



International Research Institute of Stavanger

www.iris.no

Nils Asle Bergsgard og Janne Thygesen

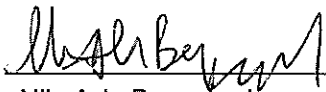
En jobb for idealister?

Hva fremmer og hemmer
rekrutteringen til
førskolelæreryrket i Rogaland

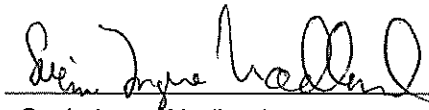
Rapport IRIS - 2010/135

Prosjektnummer: 7252418
Prosjektets tittel: Førskolelærere fase 2
Oppdragsgiver: Fylkesmannen i Rogaland
Forskningsprogram:
ISBN: 978-82-490-0704-2
Gradering: Åpen fra: 10.09.2010

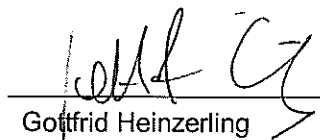
Stavanger, 09.09.2010


Nils Asle Bergsgard
Prosjektleder

Sign.dato


Svein Ingve Nødland
Kvalitetssikrer

Sign.dato


Gottfrid Heinzerling
Senterleder (Samfunns- og næringsutvikling)

09.09.10
Sign.dato

Forord

På oppdrag fra Fylkesmannen i Rogaland, Utdanningsavdelingen, har IRIS gjennomført et prosjekt om rekruttering til førskolelærerutdanningen i Rogaland. Prosjektet er en oppfølging av IRIS-rapporten "Førskolelærermangel i Rogaland", som viser at fylket står overfor betydelige utfordringer når det gjelder å rekruttere personell til førskolelæreryrket. I et møte mellom Fylkesmannen i Rogaland, Universitetet i Stavanger (UiS), Utdanningsforbundet og IRIS, ble det bestemt at en ønsket å følge opp disse utfordringene med et prosjekt om rekrutteringen til førskolelærerutdanningen. Det er dette prosjektet som rapporteres her. Prosjektet inngår i en større satsing kalt *Rekruttering av førskolelærere i Rogaland*, der også UiS/Høgskolen Stord/Haugesund og kommunene i Rogaland er med i en lokal rekrutteringsgruppen

Vi vil rette en stor takk til barnehageassistentene og yrkesrådgiverne ved videregående skoler som stilte opp til intervju, og til førskolelærerstudentene ved UiS som svarte på spørreskjemaet.

Vi vil også takke medlemmene i referansegruppen, Margot Bergesen hos Fylkesmannen, Liv Svendal fra UiS og Inger Haraldsen i Utdanningsforbundet, for gode kommentarer.

Stavanger 09. september 2010

Nils Asle Bergsgard,
prosjektleder

Innhold

Sammendrag	7
1 INNLEDNING	11
1.1 Bakgrunn og formål	11
1.2 Problemstillinger	12
1.3 Metode.....	13
2 BAKGRUNN – LITTERATURGJENNOMGANG	14
2.1 Førskolelærermarkedet i Rogaland	14
2.2 Behov for flere førskolelærere i barnehagen.....	15
2.3 Rekrutteringsstrategier til førskolelæreryrket	16
2.4 Perspektiver på identitetsdanning, utdanning og valg av yrke.....	17
2.5 Viktige faktorer for behovet for førskolelærere	18
3 UNGES VURDERING AV FORSKOLELÆRERYRKET.....	19
3.1 Bakgrunn for valg av jobb i barnehagen	19
3.2 Vurdering av arbeidsplassen	19
3.3 Kjennskap til, og interesse for, førskolelærerstudiet.....	21
3.4 En framtidig jobb i barnehage?	22
3.5 Videregående elevs vurderinger av yrkesvalg og førskolelæreryrket.....	23
3.6 Hva motiverer og hva hindrer unge potensielle søkere til førskolelærerutdanningen?	25
4 BAKGRUNN OG MOTIVASJON TIL FØRSKOLELÆRERSTUDENTENE.....	27
4.1 Studentenes bakgrunn	27
4.2 Vurdering av studiet.....	28
4.3 Vurdering av praksis	30
4.4 En framtid som førskolelærer?.....	33
5 OPPSUMMERENDE DRØFTING OG ANBEFALINGER	37
5.1 Individuelle forhold.....	37
5.2 Vurderingen av studiet og førskolelæreryrket.....	37
5.3 Koplingen mellom de unges vektlegging og kjennetegn ved førskolelæreryrket	39
5.4 Anbefalinger.....	42
REFERANSER.....	44

Sammendrag

I 2008 manglet det 500 førskolelærere i Rogaland i forhold til forskriftene for pedagogisk bemanning. I en IRIS-rapport fra 2009 gikk det fram at ulike faktorer på etterspørsels- og tilbudssiden gjør at det kan ta lang tid å få balanse i førskolelærermarkedet i fylket. En sentral bakenforliggende årsak til underskuddet på pedagoger er den ekspansive utbyggingen av barnehageplasser i kjølvannet av Stoltenberg II-regjeringens mål om full barnehagedekning. Rogaland er dessuten det fylket som har hatt størst økning i antall barn i barnehage på landbasis, noe som har gjort det ekstra utfordrende å rekruttere nok pedagoger i dette fylket.

På toppen av den sterke veksten på etterspørselssiden, peker IRIS-rapporten på tre problemområder knyttet til manglende rekruttering av unge til førskolelæreryrket: For det første har det vært liten pågang på kvalifiserte søkere til førskolelærerutdanningen i fylket. For det andre er det mange førskolelærerstudenter som ikke fullfører studiet. For det tredje velger mange av de som har fullført førskolelærerutdanningen andre yrker enn barnehagen som arbeidsplass. Det er disse rekrutteringsutfordringene som er analysert i denne rapporten, ved å undersøke hva målgruppen, unge assistenter i barnehager, elever ved videregående skole og førskolelærerstudenter, ser på som avgjørende for hvorvidt de vil velge å bli førskolelærere.

Ut fra intervjuer med ti unge ufaglærte assistenter fra fire ulike barnehager i fire kommuner i Rogaland var et hovedinntrykk at alle trivdes med å jobbe i barnehage. I tillegg til at de var glad i barn og i å jobbe med mennesker, ble hyggelige *kollegaer* og god og klar *kommunikasjon* mellom de ansatte pekt på som viktig for trivsel og godt arbeidsmiljø. Assistentene ga også uttrykk for å ha utviklet seg faglig i barnehagen, hvor de fikk delta i arbeidet med innspill til planlegging og særlig ansvar for enkelte ukentlige aktiviteter. Flere trakk imidlertid fram at jobben var ganske *slitsom*, særlig hvis det var knapt med ansatte på jobb. Lønn og status ble ikke viet mye oppmerksomhet blant assistentene, men flere pekte på at både lønnen og statusen til førskolelærerne var noe lav.

Assistentene hadde lite kjennskap til *førskolelærerstudiet*, utover at de visste det var tilbud om dette på UiS og Høgskolen i Stord/Haugesund. Førskolelærerutdanning var heller ikke et viktig tema blant de ansatte i barnehagene hvor assistenten jobbet. Dette er et tankekors med hensyn til rekruttering av assistenter til førskolelæreryrket. Videre hadde få av assistentene tenkt på førskolelærer som en yrkesmulighet på videregående skole. Lite kjennskap til studiet og liten bevissthet rundt førskolelæreryrket på videregående, antyder at førskolelærerutdannelsen ikke er så synlig blant unge potensielle søkere.

Selv om assistenten hadde satt seg lite inn i ulike forhold ved førskolelærerstudiet, sa flere at de følte seg mer inspirert til å ta førskolelærerutdanning, men få hadde konkrete planer om dette. Økonomi ble nevnt som en barriere av noen, siden man ikke så seg råd til å gå ned i halv lønn ved deltidsutdanning.

Førskolelæreryrkets lave synlighet blant unge var også et mønster som avtegnet seg i telefonintervjuene med yrkesrådgiverne ved fem *videregående skoler* i Rogaland. De pekte på at andre yrker, som lærer, sykepleier og sosionom, var langt mer "synlige" og

populære blant elevene. Både lav lønn og lav status, samt liten kunnskap om førskolelærernes kompetanse, mente rådgiverne var viktige årsaker til at førskolelæreryrket ikke framstod som mer attraktivt.

I tillegg til kvalitative intervjuer med assistenter og yrkesrådgivere, besvarte førskolelærerstudentene ved UiS en spørreundersøkelse om ulike forhold ved studiet og en eventuell framtidig jobb i barnehage. Når det gjelder *førskolelærerstudiet* var et hovedinntrykk at det store flertallet av studentene trives godt med studiet. Men det kom også fram mer kritiske vurderinger av ulike sider ved studiet, samtidig som nesten 1/3 har reflektert over å avbryte studiet. Omkring halvparten av studentene var avmålte i sin vurdering av fleksibiliteten i studiet, oppfølging av faglærer og balanse mellom teori og praksis. I tillegg til sider ved studieopplegget, var vansker med å kombinere studiet med familieliv og jobb momenter som i noen tilfeller fikk studentene til å tenke seg om to ganger om de skulle fortsette på studiet.

Det store flertallet av studentene trivdes også i *praksis* i barnehage. Studentene var fornøyd med veiledningen fra førskolelærerne i barnehagen under praksisperioden, både knyttet til ledelse, faglig begrunnelse for valg, veiledning og deres relasjoner til barna. To tredjedeler oppga at det var en ”plan for systematisk kompetanseutvikling på praksisplassen”, og åtte av ti at de fikk ”nok faglige utfordringer i praksisperioden”. En del førskolelærerstudentene var imidlertid mer lunkne til tilretteleggingen og oppfølgingen fra faglærerne på førskolelærerstudiet ved UiS under praksisperioden.

Av ulike forhold ved en eventuell *framtidig jobb* i barnehage, vektla studentene en faglig utfordrende og ansvarsfull stilling i barnehagen. Videre var spesialiserings- og karrieremuligheter knyttet til førskolelæreryrket viktig for studentene, og de så positivt på disse sidene ved yrket. Studentene hadde også inntrykk av at det var lett å få jobb som førskolelærer. På den andre siden er det en del som pekte på at verken lønnen eller statusen til førskolelærerne er god. Betydningen av lønn varierer imidlertid – de eldste studentene la mindre vekt på lønn enn de yngre.

Alt i alt framstår jobb i barnehage for både studentene og assistentene som en interessant jobb med gode spesialiseringsmuligheter, faglige utfordringer og ansvar. De er heller ikke bekymret for mulighetene for å få jobb etter endt utdanning. På den andre siden framstår førskolelærer som et yrke med lav lønn og dermed også noe lav anseelse. Intervjuene med yrkesrådgiverne viste at lønn for den ”generelle videregående-elev” er viktig, særlig når elever ikke hadde sett seg ut en bestemt yrkesvei.

Basert på dette mønsteret, og hva studentene og assistentene har vektlagt som motivasjon for evt. å bli førskolelærer, kan man grovt sett dele gruppen av unge som står foran utdanningsvalg i tre. Gruppene samsvarer godt med tre profiler som tidligere studier har identifisert som relevante for unges yrkesvalg: (i) ”idealisten” som representerer en gruppe unge som er interessert i omsorgsykker eller å jobbe med mennesker, og hvor lønn ikke er viktig; (ii) ”mykjappen” som er en gruppe som er interessert i omsorgsykker/jobbe med mennesker, men hvor lønn og karriere også er av betydning; og (iii) ”teknjapp”-profilen som eksemplifiserer en tredje gruppe unge som i utgangspunktet ikke er interessert i omsorgsykker.

Vi har i kapittel 5 spurt oss om hvorvidt og hvordan man kan rekruttere unge fra disse gruppene til førskolelærerstudiet. Det er da relevant å undersøke hvorvidt den enkeltes motivasjon og interesser knyttet til yrkesvalg, samsvarer med strukturelle kjennetegn ved yrket. Tar vi den første gruppen, "idealisten", som representerer unge hvor interesse for det å jobbe med mennesker prioriteres foran lønn, er denne naturlig nok en kjernegruppe for rekruttering av førskolelærere. Den har tydelige paralleller til assistentenes og til dels studentenes motivasjon for førskolelæreryrket.

Flere utfordringer er knyttet til rekruttering av unge til førskolelæreryrket fra den andre gruppen, som samsvarer med "mykjapp"-profilen. Noen strukturelle forhold ved førskolelæreryrket, som lav lønn, harmonerer lite med mykjapp-profilen. Her konkurrerer man på samme grunn som mer "populære" omsorgsyrker med høyere lønn og status som barnevernspedagog og sykepleier. Men det er også flere trekk ved førskolelæreryrket som samspiller med preferansene til denne gruppen. Når det gjelder kompetanse og karrieremuligheter er det for eksempel lite som skulle tilsi at førskolelæreryrket fortjener lav status. Vi mener det dermed er viktig for rekrutteringen også å rette promoteringen av yrket mot denne gruppen.

