kunne legge grunnlag for en erfaringslæring hvor det praktiske utgangspunktet for handlingene er i fokus, ikke det teoretiske. Prosjektledelsen i Stavangerprosjektet la vekt på at alle, uansett forkunnskaper og utdanning skulle få den samme skoleringen og dermed en felles faglig plattform. Personalet måtte samarbeide om observasjonene, observere det samme barnet og bli enige om hva som skulle registreres i observasjonsskjemaet.

Vi vet at cirka en tredjedel av personalet i barnehagene har pedagogisk utdanning. Da er det viktig å legge opp til en kompetanseheving som inkluderer alle. Styrerne opplevde at kombinasjonen av kurs, observasjon og refleksjon i personalet var det som førte til kompetanseheving, særlig hos assistentene.

Assistentene og barnehagelærerne bør altså samarbeide om pedagogiske oppgaver som de i etterkant kan diskutere og reflektere over. Stavangerprosjektet har medvirket til å gi assistentene en mulighet for ny læring. De hadde sannsynligvis mindre kunnskap om observasjon i utgangspunktet og har derfor lært mer, både gjennom kurs og ved å observere barna. Stavangerprosjektet hadde ikke vært mulig å gjennomføre uten dem, og nettopp det kan ha bidratt til at assistentene så på prosjektet som nyttig og meningsfullt.

## Litteratur

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. New York: University of Rochester Press.

Elkjaer, B. (2004). Organizational Learning: «The Third Way». *Management Learning*, 35(4), 419-434.

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

Gotvassli, K.-Å. (2004). *Et kompetent barnehagepersonale: om personal- og kompetanseutvikling i barnehagen*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Gotvassli, K.-Å. (2006). *Barnehager, organisasjon og ledelse*. Oslo: Universitetsforlaget.

Kunnskapsdepartementet (2008-2009) *Kvalitet i barnehagen*. St.meld. nr. 41 2008-2009). Oslo: Kunnskapsdepartementet.

Kunnskapsdepartementet (2011). *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*.

Kunnskapsdepartementet (2012-2013) *Framtidens barnehage*. St.meld.nr. 24 (2012-2013) Oslo: Kunnskapsdepartementet.

Moxnes, P. (1981). *Læring og ressursutvikling i arbeidsmiljøet*. Oslo, Institutt for sosialvitenskap. Undertittel på omslaget: Pedagogisk arbeidslivspsykologi i forskning og praksis.

Wadel, C. (2002). *Læring i lærende organisasjoner*. Flekkefjord: SEEK.