Et sentralt funn i rapporten er at *synliggjøring* er viktig når det gjelder rekruttering, og tiltak her kan rettes mot alle gruppene. Kompetansen som kreves og muligheten for å kunne bli pedagogisk leder, styrer, enhetsleder eller fagleder for en eller flere barnehager, bør synliggjøres for unge med ambisjon om en faglige utfordrende jobb og en karriere. Yrkesrådgivere pekte også på at det fantes *forestillinger* om yrket som ikke hviler på utstrakt kjennskap til jobben som førskolelærer. Potensialet for økt synliggjøring er ekstra stort på jobbmesser, videregående skole og lignende, arenaer hvor førskolelæreryrket er nærmest fraværende nå.

For å holde på studentene *under studiet*, er fleksibilitet med hensyn til kombinasjonen jobb og studier viktig. Fleksibilitet dreier seg også om godkjenning av erfaring fra barnehage som praksis. I tillegg ligger det forbedringspotensialer i å styrke oppfølgingen fra veilederne, blant annet under praksis.

Når det gjelder å holde på førskolelærerne i barnehagen *etter* utdannelsen, synes det viktig å øke antall ansatte, herunder antall pedagoger, samt å få inn flere menn. Økes antallet pedagoger og andre ansatte kan man få en positiv sirkel, hvor jobben i barnehage blir stadig mindre slitsom, og dermed i større grad fremmer trivsel. Videre mener vi flere førskolelærere vil bli i barnehagen hvis førskolelærerne gis ansvar og utfordringer, og man legger til rette for karrierer i barnehagesektoren for de som ønsker det.

Spørsmålet om lønn er viktig for å styrke rekrutteringen til førskolelæreryrket. Dette gjelder både for å øke tilgangen av velkvalifiserte søkere til førskolelærerutdanningen, særskilt blant den ungdomsgruppen som vi har kalt "mykjappene", men også for å holde på førskolelærerne i barnehagesektoren. Lønnsproblemet vil være av særlig betydning i Rogaland som har et stramt arbeidsmarked med høyt lønnsnivå.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og formål

Det mangler i dag over 4400 førskolelærere for å oppfylle kvalitetsnormene for pedagogisk bemanning i norske barnehager. I en kartlegging utført av NOVA fant man at mangelen på førskolelærere er et problem man særlig finner i Oslo og Akershus (Gulbrandsen 2009). Men også i Rogaland er det stor mangel på førskolelærere. I rapporten "Førskolelærermangel i Rogaland" undersøkt IRIS kompetanse- og rekrutteringsmessige forhold knyttet til tilgangen på førskolelærere til barnehager i Rogaland (Blomgren, Nødland og Bjelland 2009).

Sterk vekst i antall barnehageplasser kombinert med lave søkertall til førskolelærerstudiet i Rogaland er viktige årsaker til at det mangler nærmere 500 førskolelærere i fylket. IRIS-rapporten konkluderte med at det er påkrevd med et "regionalt løft" for å møte knapphetsutfordringene. Det handler om å styrke utdanningstilbudet og få på plass individ- og arbeidsrelaterte tiltak for å styrke førskolelæreryrkets attraktivitet slik at flere tar utdanningen, og i neste omgang søker jobb i barnehage.

I et møte mellom Fylkesmannen i Rogaland – Utdanningsavdelingen, Universitetet i Stavanger – Humanistisk Fakultet, Utdanningsforbundet og IRIS, drøftet vi hvordan utfordringene beskrevet i denne rapporten kan følges opp. Vi ble enige om å se nærmere på hvordan ulike faktorer virker inn på rekrutteringen til og gjennomføringen av førskolelærerstudiet i Rogaland.

Av forskning på området har NOVA har gjort flere kartlegginger av norske førskolelærere og sysselsettingsmønstre i barnehager og andre yrkessektorer (Gulbrandsen 2007, 2008, 2009). Videre har Høgskolen i Vestfold blant annet evaluert den politiske satsningen for å høyne kompetansen i barnehagene, og man har etterlyst større vilje til satsning på kvalitetsheving (Østrem m.fl. 2009). Høgskolen i Vestfold har også evaluert Ski kommunes strategi for full barnehagedekning. NOKUT er nå i gang med en evaluering av mangfoldet av førskolelærerutdanninger som finnes rundt om i landet (Pettersvold og Aagre 2008). Mens man har avdekket knapphet på kompetent barnehagepersonell, er det gjort få undersøkelser av hva som har betydning for at unge potensielle søkere til førskolelærerutdanningen blir førskolelærere. I denne oppfølgingsstudien av problemene knyttet til førskolelærermangel i Rogaland, vil vi derfor se nærmere på hva som skal til for at flere unge i Rogaland velger førskolelæreryrket.

Målsettingen med denne studien er å finne ut: (a) hvilke faktorer og hvordan disse faktorene virker inn på rekruttering til førskolelærerstudiet og (b) hvilke faktorer som har betydning for fullføring av førskolelærerstudiet.

1.2 Problemstillinger

Utdannings- og yrkesvalg kan generelt sett analyseres ut fra ulike perspektiver, eksempelvis:

1. *Bakgrunnsfaktorer* som foreldres utdanning, sosial klasse etc.
2. *Den enkeltes* ressurs- og motivasjonsmessige utgangspunkt for utdannings- og yrkesvalg med hensyn til ferdigheter i skolefagene, interesse og forventninger til yrket, etc.
3. *Kjennetegn ved aktuell utdanning/yrke* med hensyn til innhold og opplegg i studiet, jobbinnhold, arbeidstid, status, lønnsnivå, karrieremuligheter, samt synlighet og markedsføring av yrket/utdanningen.

Vårt fokus vil være hvordan punkt 2 og 3 står i forhold til hverandre. Mens punkt 2 dreier seg om *individuelle* forhold knyttet til den enkeltes motivasjon og ressurser, dreier punkt 3 seg om *strukturelle* kjennetegn ved utdannelsen og yrket. ”Koblingen” av individuelle og strukturelle forhold – mellom den enkeltes ønsker og forventninger og de muligheter som yrket/utdanningen gir – antas å ha avgjørende betydning for om en velger eller velger bort en bestemt utdanning.

Tiltak som forbedrer førskolelærerutdanningen og yrkets attraktivitet i forhold til den enkeltes ønsker og forventninger, vil således kunne bidra til økt rekruttering til førskolelærerstudiet. Tiltak kan også gjelde økt informasjon om utdanningen og yrket slik at aktuelle kandidater til yrket får mer kunnskap som grunnlag for utdanningsvalg.

Mot denne bakgrunn har vi undersøkt hvordan førskolelærerutdanningen og -yrket vurderes av unge som kan tenkes å velge dette yrket. Hensikten er (a) både å identifisere faktorer som fungerer motiverende, og forhold som begrenser interessen for førskolelæreryrket og tilgangen på søkere til studiet. Vi vil videre (b) identifisere forhold ved studieforløpet som oppleves nyttig og meningsfylt, men også forhold som kan bidra til at studenter ”hopper av”.

I IRIS-rapporten ”Førskolelærermangel i Rogaland” kom det fram av tilbakemeldinger fra kommunene, flere mulige forklaringer på sviktende studieinteresse til førskolestudiet. Det er verdt å undersøke nærmere om forklaringer som lav lønn, lav status, lite kjennskap til yrket som en kompetansearbeidsplass og manglende karrieremuligheter kan forklare sviktende rekruttering. Ulike aktører i barnehagesektoren som Utdanningsforbundet, KS og høyskolelektorer har etterlyst tiltak som fleksible utdanninger, flere pedagoger og veiledning av nyansatte, for å fremskaffe nok kompetanse i barnehagen.

1.3 Metode

Vi har i denne rapporten undersøkt hva *målgruppen* for rekrutteringstiltak ser på som viktigst. Undersøkelsesgruppen er 1) unge personer som står foran et valg om å begynne på førskolelærerstudiet og 2) unge mennesker under utdanning til å bli førskolelærere.

For å få informasjon om den første gruppen har vi intervjuet ti assistenter uten førskoleutdanning fra fire ulike barnehager i fire ulike kommuner i Rogaland. Halvparten av assistentene var mellom 19 og 22 år og resten mellom 25 og 32 år. Intervjuene ble gjort ansikt til ansikt, og omhandlet hvordan de trivdes på arbeidsplassen, kjennskap til, og inntrykk av, førskolelærerstudiet og hva de vektla ved et eventuelt fremtidig arbeid i barnehage. I tillegg ble yrkesrådgivere ved fem yrkes- og allmennfaglige videregående skoler i Rogaland intervjuet over telefon. Disse ble spurt om hva elevene vektla ved valg av yrke generelt og viktige faktorer som var av betydning for valg av førskolelæreryrket spesielt.

For å få kunnskap om den andre gruppen gjennomførte vi en web-basert spørreundersøkelse til førskolelærerstudentene ved Universitetet i Stavanger. Alle studentene på førskolelærerutdanningen fikk en epost med en forespørsel om å delta, og med en link til spørreskjemaet. I første runde benyttet vi studentmail-adressene. I purrerunden inkluderte vi også studentenes (de som hadde) hotmail-adresser. 436 studenter fikk henvendelsen, 149 svarte, noe som gir en svarprosent på 34. Det er ingen klare skjevheter mellom de som svarte og alle førskolelærerstudentene ved UiS når det gjelder kjønn og hvilket trinn studentene går på. En litt høyere andel deltidsstudenter har svart, noe som nok også kan ha medført at gjennomsnittsalderen er litt høyere i nettoutvalget enn i bruttoutvalget. Det kan dessuten tenkes at de med mest engasjement for studiet i større grad har svart. Dette engasjementet kan imidlertid både gi positive og negative vurderinger av førskolelærerutdanningen og -yrket. Til tross for en noe lav svarandel, og mulige skjevheter, antar vi at studentenes svar – de som har fylt ut skjemaet, har gjort dette nøye og kommentert flittig på de åpne spørsmålene – gir en god informasjon om hva som motiverer og hva som begrenser interessen for førskolelærerstudiet og -yrket.

Det er viktig å understreke at hensikten med undersøkelsen har vært å få fram ulike faktorer som kan virke inn på rekrutteringen til og gjennomføringen av førskolelærerstudiet i Rogaland. Hensikten har ikke vært å gi en statistisk representativ beskrivelse av unges motivasjon og interesse for førskolelæreryrket. Vi antar likevel at de momentene vi kommer fram til, har relevans både i Rogaland og utenfor fylket.

2 Bakgrunn – litteraturgjennomgang

I dette kapittelet ser vi på noen sentrale funn fra forrige kartlegging fra IRIS om førskolelæremangelen i Rogaland, og redegjør for kunnskapsstatus ut fra andre studier gjort av NOVA og Vestlandsforskning.

Videre skal vi se på uttalelser fra sentrale aktører på barnehagefeltet om forhold som er av betydning for kvalitet i barnehagen og rekruttering til førskolelærerstudiet. Dette danner grunnlag for en undersøkelse av hvordan unge potensielle søkere til førskolelærerstudiet i Rogaland tenker om det å bli førskolelærere, som vi skal se på i neste kapittel.

2.1 Førskolelærermarkedet i Rogaland

Det har i løpet av de siste årene skjedd en betydelig utvikling på tilbudssiden når det gjelder antall barnehageplasser. Ekspansjonen i tilbudet gjelder særlig utbyggingen av tilbudet for de aller minste barna (Gulbrandsen 2009). I 2005, med Stoltenberg II-regjeringen, ble det et uttalt mål om å nå full barnehagedekning. Fra 2003 til 2009 økte antall barnehagebarn fra 205 200 til rundt 270 200. Utviklingen på tilgangssiden kulminerte med lovfestet rett til barnehageplass, som ble innført 1. januar 2009 (St. meld. nr. 41, 2008-2009).

Man har ikke klart å øke rekrutteringen til førskolelæreryrket tilsvarende veksten i antall barnehageplasser. Det er et betydelig underskudd på førskolelærere – på landsbasis mangler det 4400 (Gulbrandsen 2009). Gulbrandsen har funnet at særlig Oslo og Akershus har store rekrutteringsproblemer. Men over tid har Rogaland hatt en utvikling som nærmer seg Oslo og Akershus. IRIS har i en undersøkelse fra 2009 avdekket at mangelen også er stor i Rogaland, her ble det i 2008 foretatt rundt 500 dispensasjoner fra normene for pedagogisk bemanning (Blomgren, Nødland og Bjelland 2009).

Rogaland er det fylket som har hatt størst økning i antall barn i barnehage på landbasis, noe som har gjort det ekstra utfordrende i dette fylket å rekruttere nok pedagoger. Fra 2003-2008 økte antallet barn med 7000. Dette tilsvarer 38 prosent vekst, mot 28 prosent vekst i resten av landet. I 2008 var det i Rogaland 474 barnehager fordelt på 240 offentlig og 234 privat eide barnehager, med til sammen 7890 ansatte og 25.346 barn.

Et neste regionspesifikt forhold som kan ha betydning for rekrutteringen til førskolelærerutdanningen i fylket, er et arbeidsmarked preget av sterk etterspørsel fra oljeselskaper og leverandørindustri. Gode arbeidsmuligheter og lønnsvilkår i disse næringene kan ha gått ut over rekruttering til andre yrker og næringer.

Når det gjelder utdanningstilbudet ved UiS har universitetet en årlig opptakskapasitet på 160 fordelt på 110 heltidsstudenter og 50 deltidsstudenter. Stord Haugesund tar opp 60

heltidsstudenter¹. Det faktiske antallet studenter avhenger ikke bare av kapasiteten ved studiene, men også av hvorvidt en får nok kvalifiserte søkere. Dette er en utfordring for førskolelæreryrket. Når det gjaldt opptaket for studieåret 2009/2010 fikk alle kvalifiserte søkere plass, noe som vitner om lite konkurranse om plassene. Mens *etterspørselen* av førskolelærere har økt kraftig på grunn av veksten i antall barnehageplasser de siste årene, har ikke *tilgangen* på førskolelærere vært stor nok til å fylle behovet.

Modellberegninger viser at knapphetsproblemene kan vedvare fram til 2026 om man legger den mest sannsynlige utviklingen i det regionale førskolelærermarkedet til grunn (Blomgren, Nødland og Bjelland 2009). Men denne utviklingen forutsetter at normen om pedagogandelen holdes stabil på 30 prosent, som dagens forskrifter forutsetter. Øker man pedagogtettheten, for eksempel til 50 prosent som er nivået man har i Sverige, vil gapet mellom tilbud og etterspørsel skyves ytterligere inn i fremtiden. De konkluderer med at det kreves et regionalt løft. Dette innebærer blant annet å øke førskolelæreryrkets attraktivitet gjennom individ- og arbeidsplassrelaterte tiltak for å styrke interessen for førskolelærerutdanningen og for det å ville jobbe i barnehage (Blomgren, Nødland og Bjelland 2009).

2.2 Behov for flere førskolelærere i barnehagen

I etterkant av Stoltenberg 2-regjeringens mål om full barnehagedekning har kvalitet i barnehagesektoren blitt et oppjustert politisk satsningsområde. I den offentlige debatten har det vært uttrykt bekymring for at den raske barnehageutbyggingen skulle gå utover tilbudet til barna. En utfordring som særlig har vært på dagsorden, er behovet for flere førskolelærere og personale med relevant kompetanse. Både i forhold til en annen pedagogisk institusjon som skolen, og i forhold til naboland som Sverige og Danmark, er barnehagene i Norge arbeidsplasser med et relativt stort innslag av ufaglærte og en relativt liten andel høyskoleutdannede. Mens forskriftene om pedagogisk bemanning i Norge gir en pedagogdekning på om lag 30 prosent, er andelen førskolelærere i svenske og danske barnehager til sammenligning henholdsvis 49 og 37 prosent (St. meld nr. 41 2008-2009).

Forskningsrapporter som har blitt gjennomført i løpet av de siste par-tre årene om dagens barnehagesektor, peker på behovet for å øke pedagogandelen, både av hensyn til kvalitet og barnas beste samt de ansattes faglige miljø.

I en rapport utført av Udanningsforbundet Vest-Agder (2008) om hvilke konsekvenser nye organisasjonsmodeller har for førskolelærernes arbeidsmiljø og tilbudet til barna, konkluderes det med at førskolelærerne opplever at bemanningen er stram. Førskolelærerne har ofte ikke tid til å utføre alle oppgavene de ønsker, noe som blir

¹ I 2007 ble det her tatt opp 34 deltidsstudenter på et 4-årig løp, men det er ingen planer om videre opptak til deltidsstudier.

vurdert å hemme kvaliteten på tilbudet for barna og svekkelse av arbeidsvilkårene. Fire timer ubunden tid, som er tida det pedagogiske personale disponerer til pedagogisk planlegging, vurderes også å være for lite. Videre er et funn at førskolelærere som arbeider i de største gruppene, beskriver et høyere stressnivå enn førskolelærere som arbeider i mindre barnegrupper.

Også i en evaluering av en organiseringsform man har prøvd ut i Ski kommune, framhever forfatterne at større pedagogandel gir økt kvalitet (Pettersvold og Aagre 2008). Av ulike organiseringsformer i barnehager er ”Ski-modellen” et eksempel på en strategi for full barnehagedekning som blir vurdert å være ”godt gjennomtenkt”. Et aspekt som imidlertid har vært omdiskutert er at Ski kommune har valgt å operere med noe flere barn per ansatt enn i ”tradisjonelle” avdelinger, for på den måten å oppnå økonomisk uttelling. På den andre siden er pedagogtettheten høyere, minst 50 prosent, og man har satset på kompetanseutviklingstiltak, styrking av styrerrollen og økt ansvar til assistentene. Modellen vurderes å ha et ”godt pedagogisk potensial, blant annet ved systematisk å dele de store barnegruppene inn i smågrupper som ledes av utdannede førskolelærere”.

I NOVA-rapporten ”Førskolelærere og barnehageansatte” er en konklusjon at stadig flere velger å jobbe i barnehage, at de som jobber i barnehage er yngre enn de som jobber i andre sektorer og at det følgelig vil være få som blir pensjonister framover (Gulbrandsen 2009). Førskolelærermangelen vil dermed snart vil være en saga blott, hevder Gulbrandsen (2009b), der barnehagesektoren har en ”unik mulighet om å nå målet om høyere pedagogandel”. Sentrale aktører i barnehagesektoren, som Utdanningsforbundet og KS, avblåser imidlertid ikke ”førskolelærerkrisen” (Bjerkestrand og Stensaker 2009), og understreker at barnehagen trenger flere førskolelærere.

2.3 Rekrutteringsstrategier til førskolelæreryrket

I IRIS-rapporten om mangel på førskolelærere i Rogaland ble det vist til problemer knyttet til manglende rekruttering til førskolelærerstudiet samt ”avskalling” av førskolelærere på ulike nivåer. For det første så vi at det har vært liten pågang av kvalifiserte søkere til førskolelærerutdanningen i fylket. For det andre er det dessuten en betydelig andel førskolelærerstudenter som ikke fullfører studiet. Kunnskapsdepartementet peker på at den gjennomsnittlige andelen som fullfører er på 70 prosent. Man har også ”lekkasjer” på et tredje nivå: Mange av de som har fullført førskolelærerutdanningen, velger andre omsorgsykker enn barnehagen som arbeidsplass (Blomgren, Nødland og Bjelland 2009). Kun 53 prosent av førskolelærerne som fullførte førskolelærerutdanning i tidsrommet 1971 – 2007 jobbet i barnehage i 2007 (Gulbrandsen 2009). Gulbrandsen mener det viktigste for å øke pedagogandelen er at nyutdannende førskolelærere velger å jobbe i barnehage, og at lønn, arbeidsforhold og mulighetene for å få en jobb er avgjørende.

Både aktiv rekruttering og strategier for å gjøre yrket mer attraktivt etterlyses av Utdanningsforbundet. Leder i Utdanningsforbundet, Bjerkestrand, peker på at

barnehager med flere pedagoger får lavere sykefravær (Barnehage.no 2010). Bjerkestrand mener minimum 50 prosent av de ansatte i barnehagene bør ha førskolelærerutdanning, og at man i tillegg må få inn flere fagarbeidere i barnehagen. Videre bør man styrke fagmiljøet og bedre lønnen og arbeidsvilkårene for å skyte fart på rekrutteringsarbeidet. Sammen med KS har Utdanningsforbundet etterlyst ulike tiltak, som fleksible utdanninger, flere pedagoger og veiledning av nyansatte, for å fremskaffe nok kompetanse i barnehagen.

Også på den sentrale politiske dagsorden har kompetanse i barnehagen, blitt et oppjustert satsningsområde. I Stortingsmelding nr. 41 (2008-2009) om kvalitet i barnehagen sees førskolelærerkompetansen på som et av de mest sentrale kriteriene for kvalitet. Av politiske strategier som er satt i gang av Kunnskapsdepartementet for å bøte på førskolelærermangelen, har man blant annet iverksatt en plan for rekruttering av førskolelærere til barnehager med støtte til fem ulike utdannings- og rekrutteringstiltak rundt om i landet. Hovedstrategier her er rekruttering til førskolelærerstudiet, rekruttering fra studiet til barnehagen, sikre at førskolelærere blir værende i barnehagen, og å stimulere til å få flere førskolelærere tilbake til barnehagene. Et sentralt tiltak er arbeidsplassbasert utdanning, et fire-årig utdanningstilbud som retter seg mot assistenter og fagarbeidere som ønsker å utdanne seg til førskolelærere samtidig som de jobber. På oppdrag fra Kunnskapsdepartementet er NOKUT i gang med å evaluere de ulike førskolelærerutdanningskonseptene, med særlig vekt på profesjons- og yrkesinnretningen på utdanningen.

2.4 Perspektiver på identitetsdanning, utdanning og valg av yrke

Selv om det har blitt dokumentert gjennom flere rapporter at det er mangel på førskolelærere, og at det er behov for høyere pedagogandel, har det til nå vært gjort lite forskning på *hvorfor* så få velger å bli førskolelærere, og på hva som motiverer og demotiverer potensielle søkere til å ta denne yrkesveien. Det er imidlertid gjort studier på hva som er med på å bestemme ungdoms yrkesvalg generelt, og forskjeller mellom kjønnene i deres preferanser.

Schreiner og Sjøberg har gjort en undersøkelse av hva som styrer norske tiendeklassingers valg av utdanning og yrke (referert i NOU 2008:3, s. 36-39). De identifiserte tre profiler som var relevante for valg av høyere utdanning: idealisten, mykjappen og teknojappen. *Idealisten* var ofte en jente kjennetegnet av å være opptatt av å realisere og utvikle seg selv, samtidig som hun hadde omsorg for mennesker, miljø og dyr. Videre var idealisten lite opptatt av penger og prestisje. *Mykjappen* var også ofte en jente, som i likhet med idealisten ville realisere og utvikle seg selv. Å jobbe kreativt var viktig for denne profilen, samt å ha en spennende jobbhverdag. Men god lønn og høy status er også viktig for mykjappen. *Teknojappen* var til forskjell fra de to andre profilene, ofte en gutt. For denne var det å tjene penger høyt prioritert når det gjaldt valg av utdanning – gjerne som sjef. Teknojappen ville oppnå status, men også jobbe med mennesker.

Liknende mønstre finner SSB i sin levekårsundersøkelse. Dobbelte så mange kvinner som menn oppgir muligheten for å jobbe med mennesker som viktigste årsak for valg av utdanning, mens noen flere menn enn kvinner oppgir gode jobbsikter som avgjørende. Mønstrene gjelder også for andre vestlige land. SSB konkluderer i sin studie med at de unges preferanser er knyttet til "tidsånden" og til allmenne kulturelle og ideologiske bølger (NOU 2008: 3).

2.5 Viktige faktorer for behovet for førskolelærere

Behovet for flere førskolelærere har blitt pressende etter den ekspansive utbyggingen av barnehageplasser i kjølvannet av Stoltenberg II-regjeringens mål om full barnehagedekning. I den offentlige debatten har det vært uttrykt bekymring for at den raske utbyggingen skulle gå utover de ansattes fagmiljø og kvaliteten på tilbudet til barna.

Mens Gulbrandsen har pekt på at førskolelærermangelen særlig har vært stor i Oslo og Akershus, har IRIS i en undersøkelse fra 2009 avdekket at Rogaland har hatt en utvikling som nærmer seg situasjonen på Østlandet. I 2008 manglet det rundt 500 førskolelærere i Rogaland. Ulike faktorer på etterspørsels- og tilbudssiden gjør at det kan ta lang tid å få balanse i førskolelærermarkedet. Disse kan grovt sett oppsummeres i følgende punkter:

- Ekspansiv utbygging av barnehageplasser som følge av målsetningen om full barnehagedekning.
- Mål om økt pedagogtetthet i barnehagen.
- Manglende rekruttering av studenter til førskolelærerstudiet, og manglende fullføring av studiet.
- "Lekkasje" av førskolelærere til andre yrker.

Det er utfordringer knyttet til de to siste punktene vi skal se nærmere på i det videre, når vi undersøker hva som skal til for at unge vil bli førskolelærere, og i neste omgang velger barnehagen som arbeidsplass.

3 Unges vurdering av forskolelæreryrket

I dette kapitlet skal vi først presentere de viktigste mønstrene tilknyttet assistentenes individuelle motiver og refleksjoner rundt førskolelæreryrket og -utdanningen. Dernest rettes fokus mot mer strukturelle trekk ved rekruttering til førskolelæreryrket, når vi ser på yrkesrådgiveres vurderinger av videregående elevers syn på yrkesvalg. Til slutt følger en kort sammenligning av funnene fra henholdsvis intervjuer av yngre assistenter og yrkesrådgivere. Mønstrene fra sammenligningen blir også knyttet opp mot de teoretiske perspektivene som ble skissert innledningsvis.

3.1 Bakgrunn for valg av jobb i barnehagen

De unge assistentene i barnehagene hadde ulike typer skole- og arbeidserfaring fra før: én hadde gått på håndverkerlinje før han sluttet der og i stedet begynte å jobbe i barnehage, tre hadde gått butikkfag, én hadde gått på realfag på videregående, mens de resterende hadde bakgrunn fra enten økonomi, kreative fag som design og forming eller omsorgsfag.

Bare én av assistentene oppga at hun tenkte på jobb i barnehage da hun gikk på videregående, hun tok barne- og ungdomslinja på videregående. Resten hadde enten avsluttet den påbegynte utdannings- eller yrkesveien sin da de følte de ikke hadde havnet på riktig "hylle", de var fornøyd med fagbrev innen omsorgsfag eller de ønsket å ta et "friår" etter videregående før studiene. De hadde av ulike grunner, som tips fra venner og familie eller at de fikk barn selv, fått ideen om at assistentjobb i barnehage var en mulighet.

Et hovedmønster er at barnehageassistentene, som hadde ulike yrkesfaglige utdannings- og arbeidsbakgrunner, ikke tenkte på førskolelæreryrket som en mulighet da de hadde valgt utdanningsvei på videregående. Dette til tross for at alle hadde interesse for barn og det å jobbe med mennesker. Forskjellen mellom interesser og det en så som utdanningsmuligheter, kan således indikere at denne utdannelsen ikke er så synlig.

3.2 Vurdering av arbeidsplassen

Høy grad av trivsel, selv om knapphet på personale tidvis gjør jobben slitsom

Samtlige av assistentene sa at de trivdes godt på arbeidsplassen. Hyggelige arbeidskolleger som de jobbet godt sammen med, var det de fleste oppga som en viktig årsak til trivsel og godt arbeidsmiljø. Kommunikasjon var en faktor flere pekte på som spesielt viktig. Her trakk de blant annet fram det å ha respekt for hverandre og at alle bør ha en viss autoritet. En viktig faktor for å få til god kommunikasjon var å slippe å måtte forholde seg til flere ulike beskjeder. Flere pekte også på at de synes det er viktig med en grei styrer.

God kommunikasjon ble av to assistenter knyttet sammen med behovet for flere menn i barnehagen, da menn er mer "rett fram". En av dem siktet til at det nå var for mye "sladring" blant de kvinnelige kollegene i barnehagen, og at flere menn på pauserommet

kunne motvirket dette. Alle assistentene så for øvrig på en større andel menn i barnehagen som positivt og viktig, særlig for ungenes del.

Godt humør og bruk av humor blant arbeidskollegene ble i høy grad verdsatt av flere av assistentene. For å ha det kjekt sammen sosialt trakk noen fram som viktig å ha sosiale treff utenom arbeidet for å bli kjent med hverandre. Videre sa noen at de likte det å kunne bestemme sin egen hverdag, og at det for eksempel var kjekt å gå på turer med ungene.

På spørsmål om hva assistentene var *mindre fornøyd* med gikk det igjen hos flere av assistentene at de syntes jobben er ganske slitsom. Ei som sa hun trivdes ”veldig godt”, forklarte at det var mer slitsomt å jobbe i barnehage enn hun hadde trodd på forhånd:

Det er slitsomt, det tar jo på. Jeg er mer sliten med denne ene jobben enn med to jobber som jeg hadde før, hvor jeg satt i kassa. Det tilsvarte 150 prosent. Jeg kan bli sliten i ryggen for eksempel, og sliten av alle lydene.

Det at jobben kunne være slitsom ble sett i sammenheng med at det tidvis var få folk på jobb, noe som de særlig merket hvis noen var syke. Ei av de assistentene svarte at:

en av de største ulempene tror jeg er at vi jenter er litt snille, og tar jobben og børa selv om vi egentlig burde hatt flere ansatte/vikarer. Er det en del sykemeldinger, tar de som er igjen i barnehagen seg av jobben. Tror ikke menn gjør det i samme grad.

Tilstrekkelig med folk på jobb ble også sett på som av stor betydning for ungene, slik at barna lærer og utvikler seg best mulig, og at barnehagen blir mer enn en ”oppbevaringsplass”.

Det gikk fram fra intervjuene av flere av assistentene at de syntes det også var viktig med nok førskolelærere, at det var ”noen som har faglig tygde”. En av assistentene oppga at pedagogene var mer bestemte i jobben, noe som gjorde at hun da slappet bedre av. Men bortsett fra at pedagogene tok seg av den formelle planleggingen, som å skrive månedsplaner, merket de ikke så stor forskjell på hvem som er førskolelærere og hvem som ikke er det i det daglige arbeidet.

Opplevelse av faglig utvikling og deltakelse

Nesten samtlige av assistentene syntes de fikk nok ansvar og deltakelse i det faglige arbeidet. En av assistentene jobbet med barn med spesielle behov (tre voksne på to barn), og uttrykte å ha fått mer ansvar og oppfølging enn hun hadde trodd på forhånd.

For resten av assistentene var det ikke noe særskilte opplæringstiltak eller noen formell plan for oppfølging, men de fleste ga likevel uttrykk for at man lærte og utviklet seg i jobben. Flere pekte på at den beste opplæringen får man gjennom praksis. For eksempel lærte de hvordan man kommuniserer med barna ved å sette seg ned på deres nivå, forholde seg til det enkelte barn, samt å legge opp dagen. Noen savnet imidlertid å gå på kurs, for eksempel for å lære å spille gitar.

Av faglig deltakelse nevnte assistentene for eksempel at de var med på å lage livspermer for barna, satt i en komité, eller hadde særlig ansvar for noen av de ukentlige

faglige aktivitetene. Foreldresamtaler med barna og skriving av månedsplan var førskolelærernes ansvar, men flere oppgav at de fikk komme med ideer og innspill til dette. Flere sa at de kunne tenkte seg å lære mer pedagogikk.

Oppsummert er hovedinntrykket at assistentene trives godt og gir barnehagen som arbeidsplass gode skussmål. Særlig er god kommunikasjon med kollegene og godt humør viktige kriterier for trivsel. De føler også at de får delta aktivt i det faglige arbeidet, og flere fikk lyst til å lære pedagogikk. At man kan vise til assistentenes positive vurderinger av praksis i barnehage, er lovende i forhold til rekruttering av førskolelærere.

På den andre siden er det flere som vektlegger at jobben kan være slitsom, og dette sees i sammenheng med knapp bemanning. Flere ansatte generelt og av pedagoger spesielt ses også på som viktig for barnas læring og utvikling. Disse funnene er i tråd med Utdanningsforbundets og forskningens vektlegging av behovet for flere pedagoger. Dette er av betydning for de pedagogiske aspektene, men ikke minst for trivselen til de ansatte. Økt rekruttering både av pedagoger og andre ansatte kan tenkes å bidra til at man får en positiv sirkel, hvor jobben i barnehage blir stadig mindre slitsom, og dermed i større grad fremmer trivsel.

3.3 Kjennskap til, og interesse for, førskolelærerstudiet

Det var et fåtall av assistentene som hadde satt seg noe særlig inn i mulighetene for førskolelærerutdanning og hvordan selve studieforløpet er. De hadde imidlertid kjennskap til at det er førskolelærerlinje på UiS og Høgskolen Stord/Haugesund, og de fleste hadde hørt at de kunne ta studiet på deltid. De fleste hadde inntrykk av at det var ganske lett å komme inn på førskolestudiet, mens visste ikke hva kravet var. Assistentene hadde ikke hørt om at realkompetanse kan veie opp for manglende studiekompetanse.

I flere av barnehagene lå det informasjonsbrosjyrer om førskolelærerstudiet eller plakatoppslag. I tre av de fire barnehagene hadde imidlertid ikke assistentene fått noe mer informasjon om utdanningsmulighetene, og dette var heller ikke et viktig tema blant kollegene på arbeidsplassen. Bare i en barnehage oppmuntret styreren til at assistentene skulle ta førskolelærerutdanning på deltid og jobbe 50 prosent i barnehagen. Med tanke på rekruttering til førskolelæreryrket er det et tankekors at assistentene hadde lite kjennskap til utdanningsmulighetene, og at dette også i lite grad var et tema på arbeidsplassen.

Hva med interessen for å bli førskolelærere – har assistentene fått mer eller mindre lyst til å ta utdanningen etter å ha jobbet i barnehage? Til sammen uttrykte seks av de ti assistentene at de følte seg inspirert til å ta førskolelærerutdanning, men bare tre av dem hadde konkrete planer om dette. Et interessant funn er at begge assistentene som hadde en styrer som oppmuntrer til å ta førskolelærerutdanning, planla å starte på førskoleutdanning høsten 2010. Den ene ville ta utdanningen på deltid og jobbe i 50 prosent i samme barnehage.

For to andre av de som oppga å ha fått mer lyst til å bli førskolelærere, var økonomien en barriere – med barn å forsørge hadde de ikke råd til å gå ned i halv lønn ved en deltidsutdannelse. De ville tatt utdannelsen om de hadde fått støtte til det av kommunen. Mens en av assistentene manglet generell studiekompetanse og følte seg ikke tilstrekkelig motivert til å utdanne seg ennå, men sa det kunne bli aktuelt å bli førskolelærer på sikt.

Bare to hadde fått noe *mindre* lyst til å bli førskolelærere av å jobbe i barnehage enn de hadde i utgangspunktet. For en av assistentene hadde dette sammenheng med at førskolelærer var et slitsomt yrke, og hun hadde hørt fra ei venninne som var blitt pedagogisk leder, at arbeidsmengden var stor. Hun påpekte at ”man skal ha overskudd til egne barn også”. En annen assistent ga uttrykk for at læreryrket ”rent faglig” virket mer lærerikt. De to øvrige assistentene hadde enten andre utdanningsplaner i utgangspunktet, eller var fornøyd med utdanningen de allerede hadde (fagbrev som barne- og ungdomsarbeider).

Intervjuene med assistentene om førskolelærerstudiet peker på forhold som kan ha stor betydning for rekruttering av assistenter til studiet. At de i utgangspunktet har liten kjennskap til studiemulighetene og opptaksmuligheter, som realkompetanse, samt diskuterer dette lite på arbeidsplassen, lover ikke godt for økende rekruttering fra barnehagene. Økonomiske vanskeligheter som følge av å måtte gå ned i lønn ved en deltidsutdannelse, er også en barriere. I dette tilfellet ville økonomisk støtte av kommunen til deltidsutdanning trolig kunne bidra til rekruttering av assistenter til studiet.

3.4 En framtidig jobb i barnehage?

Viktig å få jobb, men interesser viktigst

Nesten samtlige av assistentene hadde inntrykk av at det var lett (særlig nå for tiden) å få jobb i barnehage etter førskolelærerutdanning. Det ble vurdert som viktig med gode mulighet for å få jobb, men interesser var like viktig eller viktigere.

Noe lav lønn, men gode fordypningsmuligheter og grei status

Selv om flerparten av de ti assistentene som ble intervjuet, sa at de ikke visste så mye om eller hadde tenkt noe særlig på muligheter for å *spesialisere* seg som førskolelærer, hadde de et generelt inntrykk av at mulighetene var gode. De vurderte det også som interessant å fordype seg innenfor et felt, om de skulle bli førskolelærere. Flere pekte på at de hadde hatt lyst til å spesialisere seg til å jobbe med barn med spesielle behov.

Karrieremuligheter var noe informantene tenkte mindre på, og flere trakk fram at dette heller ikke var viktig for dem. Likevel gikk det fram at selv om ”karrierejag” var et begrep de ikke identifiserte seg med, ble det å jobbe seg ”opp og fram” sett på som en naturlig utvikling:

Det er ikke viktig, jeg jager ikke etter karriere, hehe. Men jeg gjør jo det beste jeg kan, jeg vil opp og fram.

Noen så karriere i sammenheng med det å spesialisere seg. En av dem tenkte på det å jobbe med problembarn som en karrierevei. En annen trakk fram det å bli styrer som en mulig karriere.

Et klart flertall av assistentene hadde inntrykk av at *lønnen* til førskolelærere var noe lav, selv om få visste hva lønnen til en førskolelærer omtrent lå på. Flere kommenterte at den nok var for lav i forhold til at førskolelærerne gjør et ”viktig” arbeid og har stort ”ansvar”. På den andre siden var dette noe flere i liten grad vektla; det at jobben er noe man trives med var viktigere enn lønna. Lønn ble av flere sett i sammenheng med *status*. Selv om halvparten av assistentene så på førskolelærernes status som god eller ”helt grei”, mente flere at statusen ikke er så veldig høy, og at dette trolig hadde sammenheng med lønnen. For de fleste hadde imidlertid statusen liten betydning.

En framtid i barnehagen?

Et klart flertall av assistentene som ble intervjuet, syv av ti, så for seg en jobbframtid i barnehagen. Det var få som så for seg at andre arbeidsplasser fristet mer. De fleste av dem så også for seg at det var aktuelt å bli førskolelærere, og da gjerne bli pedagogisk leder på sikt. Styrer var det ingen som sa at de så for seg å bli. Styrerstilling ble av noen forbundet med å sitte på et kontor og i mindre grad jobbe med barna.

Oppsummert ser vi at assistentene ønsker å jobbe i barnehage på tross av at både lønn og status vurderes som noe lav. Interessen for det å jobbe med barn og trivsel på arbeidsplassen er viktigere faktorer enn lønn, status og karriere.

3.5 Videregående elevers vurderinger av yrkesvalg og førskolelæreryrket

Alle utenom én av de fem yrkesrådgiverne som ble intervjuet, sa at det er *få* elever som kommer og spør om førskolelæreryrket. Andre ”liknende” yrker som barnevernspedagogikk, lærer, sosionom eller sykepleier var det langt oftere interesse for blant elevene som kom til yrkesveiledning. De elevene som *var* interessert i å studere til førskolelærer, tok typisk spesialisering innenfor språk og samfunn eller den yrkesfaglige spesialiseringen helse og sosial.

Interessant og fleksibel utdanning viktigere enn lønn og status

Flere av yrkesrådgiverne oppga at de ikke hadde inntrykk av at selve *studieforløpet* var noe elevene på videregående hadde tenkt så mye på, men at opptakskrav var viktig. Førskolelærerstudiet hadde ikke blitt problematisert under rådgivningen, fokus var i større grad rettet mot ulike forhold ved selve yrket.

Hva vektlegger videregående elever ved valg av yrke, og hva kjennetenger interesser og prioriteringer til elevene som vurderer førskolelæreryrket? Ser en på vektleggingen hos elevene generelt, både blant de som var spesielt interessert i førskolelærerutdanningen og andre, var det i følge rådgiverne flest som pekte på at *interesse* var av stor betydning. Elever som viste interesse for førskolelæreryrket, var glade i barn og hadde lyst til å jobbe med mennesker.

Et interessant mønster gikk fram av rådgivernes vurderinger av betydningen av lønn. Flere fremhevet lønn som av stor betydning, men dette var først og fremst viktig for de som var i *tvil* om hvilken yrkesvei de ville velge. For de elevene som allerede hadde sett ut et bestemt yrke, var det interesse som var det avgjørende. I forlengelsen av dette er det naturlig å anta at de som først har blitt interessert i førskolelæreryrket, ofte vil velge dette studiet på tross av noe lav lønn.

En oppfatning blant flere av yrkesrådgiverne var at *fleksibilitet* også var noe elevene var opptatt av. De som vurderte førskolelærerutdanning, så særlig på grunnskolen som en ekstra mulighet etter utdanningen. Førskolelærer ble også ansett som en jobb med mer ansvar og dermed bedre lønn enn for eksempel den yrkesfaglige utdanningen som barne- og ungdomsarbeider. Det ble også påpekt at trygghet knyttet til det å kunne få jobb etter utdanningen ble vektlagt hos flere.

På spørsmål om vektleggingen av ulike faktorer ved vurdering av førskolelæreryrket, som karriere og spesialiseringsmuligheter, lønn og fritid, er et trekk at karriere- og spesialisering ikke oppgis som noe elevene har tenkt mye på. Som med lønn, er det også varierende hvorvidt fritid er en viktig faktor for elevene i dere yrkesvalg. Flere av rådgiverne pekte imidlertid på at de unge vil ha både i pose og i sekk når det gjelder penger og fritid.

Et lavlønn kompetanseryrke som i liten grad blir sett av unge?

Da yrkesrådgiverne reflekterte rundt elevers oppfatninger av førskolelæreryrket og hva som gjør at yrket ikke er mer *attraktivt*, var det noen vurderinger som gikk igjen.

Alle utenom én pekte på at yrket var lite *synlig* blant elevene i forhold til andre omsorgsyrker som barnevernspedagogikk, lærer og sykepleier. De som vurderte å bli førskolelærere hadde enten fått denne ideen fra familie/venner eller fra tidligere praksis i barnehage eller SFO. Mens det for eksempel hadde kommet økonomer og lærere og fortalt om yrket sitt, hadde ikke førskolelærere vært innom og fortalt om yrket sitt. Førskolelærer var også sjeldent et tema på veiledning. Det ble i liten grad tatt opp verken av rådgiver eller elev.

Som det framgikk av intervjuene med assistentene, vurderer også yrkesrådgiverne førskolelæreryrket som lite synlig for unge som skal velge studieretning. Funnet om yrkets lave synlighet er viktig å ta med seg i arbeid med rekrutteringsstrategier. Økt promotering og synliggjøring av førskolelæreryrket, for eksempel ved at førskolelærere stiller på videregående skoler og forteller om yrket sitt, er et eksempel på en strategi med potensial for å øke unges bevissthet om denne muligheten.

Selv om lønn ikke var en viktig faktpr for de som vurderte å bli førskolelærere, mente yrkesrådgiverne at *lav lønn*, og da også *lav status*, til syvende og sist var en viktig forklaring på at yrket ikke var mer attraktivt blant elevene. Elevers oppfatninger av barnehagen som en "slitsom arbeidsplass" med "mas og ansvar" ble også antatt å være viktige årsaker til at yrket ikke er mer attraktivt.

En noe lav status ble også sett i sammenheng med lite *kjennskap* til førskolelæreryrket som kompetanseryrke, og at det eksisterte *forestillinger* om yrket som var basert på mangelfull kunnskap. Mens for eksempel lærer er et yrke det ofte blir vist interesse for

når elevene er interessert i pedagogikk, peker rådgiverne på at elevene ikke i samme grad er bevisste på den pedagogiske kompetansen førskolelærere har.

En av rådgiverne hadde følgende vurderinger i forhold til hvorfor yrket ikke er mer attraktivt:

Jeg tror ikke elevene kjenner yrket godt nok. De vet ikke hvor mye pedagogisk kompetanse førskolelærerne har. At de for eksempel må lage månedsplaner og planlegge pedagogiske opplegg osv. På den måten er kanskje ikke statusen høy nok. (...) Det hadde vært interessant å gjort en undersøkelse på hva som skiller elevenes inntrykk av en førskolelærer og en som jobber i kassa på Rema.

Igjen ser vi viktigheten av synlighet og bevisstgjøring av yrkeskompetansen til førskolelærere, for å rekruttere unge til studiet. Mange unge er trolig ikke bevisst førskolelæreryrket som en mulighet, og dermed velger de andre mer synlige og ”populære” yrker.

3.6 Hva motiverer og hva hindrer unge potensielle søkere til førskolelærerutdanningen?

Er det noen mønstre fra intervjumaterialet som sier noe om hva som på den ene siden synes å motivere og tiltrekke seg søkere, eller som på den andre siden synes å hindre unge i å bli førskolelærere?

Ser vi først på hva assistentene sa, så vi at flerparten så for seg å jobbe i barnehagen på sikt, og de fleste så også for seg at de ville bli førskolelærere, og gjerne pedagogisk leder, etter hvert. Alle assistentene sa at de trivdes med jobb i barnehage, og alle var glad i barn og glad i å jobbe med mennesker. Særlig ble hyggelige *kollegaer* med godt *humør* og god og klar *kommunikasjon* mellom de ansatte, pekt på som viktig for trivsel og godt arbeidsmiljø. Gjennom praksis i barnehagen, og også deltakelse i det faglige arbeidet med innspill til planlegging og særlig ansvar for enkelte ukentlige aktiviteter, ga assistentene uttrykk for å ha utviklet seg faglig. De fleste var blitt interesserte i å lære mer pedagogikk.

Assistentene hadde lite kjennskap til førskolelærerstudiet, utover at de visste det var tilbud om dette på UiS og Høgskolen i Stord/Haguesund. Og de fleste visste at man kunne ta førskolelærerstudiet på deltid.

Faktorer som flere av assistentene var mindre fornøyd med, og som gjorde at en av assistentene hadde fått mindre lyst til å bli førskolelærer, var at jobben var ganske *slitsom*, særlig hvis det var knapt med ansatte på jobb. Flere av assistentene pekte også på at førskolelærerne hadde noe lav *lønn*, og at yrket dermed også hadde noe lav status. Men lønn og status ble ikke viet mye oppmerksomhet blant de fleste som ble intervjuet. Interesse og trivsel ble sett på som viktigere enn lønn.

Yrkesrådgiverne ved de fem videregående skolene i Rogaland som ble intervjuet, fortalte at det, bortsett fra på én av skolene, var få elever som viste interesse for førskolelæreryrket. De pekte på at andre yrker, som lærer, sykepleier og sosionom, var langt mer ”synlige” og populære blant elevene. Både lav lønn og dermed lav status,

samt liten kunnskap om førskolelærernes kompetanse, mente rådgiverne var viktige årsaker til at førskolelæreryrket ikke framstod som mer attraktivt. I tillegg oppfattet elever førskolelæreryrket som slitsomt med mye ”mas og ansvar”.

Sett i sammenheng med de tre profilene Schreiner og Sjøberg har identifisert som relevante i forhold til unges valg av utdanning og yrke, har assistentenes interesse for førskolelæreryrket tydelige paralleller til idealist-profilen. Idealisten er ofte en jente som ønsker å ha omsorg for mennesker, utvikle seg selv innen noe hun er interessert i, og som er mindre opptatt av penger, status og karriere. ”Mykjappen”, som i likhet med idealisten er en jente, synes det er viktig å realisere seg selv og jobbe med mennesker. Samtidig ønsker mykjappen å tjene penger og oppnå status. Mykjapp-profilen ligner bildet yrkesrådgiverne ga av mange unge elever på videregående skoler. For disse elevene var det først og fremst interesser, men også lønn og status, som var viktig.

I følge rådgivernes vurderinger kan det se ut til at ”mykjapp”-yrker er mer synlige og populære hos elevene som ikke hadde bestemt seg for yrke. Det ble pekt på at når elevene ikke hadde sett seg ut noe spesielt yrke, spilte lønn en større rolle enn når de hadde bestemt seg for yrke. For gruppen som allerede hadde sett seg ut et yrke, var det interesser som var det avgjørende. Legger man dette til grunn, er det naturlig å anta at elever lettere kan ”se” andre liknende yrker som er bedre lønnet og mer faglig utfordrende enn førskolelæreryrket. Førskolelæreryrket ble av rådgiverne oppfattet som lite synlig. Og elevene hadde lite kjennskap til førskolelærernes pedagogiske kompetanse.

Vårt inntrykk ut fra intervjuene er at lønn og status ikke blir vektlagt like mye av barnehageassistenter som av elever ved videregående skole generelt. Alle assistentene trivdes godt, og flerparten hadde fått lyst til å bli førskolelærere. Noen av assistentene pekte på at de ikke hadde blitt oppmerksomme på yrket før de fikk unger selv, og andre hadde fått ideen om å bli førskolelærer av venner og familie. De hadde ikke tenkt på dette som en yrkesvei på videregående.

Når unge som har interesse for barn, først *ser* førskolelæreryrket, blir denne yrkesveien oppfattet som aktuell og relevant. Dette til tross for at yrket av både elevene og flere av assistentene oppfattet som lavt lønnet og til tider slitsomt.

4 Bakgrunn og motivasjon til førskolelærerstudentene

4.1 Studentenes bakgrunn

Hvem begynner på førskolelærerutdanningen? Det fremste kjennetegnet er at de er kvinner, mindre enn en av ti av studentene er menn. Det er videre et stort alderspenn i vårt materiale, fra 51 til 20 år. Den gjennomsnittlige alderen er relativt høy, 28 år, medianen, dvs. at det er like mange av studentene som er eldre som yngre, er 24 år, mens modusen, dvs. den alderen flest har, er 22 år. Dette indikerer at mange er i "vanlig" studiealder, men at det også er en god del som er eldre, til dels en god del eldre av studentene. Det er følgelig ikke så overraskende at 97 prosent oppgir at de har hatt hel- eller deltidsjobb (sommerjobb unntatt) tidligere. Og hele seks av ti har jobbet i barnehage, mens tre av fire har hatt andre jobber, mange i butikk, men også i skole/SFO og helse- og sosialsektoren (hver femte har slik erfaring). Det er også slik at 44 prosent oppgir at de jobber i barnehage ved siden av studiet, mens snaut 1/3 kunne tenke seg en slik jobb ved siden av studiet. Mange av førskolelærerstudentene har altså kjennskap til hva det vil si å jobbe i barnehage. Samtidig har en relativt stor andel av studentene barn selv, nesten fire av ti. Når det gjelder den formelle utdanningsbakgrunnen, har det store flertallet, 72 prosent, videregående skole, herav snaut hver femte på barnefaglige linjer, og 27 prosent har fag på høyskole/universitet fra før av, blant annet pedagogiske/barnefaglige (snaut 1/5).

Hovedinntrykket er at de fleste førskolelærerstudentene har en viss erfaring og vet hva de går til om de skulle velge å jobbe i barnehage, samtidig som de har formell studiekompetanse for førskolelærerstudiet. Det er også slik at 64 prosent oppgir at de vil jobbe i barnehage som motiv for begynne å studere til førskolelære, 59 prosent trekker fram at det er et spennende studium, 38 prosent har krysset av for at studiet gir gode karrieremuligheter, mens åtte prosent oppga at det ikke var noen spesiell grunn. Vi har også sett på sammenhengen mellom noen bakgrunnsfaktorer (alder, kjønn, utdanning, tidligere jobb i barnhage og om de studerer heltid eller deltid) og motivene for å begynne på førskolelærerstudiet. Det er de yngre, fra videregående skole og uten tidligere erfaring fra barnehage som i størst grad vektlegger at utdanningen gir gode karrieremuligheter, mens det er de eldre og de med erfaring fra barnhage (dette henger ofte sammen) som i størst grad vektlegger at de vil jobbe i barnehage som motiv for studiene.

Det er ikke via de offisielle kanalene at man får informasjon om førskolelærerstudiet: det var kun 12 prosent som svarte hhv. videregående skole og/eller studie-/jobbmesse som informasjonskanal. Familie og venner er noe mer sentrale informasjonskilder, hhv. 22 og 37 prosent oppgir disse, mens 52 prosent oppgir at de har fått informasjonen fra andre steder (her ble ikke dette spesifisert). 12 prosent krysset av for at de ikke hadde fått noe informasjon.

4.2 Vurdering av studiet

De fleste, mer enn 2/3, syntes det var lett å komme inn på førskolelærerstudiet i Stavanger, og kun tre prosent oppga at det var vanskelig. Noen oppga at de hadde bra karaktersnitt, andre at de hadde alders-/praksispoeng, men gjennomgående var vurderingen at tilnærma "alle" kom inn. Både økt kapasitet som følge av styrka satsing på førskolelærerutdanningen, og lave karakterkrav ble trukket fram som årsaker.

En fjerdedel har valgt deltidsstudiet, resten går fulltid, og tilnærma alle (94 prosent) er fornøyd med den valgte studieformen. De noe eldre studentene, som har erfaring fra barnehage og tar deltidsstudet, er noe mindre fornøyd med valgt studieform. I tabellen nedenfor ser vi hvordan studentene vurderer ulike sider ved studiet.

Tabell 1: *Studentenes inntrykk av førskolelærerstudiet*. Prosent (N=147)

	I svært stor grad	I stor grad	Verken eller	I liten grad	I svært liten grad	Sum
<i>Studiet fleksibelt lagt opp</i>	5	35	33	18	8	99
<i>Føler at en mestrer studiet</i>	18	70	12	1		101
<i>God oppfølging fra faglærer/foreleser</i>	3	38	40	13	5	99
<i>Trives med studiet</i>	38	52	8	2		100

Det vil alltid være et spørsmål om hvordan en skal tolke svarfordelingen på slike spørsmål. Et hovedinntrykk er at det store flertallet, 90 prosent, 'i svært stor' eller 'i stor grad' trives med studiet, og de mener de mestrer studiet. Det at fire av ti mener at studiet i stor eller svært stor grad er fleksibelt lagt opp eller at de får god oppfølging av faglærer/foreleser, samtidig som flertallet svarer 'verken eller' og til dels 'liten/svært liten grad' på disse to forholdene, kan imidlertid tolkes som en kritisk vurdering. Særs sett i relasjon til at det store flertallet mener at de mestrer og trives på studiet. Vurderingen av studiets fleksibilitet og oppfølging fra faglærere synes altså samlet sett å helle i en noe mer negativ lei; en burde forventet flere positive enn nøytrale eller negative vurderinger her. Gjennomgående er de som tar studiet på deltid noe mer fornøyd enn fulltidsstudentene. Og de eldre er mest fornøyd med oppfølgingen fra faglærer, en sammenheng som kanskje kan forklares med at de eldre er mindre kravstore enn de yngre studentene når det gjelder fagpersonalets involvering.

Et forhold som kan være av betydning for vurdering av studiet, er balansen mellom teori og praksis. Nesten halvparten mente at det var passe deler av begge. Men det var flere som syntes at det kunne vært mer praksis enn de som syntes det kunne vært mer teori, hhv. 33 mot 17 prosent. Sammenhengen mellom kjennetegn ved studentene og vurderingen av praksis, viser et interessant mønster: Det er flere av de eldre, som har

erfaring fra barnehage og som studerer deltid, som vil ha mer teori, og, vica versa, det er de yngre heltidsstudentene uten erfaring fra barnehage som vil ha mer praksis.

Mens nær opp mot halvparten er godt fornøyd med fleksibiliteten, oppfølgingen fra faglærer og balanse mellom teori og praksis i studiet, er det altså en stor andel som er kritisk til disse elementene. Hvilke utslag gir denne todelingen av studentmassen? Nesten 1/3 har reflektert over å avbryte studiet, herunder 5 prosent som tenker ofte på dette, mens 26 prosent har vært inne på tanken, men det er foreløpig uaktuelt. Resten (69 prosent) har ikke vurdert å avbryte studiet. Denne andelen samsvarer godt med tidligere undersøkelser som viser at den gjennomsnittlige andelen som fullfører førskolelærerstudiet er 70 prosent (se kapittel 2.3). Det at en tredjedel vurderer å avbryte studiet er heller ikke høyt sett i forhold til andelen som avbryter studiet ved universitetene generelt. En undersøkelse referert i Aftenposten ('En av tre avbryter studiet', 2009) viser at den samme andelen har avbrutt studiene ved de humanistiske og samfunnsvitenskapelige fakultetene. Mange av disse velger andre studier eller andre læresteder; det er kun 17,5 prosent som faktisk slutter i utdanning ved universitetene i Oslo, Bergen og Trondheim, viser tall fra en annen undersøkelse (Hovdhaugen, Frølich og Aamodt 2008). I stor grad gjelder dette såkalte 'åpne studier' der det å skifte studieretning og lærested er en mer naturlig del av studieløpet enn ved rene profesjonsstudier som førskolelærerutdanningen. Et høyt frafall i førskolelærerutdanningen er problematisk all den tid barnehagesektoren har et stort behov for pedagogisk personell. Det at omkring 1/3 en eller annen gang under studietiden har reflektert over å avbryte førskolelærerstudiet i Stavanger, må derfor tas på alvor, særlig fordi det ser ut som det er de yngre heltidsstudentene med mindre yrkeserfaring fra barnehager som i størst grad vurderer å avbryte studiet.

Både det at 'studiet ikke svarte til forventningene', 'andre studier har vært mer aktuelle' og 'familiære grunner' oppgis som årsaker av en del (ca 16-17 prosent) av de som har vurdert å avbryte studiet. Relativt få (ni prosent) har krysset av for at de 'ikke har lyst til å jobbe i barnehage'. Flest (42 prosent) har oppgitt 'andre grunner'. På et åpent spørsmål der studentene kunne gi en nærmere begrunnelse for hvorfor de ønsket å avbryte studiene, trakk flere fram vanskene med å kombinere studier og jobb/familie. Som vi så ovenfor, har omtrent fire av ti av studenter jobb i barnehage ved siden av studiene, og tilsvarende andel har barn. I tillegg er det noen som nevner at de er usikker på valgte retning eller at de er skolelei:

Er usikker på om jeg vil jobbe i skole eller barnehage. Det sikreste hadde nok vært å tatt grunnskoleutdanning, da kunne jeg jobbet både i skole og barnehage.

Kom rett fra 3 år med videregående, over på universitetet. Var allerede skolelei, og vanskelige fag med store krav gjorde det ikke lettere. Men har bestemt meg for å gjennomføre hele studiet.

Flere av kommentarene uttrykker også klar kritikk av studieopplegget:

Studiet er dårlig lagt opp, mye arbeidsmengde som kommer på en gang. Det vil si oppgaver, hjemmeeksamener og muntlige eksamener kommer på en gang.

Jeg føler flere av faglærerne er useriøse. Jeg har vurdert å avslutte studie ved UiS, og i stedet bytte til et annet lærested.

Disse to kommentarene er eksempler på momenter som flere trekker fram: strukturen i studiet er dårlig med opphoping av oppgaver, og kvaliteten på lærekreftene/undervisningen er svak. Sett i relasjon til studentenes vurdering av ulike sider ved studiet som vi så i tabell 1 ovenfor, viser dette et bilde der en god del av studentene er mindre fornøyd med studieopplegget og med faglærerne, noen så kritiske at de har vurdert å slutte eller skifte lærested. Når vi ba studentene på et generelt grunnlag vurdere hva de trodde var de viktigste/vanligste årsakene til at noen avbryter førskolelærerstudiet, krysset like mange, 35 prosent, av på 'studie svarte ikke til forventningene' som 'manglende lyst til å jobbe i barnehage'. Studentene vurderte disse grunner som klart mer sentrale enn 'familiære grunner' eller 'at andre studier har vært mer aktuelle'.

Denne studien er ikke en evaluering av førskolelærerutdanningen som sådan, ei heller av utdanningstilbudet i Stavanger spesielt. Svarene ovenfor er likevel viktig å ta med seg i et prosjekt som sikter mot å bedre rekrutteringen til førskolelæreryrket i fylket. Det er ikke bare den eventuelle framtidige jobben i barnehage som har fått studentene til å tenke seg om to ganger, men også vansker med å kombinere studiet med familieliv og jobb, og ikke minst sider ved selve studieopplegget. I neste avsnitt skal vi gå nærmere inn på studentenes vurdering av de innlagte praksisoppholdene i studietida.

4.3 Vurdering av praksis

I tabellen nedenfor ser vi studentenes vurdering av praksisperioden.

Tabell 2: Vurdering av praksis. Prosent (145)

	I svært stor grad	I stor grad	Verken eller	I liten grad	I svært liten grad	Sum
<i>I hvilken grad trivdes du i praksis</i>	33	45	17	3	2	100
<i>Har det å jobbe i barnehage (i praksis) vært slik du forventet deg</i>	23	51	16	9	1	100
<i>Synes du det du har opplevd under praksis stemmer overens med det du har lært om yrket i studiet</i>	9	58	23	6	5	101
<i>Har du vært fornøyd med veiledningen fra førskolelærerne i barnehagen under praksisperioden</i>	24	46	19	7	4	100
<i>Har du vært fornøyd med oppfølgingen fra faglærere på universitetet under praksisperioden</i>	7	34	35	19	5	100

Det trer fram interessante mønstre når det gjelder hvem som svarer hva, der de som har jobbet i barnehage, er noe eldre og/eller studerer deltid i enda sterkere grad enn de andre studentene angir at praksisen samsvarer med egne forventninger. Videre er det slik at de eldre og/eller deltidsstudentene er mer fornøyd med oppfølgingen av faglærerne, igjen kanskje et resultat av at de har mindre forventninger til involvering fra fagansatte. Og mennene trivdes enda bedre enn kvinnene i praksis.

På det åpne spørsmålet der vi ba studentene kommentere opplevelsen av praksisplassen, kom det flere utfyllende momenter til punktene ovenfor. Flere kommenterte at det var bra med praksis over tre år, og at en da hadde fått erfaring fra ulike barnehager, men at dette igjen gjorde det vanskelig å gi en samlet vurdering:

- Dei to første åra var veldig kjekke, men siste praksisplassen var eg ikkje like fornøgd med. Har inntrykk av at det er veldig forskjellig kva ein får ut av praksis i forhold til kven ein får som veileder.
- Har hatt tre ulike praksisplasser. To var meget bra, en var veldig lite bra, hvor øvingslærer var svært lite imøtekommende og det jeg oppfatter som en dårlig veileder.

Disse kommentarene peker dessuten på et annet moment som flere trekker fram, det en kan kalle en mangelfull veiledning av/kritikk av oppfølgingen fra øvingslærerne:

- Det stilles veldig ulike krav fra øvingslærerne, og det finnes ikke gode nok retningslinjer for hvordan praksistiden skal være. Det merkes lite forskjell på å være assistent og student.
- Noen øvingslærere var kjempeflinke, mens andre burde ikke vært øvingslærere i det hele tatt!
- Det å vera i praksis er ein unik måte til å få kople praksis til teori. Eg skulle ynskje at me hadde fått endå betre tid til vegleing. To timer i veka er ikkje mykje når me har så mange småsituasjonar me ynskjer drøfte.

Kommentarene ovenfor reflekterer svarfordelingen i tabellen ovenfor. Dessuten trekker flere fram at det hopet seg opp med oppgaver i praksisperioden, og at en ikke fikk 'noe tid til å skrive logg eller forberede aktiviteter i arbeidstida', som en påpekte. Mens en annen trakk fram at 'av og til kolliderte praksis med eksamensperioden, dette gjorde at det ble veldig travelt'.

Også for en del av studentene som tidligere hadde jobbet i barnehage og/eller som jobber i barnehage ved siden av studiet, ble praksisperioden ansett som unødvendig, og at en på studiet burde vært mer fleksibel med hensyn til godkjenning av tidligere erfaring som praksis: Det blir 'å reise rundt for å se i andre barnehager, og mer til heft enn til glede', som en uttrykte det. En som jobbet i en annen barnehage, mente det var tullete at en skulle 'jobbe gratis for en annen barnehage', og at 'universitetet er trangsynt og lever i sin egne boble med tanke på praktiske løsninger' i disse spørsmålene

- Jeg mener det burde være fullt mulig å bruke referanser, besøk fra faglærere på arbeidsplassen og praktiske prøver som erstatning for praksistid.

I tillegg ble praktiske sider ved gjennomføringen av praksisperioden, som det å ha praksisplasser i hele fylket, trukket fram som problematisk.

Tabellen ovenfor viste at studentene i all hovedsak trivdes i praksis. Det åpne spørsmålet ga som vi har sett en anledning for flere å påpeke kritikkverdige forhold. Men det kom også fram positive kommentarer:

- Heilt fantastisk. Som studenter ble vi tatt på alvor. Vi fikk delta i alle møter som pedagogene deltok i. Styrer inviterte også til info og bli kjent møte. Kurser som ble arrangert i den tiden vi var der, fikk vi også bli med på. Det samme med planleggingsdag, avdelingsmøter og personalmøter. Veileder/pedagogen i barnehagen var utrolig imøtekomende og var der for oss.

Hele 95 prosent anga at de merket forskjell på hvem som var førskolelærere og ikke ved praksisplassen. Vi ba studentene om å skrive inn på hvilken måte de merket forskjeller mellom førskolelærere og assistenter. Svarene var mange og til dels lange, noe som tyder på at dette er et tema som engasjerer, og de kretset rundt fire temaer: - ledelse og veiledning fra førskolelærere, - språkbruk og faglig tilnærming, - relasjonen til barna og - tilstedeværelse. Her er noen eksempler:

- En tydelig og god leder, bra kontroll og oversikt, med gode relasjoner til sin medarbeidere. God organisator og gode planer. Hadde tillitt til at planer ble gjennomført. Absolutt et godt forbilde for meg.
- Eg merka at førskulelærer kom med konstruktive tilbakemeldingar til assistentar, uformell vegleing. Eg merka og at assistentar spurte førskulelærer når det var noko dei lurte på.
- Pedledere hadde kontrollen og tok ledelsen/forklarte personalet hvorfor de gjorde hva de gjorde. Brukte teoretiske begreper jeg kjente igjen fra utdanningen
- Det var i to barnehager jeg merket dette veldig godt. De hadde det overordnet ansvaret, brukte faglige begreper i ulike situasjoner, observerte ulike barn i løpet av hverdagen, knyttet ulike aktiviteter og samlinger opp til rammeplanen for å kvalitetssikre barnehagehverdagen, veiledet assistentene, var hele tiden på barnas nivå og brukte ulik pedagogikk for å løse ulike situasjoner som oppstod.
- Når det gjelder assistentene er det mange som ikke burde jobbet i barnehage. Jeg er ikke så veldig stolt av det yrket jeg skal ut og jobbe i på grunn av den dårlige barnehagekulturen, og den slappe holdningen blant personalet i de fleste barnehagene.
- Eneste forskjellen jeg merket var at førskolelæreren gjorde det meste kontorarbeidet, og da gikk hun vekk i fra avdelingen. Ellers følte jeg ikke noe forskjell på dem.

Det store flertallet av kommentarer gir gode skussmål til førskolelærerne både knytta til ledelse, veiledning, faglige begrunnelser for valg, og hvordan de taklet situasjoner med og relasjoner til barna. Mens flere av studentene er kritiske til assistentenes mangelfulle faglige tilnærming. Noen kommenterer imidlertid at førskolelærerne/pedagogiske ledere stort sett alltid er i møter, på farten eller lignende og i liten grad på avdelingen: "Førskolelæreren var mye ute på møter og andre oppgaver som hører til stillingen, mens assistentene var mer med barna."

4.4 En framtid som førskolelærer?

Vi ba studentene vurdere ulike sider ved førskolelæreryrket

Tabell 3: *Studentenes inntrykk av førskolelæreryrket.* Prosent (N=144)

	I svært stor grad	I stor grad	Verken eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke	Sum
<i>Har du inntrykk av at det er lett for nyutdannede førskolelærere å få jobb</i>	63	33	4	-	-	-	100
<i>Har du inntrykk av at karrieremulighetene som førskolelærer i barnehage er gode</i>	25	40	22	8	4	1	100
<i>Forestiller du deg at førskolelærerutdanningen gir mange muligheter med tanke på fremtidige spesialiseringer</i>	19	44	24	11	-	2	100
<i>Er karrieremulighetene knytta til førskolelæreryrket viktig for deg</i>	24	44	20	7	2	3	100

Det er ikke framtidige jobbmuligheter som bekymrer førskolelærerstudentene. Ei heller er det karrieremulighetene i barnehagene eller muligheten for framtidig spesialisering. To tredjedeler av studentene gir positiv vurderinger av disse sidene ved førskolelærerutdanningen. Omtrent den samme andelen mener at karrieremulighetene knytta til førskolelæreryrket i stor eller svært stor grad er viktig for dem. Det er videre seks av ti av studentene som tror at de 'først og fremst vil jobbe i barnehage' på sikt, mens drøyt 1/3 oppgir at de kommer til å jobbe i barnehage, 'men ønsker nok å prøve andre yrker også'. Det er stillingen som pedagogisk leder de fleste, 77 prosent, kan tenke seg å ha i barnehage, mens 14 prosent angir styrer, og 4 prosent fagarbeider. Det er kun 6 prosent som sier at de ikke vil jobbe i barnehage på sikt. Det tredje nivået av lekkasje, det at førskolelærerne i stort monn slutter å jobbe som førskolelærere i barnehage (jfr. kapittel 2), kommer altså ikke til syne blant studenten. Noe skjer altså i overgangen til og i yrkeslivet.

Om vi ser på bakgrunnskjennetegn ved studentene og vurderingen av førskolelæreryrket, så er det få klare mønstre. Men det ser ut som de som kun har videregående skole er mer optimistisk mht karrieremuligheter enn de som har fag fra høyskole/universitet fra før. Også de som ikke har jobbet i barnehage tidligere og/eller studerer heltid er litt mer positiv i så hensende. Interessant er det også å merke seg at

mennene i større grad enn kvinner åpner opp for å prøve andre yrker enn å jobbe i barnehage. Samtidig ønsker de eldre studentene først og fremst å jobbe i barnehage, mens de yngre åpner for andre karriereveier.

Nedenfor ser vi hvilke faktorer studentene anser som viktige for arbeidsforholdene i en barnehage.

Tabell 4: *Viktige faktorer ved arbeidsforholdene i en barnehage.* Prosent (N=144)

	I svært stor grad	I stor grad	Verken eller	I liten grad	I svært liten grad	Sum
<i>At medarbeiderne jobber godt sammen</i>	91	9	-	-	-	100
<i>At de faglige utfordringene til førskolelærer i barnehage er gode</i>	49	48	4	-	-	101
<i>At jeg får mye ansvar</i>	23	52	24	1	-	100
<i>At jeg får jobbe med barn</i>	73	26	1		-	100
<i>At det er et sterkt faglig miljø (mange pedagoger) i barnehageavd. der jeg skal jobbe</i>	45	45	9	1	-	100

At alle vektlegger et godt samarbeid som viktig ved en framtidig arbeidsplass, er jo naturlig. Tilnærma alle angir også faglige utfordringer som betydningsfullt for en framtidig jobb i barnehage. Og at de får jobbe med barn, som jo ligger i saken når en begynner på førskolelærerutdanningen. Men vi ser også at et flertall av studentene vektlegger et sterkt faglig miljø, og at de får mye ansvar.

Vi åpnet også opp for at studentene kunne svare utfyllende på hvorfor de mente at et sterkt faglig miljø var viktig for dem: Svarene handlet både om muligheten for faglig utvikling, ha faglige diskusjoner om konkrete problemstillinger, vite hva en skal gjøre eksternt i forhold til situasjoner internt, og om å styrke tilbudet til barna. Det handler jo som regel om et samspill mellom disse faktorene: faglige miljø, diskusjoner og løsninger innebærer bedre oppfølging av barna. Følgende to sitater kan understreke dette:

- Det er viktig for å opprettholde og vedlikeholde det faglige engasjementet. Er man pedagog alene, kan man lett stagnere, da ingen ser på arbeidet ditt med faglige, kritiske øyne.

- Da kan vi hele tiden reflektere over jobben vi gjør, og bli med i utviklingen i fremtiden. Viktig med et godt pedagogisk miljø. Vi kan alltid bli bedre jo flere pedagoger, jo bedre tilbud for barna med godt innhold i hverdagen.

Det at man så på barnehagen som en pedagogisk institusjon ble også kommentert:

- Barna får bedre faglig tilrettelagt hverdag i barnehagen og er bedre forberedt til han/hun begynner på skolen.
- Barnehagen er en pedagogisk institusjon og intet annet. Både barna og medarbeiderne skal ha det de har krav på, nemlig stor nok pedagogtetthet. På denne måten kan pedagogene samarbeide om det faglige.

Disse kommentarene viser til den endringen i synet på barnehagene som har funnet sted i den seinere tida, der man har gått fra å oppfatte barnehagene som i hovedsak væresteder for barna til å se de som læresteder.

Førskolelærerstudentene ønsker altså en faglig utfordrende og ansvarsfull stilling i barnehagen. Og de ønsker en karriere. De fleste synes videre det er viktig med kjønnsbalanse blant de som jobber i barnehage, i praksis vil det si at flere menn velger denne yrkeskarrieren (se tabellen nedenfor).

Tabell 5: *Vektlegging av ulike forhold ved førskolelæreryrket.* Prosent (N=142)

	I svært stor grad	I stor grad	Verken eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke	Sum
Synes du det er viktig med kjønnsbalanse blant de som jobber i barnehagen?	25	46	25	4	1	1	102
I hvilken grad synes du lønnen til førskolelærere er god		2	23	37	37	1	100
Er lønn avgjørende for deg i valg av utdanning og arbeidssted	6	18	33	30	13	-	100
Synes du førskolelærere har høy status	1	4	24	45	27	-	101

Av svarfordelingen i tabellen ser vi videre at studentene ikke begynner på førskolelærerutdanninga på grunn av lønna eller statusen til yrket, men mer på tross av disse forholdene. Det er likevel flere som angir at de i liten eller i svært liten grad synes at lønna til førskolelærere er god, enn de som angir at lønna i liten eller svært liten grad

er avgjørende for valg av utdanning og arbeidssted, noe som kan indikere at lønnsnivået virker inn på studentene vurdering av en framtid som førskolelærer. Den lave anseelsen til førskolelærerne kan også virke negativt både for nåværende og framtidig studenter. Betydningen av lønn synes å variere noe avhengig av bakgrunnskjennetegn ved studentene: De eldste studentene og de som har erfaring fra barnehage legger mindre vekt på lønn enn de noe yngre og uten erfaring. Dessuten legger menn mer vekt på betydningen av lønn enn kvinner.

På et åpent spørsmål om det 'eventuelt var andre forhold ved arbeidet i barnehagen' studentene syntes var viktig, ble lønn sammen med andre momenter trukket fram.

- Få tid til alle, både barn, foreldre og kollegaer. Mer ekstraressurser til barn med ekstra behov uten at utredningen/saksgangen skal ta årevis.
- Bedre lønnsvilkår. Mulighet for å påvirke egen arbeidsplass. En konkurranse mellom offentlige og private barnehager, som fører til mangfold og kvalitet. Tid til å møte barnene og ikke bare slukke branner eller være utslitt grunnet lav voksentetthet.
- Omgivelser. Barnehagens oppbygning. Hvordan barnehages lokaler og avdelinger er bygget opp er svært viktig, ikke bare med tanke på trivsel, men også barnas velvære og vinning.
- Det er viktig at det er nok ressurser til stede per avdeling, noe som absolutt ikke er en selvfølge i dagens barnehage, der vi ser tendenser til at pedagogtettheten minsker og antall barn per voksen øker.

Studentene er opptatt av rammebetingelsene til barnehagene, herunder både den fysiske utformingen og ressurstilgangen. Det å ha god tid, nok ressurser og en hensiktsmessig bygningsmasse er viktige forhold for å skape en god barnehagehverdag.

5 Oppsummerende drøfting og anbefalinger

I denne studien har vi undersøkt hva som på den ene siden synes å motivere søkerne til førskolelærerstudiet, og på den andre siden hva som hindrer unge i å bli førskolelærere. Innledningsvis så vi at utdanningsvalg for det første kan vurderes ut fra *individuelle* forhold knyttet til den enkeltes motivasjon og ressurser. For det andre virker *strukturelle* forhold inn ved valg av studie, her forstått som kjennetegn ved studiet og praksis, status og lønnsnivå til førskolelærerne og fordypnings- og karrieremuligheter som førskolelærer i barnehagesektoren. Den enkeltes bakgrunn og motiver og strukturelle trekk ved studiet og yrket henger imidlertid sammen, og koblingen antas å ha avgjørende betydning for unges yrkesvalg. Vi skal derfor drøfte nærmere denne koblingen, for prøve å finne ut hvorfor noen unge starter på førskolelærerutdanning og andre ikke. På bakgrunn av denne drøftingen vil vi skissere noen strategier vi mener kan øke rekrutteringen til førskolelærerstudiet og -yrket.

5.1 Individuelle forhold

Ser vi først på *hvem* det er som begynner på førskolelærerstudiet ved UiS, er mønsteret at mer enn ni av ti er kvinner og at den gjennomsnittlige alderen er relativt høy, 28 år. Det er imidlertid et stort alderspenn, så flertallet er i vanlig studiealder (under 28 år). Av formell utdanningsbakgrunn har flertallet av studentene, syv av ti, videregående skole, herav hver femte på barnefaglige linjer, mens snaut tre av ti har fag på høgskole/universitet fra før. De aller fleste som utdanner seg til førskolelærer på UiS har også, eller har hatt, hel- eller deltidsjobb i barnehage tidligere, og mange har også barn selv. De fleste førskolelærerstudentene har dermed en viss erfaring med hva det vil si å jobbe i barnehage.

Videre er et funn at det ikke er via de offisielle *kanalene* de unge får informasjon om og blir bevisst på førskolelæreryrket. Både førskolelærerstudentene og assistentene i barnehagene oppga venner og familie som mer sentrale informasjonskilder enn videregående skole og/eller yrkesmesser. Flere av assistentene pekte på at de ble bevisst barnehagen som arbeidsplass etter at de selv hadde fått barn som skulle i barnehage. Informasjon om barnehagen fra deltidsjobber eller at de har fått barn selv synes således å være viktige informasjonskanaler. En del blir altså bevisst på denne utdanningen i en senere fase av livet enn på videregående, noe gjennomsnittsalderen på førskolelærerstudentene indikerer. Og erfaring med barn og barnehage er viktig i så hensende. En tankevekker i forbindelse med rekruttering til yrket, er dermed at førskolelærer framstår som en lite synlig karrierevei for unge uten relevant erfaring.

5.2 Vurderingen av studiet og førskolelæreryrket

Når det gjelder vurderingen av *opptakskravene*, oppga 2/3 av førskolelærerstudentenes at det var lett å komme inn på studiet. De unge assistentene som jobbet i barnehagene uten førskolelærerutdanning, hadde også inntrykk av at det er lett å komme inn. Men assistentene hadde utover dette liten kjennskap til opptakskravene, som at

realkompetanse kan være tilstrekkelig for å komme inn. De hadde også liten kjennskap til selve studieløpet.

Når det gjelder studieformer, har en fjerdedel av de som tar førskolelærerutdanning på UiS valgt deltidsstudie, mens resten går fulltid. Mer enn ni av ti prosent er fornøyd med den valgte studieformen. Studentene som tar deltidsstudiet, er noe mindre fornøyd med valgt studieform.

Nesten alle førskolelærerstudentene, både de som studerer heltid og deltid, trives med studiet og opplever at de mestrer det. Men det kommer også fram mer kritiske vurderinger av ulike sider ved *studieforløpet*, samtidig som nesten 1/3 har reflektert over å avbryte studiet. Blant annet gir omkring halvparten av studentene avmålte vurderingen av fleksibiliteten i studiet, oppfølging av faglærer og balanse mellom teori og praksis. I tillegg til sider ved studieopplegget, var vansker med å kombinere studiet med familieliv og jobb et punkt som i noen tilfeller fikk studentene til å tenke seg om to ganger om studiet var det rette. Det at studiet ikke svarte til forventningen framstår som en minst like relevant grunn for å avbryte studiet som manglende lyst til å jobbe i barnehage.

Et stort flertall (mellom 70 og 80 prosent) av studentene trivdes i *praksisoppholdet*. Studentene er fornøyd med veiledningen fra førskolelærerne i barnehagen under praksisperioden, både knyttet til ledelse, faglig begrunnelse for valg, veiledning og deres relasjoner til barna. Videre oppga for eksempel 2/3 at det var en ”plan for systematisk kompetanseutvikling på praksisplassen”, og åtte av ti at de fikk ”nok faglige utfordringer i praksisperioden”. Når det gjaldt vektlegging av innholdsmessige sider ved en jobb i barnehage, ble godt samarbeid mellom medarbeiderne, faglige utfordringer og det å få en ansvarsfull stilling vektlagt. Kommentarer fra førskolelærerstudentene om hva som lå i faglig miljø, handlet om betydningen av samspill mellom faglige diskusjoner og bedre oppfølging av barna. Dette viser at studentene ser barnehagen som et *lærested* for barna med stor vekt på det pedagogiske aspektet, og ikke kun som et *værested*. En del førskolelærerstudentene var imidlertid mer lunkne til tilretteleggingen og oppfølgingen fra faglærerne på førskolelærerstudiet ved UiS under praksisperioden. Noen pekte for eksempel på at det hopet seg opp med oppgaver i praksisperioden. Igjen ser vi at sider ved tilretteleggingen fra studiestedet er gjenstand for mer kritiske vurderinger.

I likhet med studentene oppga også assistentene å trives godt med å jobbe i barnehagen. Sentrale kriterier for trivsel som ble trukket fram, var god kommunikasjon og godt humør kollegene imellom, samt at de ansatte viser respekt for hverandre. Det var ikke noen formell plan for oppfølging eller særskilte opplæringstiltak for assistentene slik det var for studentene i praksis, men assistentene opplevde allikevel at de fikk nok ansvar og deltakelse i det faglige arbeidet. Assistentene oppga, til forskjell fra studentene, at de i det daglige arbeidet i barnehagen ikke merket så stor forskjell på hvem som var førskolelærere og hvem som ikke var det. Men assistentene syntes likevel det var viktig med nok førskolelærere som ”har faglig tyngde”. På spørsmål om hva assistentene var mindre fornøyd med, gikk det igjen hos flere at de syntes jobben var ganske slitsom, og dette ble knyttet samme med at det tidvis var for få folk på jobb.

Hovedinntrykket er at både studentene og assistentene gir barnehagen som arbeidsplass gode skussmål. Dette er et lovende funn å vise til i forhold til rekruttering av førskolelærere til en jobb i barnehage. Kritikken rettet mot strukturen og fleksibiliteten i studieopplegget, er imidlertid signaler som må tas på alvor. Det samme gjelder flere av assistentenes påpekning av at jobben i barnehage kan være slitsom, noe som sees i sammenheng med knapp bemanning. Flere ansatte generelt og høyere andel pedagoger spesielt, er viktig for arbeidsmiljøet og for ungenes læring og utvikling, i følge assistentene. Studentene vektla pedagogenes faglige kompetanse, som de mente de skortet på hos ansatte uten førskolelærerutdanning. Dette underbygger behovet for flere pedagoger, men også nok ansatte generelt for å lette arbeidsbelastningen.

I denne studien har vi også undersøkt hvordan studentene og de unge assistentene vektlegger mer ”ytre” faktorer som jobbmuligheter, karriere, lønn og status. For det første var både studentene og assistentene optimistiske med tanke på å få *jobb* som førskolelærer. De ga også positive vurderinger av *spesialiseringmulighetene* som førskolelærer. Mens det å gjøre *karriere* var et forhold assistentene tenkte lite på, var studentene opptatt av dette. 2/3 av studentene som svarte på spørreundersøkelsen ved UiS, oppga at karrieremulighetene i stor eller i svært stor grad var viktig for dem, og en like stor andel vurderer disse mulighetene som gode. De studentene som kun hadde videregående skole, var mer positive til karrieremuligheter. Flere blant de mannlige enn blant de kvinnelige studentene åpnet opp for å prøve andre yrker enn å jobbe i barnehage.

Førskolelæreryrkets lønn og status blir vurdert å være lav av studentene, og til dels også av de unge assistentene som jobber i barnehager. Selv om lønn ikke ble sett på som avgjørende for valg av yrke, var det flere som sa at de syntes lønnen var lav enn de som sa at lønnen spilte liten rolle. Lønn og status er altså ikke noe som trekker studentene, de velger snarere førskolelærerutdanningen på tross av disse forholdene.

5.3 Koplingen mellom de unges vektlegging og kjennetegn ved førskolelæreryrket

Vurderingene av forhold ved førskolelæreryrket som innholdet, kompetansen, anseelsen, lønnen og karrieremulighetene leder oss inn på hva som er de sentrale kjennetegnene ved førskolelæreryrket, hva som danner yrkets strukturelle trekk. Det er viktig å være oppmerksom på slike ytre kjennetegn, om disse er forenlig med de unge potensielle søkeres preferanser, og således hva som må til for å fremme attraktiviteten og rekruttering til førskolelæreryrket.

Oppsummert framstår førskolelæreryrket både for studentene og assistentene som en interessant jobb med gode spesialiseringmuligheter, *faglige* utfordringer og *ansvar*. De er heller ikke bekymret for *mulighetene for å få jobb* etter endt utdanning. Studentene er også positive til *karrieremulighetene* som førskolelærer. På den andre siden framstår førskolelærer som et yrke med lav *lønn* og dermed også noe lav *anseelse*.

Et interessant mønster om førskolelæreryrkets/studiets *synlighet* avtegnet seg i datamaterialet. Intervjuene med yrkesrådgivere fra fem ulike videregående skoler i Rogaland, viste at førskolelærerutdanningen var lite synlig blant elevene. Tilsvarende så

vi at ingen av assistentene hadde vært oppmerksomme på dette studiet på videregående, men hadde senere fått ideen enten fra familie og venner eller fordi de selv hadde fått barn som skulle i barnehage. Heller ikke studentene hadde fått informasjon om studiet gjennom offisielle kanaler som videregående skole eller yrkesmesse.

Yrkesrådgiverne pekte på at andre lignende omsorgsykker, som lærer, sykepleier og sosionom, var langt mer ”synlige” og populære blant elever på videregående enn førskolelærer. Intervjuene med yrkesrådgivere gir en pekepinn på hva elever generelt, ikke bare de som er interessert i førskolelæreryrket, legger vekt på når de skal velge yrkesretning. Et blick på førskolelæreryrkets ”profil” slik ”den generelle videregående-elev” ser det kan dermed gi innspill til hvilke potensialer man har for rekruttering, også blant dem som ikke allerede vurderer dette yrket. I følge rådgiverne er interesse viktig, og avgjørende når elevene har bestemt seg for yrke. Men dersom de er usikre på yrkesretning er lønn en mer avgjørende faktor for mange. Også fleksibilitet knyttet til å kunne bruke utdannelsen innenfor flere yrker, ble trukket fram som viktig for unge.

Basert på dette mønsteret, og hva studentene og assistentene har vektlagt som motivasjon for evt. å bli førskolelærer, kan man grovt sett dele gruppen av unge som står foran utdanningsvalg i tre. Gruppene samsvarer ganske godt med de tre profilene Schreiner og Sjøberg har identifisert som relevante for unges yrkesvalg: (i) ”idealisten” representerer en gruppe unge som er interessert i omsorgsykker eller å jobbe med mennesker, og hvor lønn ikke er viktig; (ii) ”mykjapper” er en gruppe som er interessert i omsorgsykker/jobbe med mennesker, men hvor lønn og karriere også er av betydning; mens (iii) ”teknjapp”-profilen eksemplifiserer en tredje gruppe som i utgangspunktet ikke er interessert i omsorgsykker.

Spørsmålet er så hvorvidt og hvordan man kan trekke unge fra disse gruppene til førskolelærerstudiet. Bør man prøve å rekruttere fra alle gruppene, eller er den noen som bør prioriteres? Tar vi den første gruppen, hvor interesse for det å jobbe med mennesker prioriteres foran lønn, er denne naturlig nok en kjernegruppe for rekruttering av førskolelærere. Denne tilsvarer Schreiner og Sjøbergs ”idealist”-profil, og har tydelige paralleller til assistentenes og til dels studentenes motivasjon for førskolelæreryrket (vektlegging av interesser, og i mindre grad lønn). Potensialet er stort for at de som er interessert i å jobbe med barn, ser verdien av førskolelæreryrket framfor andre yrker som lærer eller barnevernspedagog, selv om disse kan skilte med høyere lønn. Her spiller de unges individuelle motivasjon i stor grad sammen med de strukturelle trekkene ved yrket. Hva bør så strategien være for å fange opp interessen ytterligere hos denne gruppen, utover de som allerede vurderer førskolelæreryrket? Et av funnene i denne undersøkelsen som er interessant i den forbindelse, er behovet for å øke yrkets synlighet. Arenaer hvor vi har sett at potensialet er stort, er videregående skoler og utdanningsmesser. Økt promotering og synliggjøring av førskolelæreryrket her, for eksempel ved at førskolelærere stiller på videregående skoler og forteller om yrket sitt, er et eksempel på en strategi for å øke unges bevissthet om mulighetene en slik yrkeskarriere gir.

Flere utfordringer er knyttet til rekruttering av unge til førskolelæreryrket fra den andre gruppen, som samsvarer til ”mykjapp”-profilen. Her går de individuelle preferansene mer på tvers av strukturelle faktorer ved førskolelæreryrket. Og man konkurrerer på

samme grunn som mer ”populære” omsorgsyrker som barnevernspedagog og sykepleier som har høyere lønn og status. Men, mens noen strukturelle forhold ved førskolelæreryrket, som lav lønn, harmonerer lite med mykjapp-profilen, er det flere trekk ved førskolelæreryrket som samspiller med preferansene til denne gruppen. Når det gjelder den pedagogiske kompetansen til førskolelærere og faglige utfordringer er det for eksempel lite som skulle tilsi at førskolelæreryrket fortjener den lave anseelsen mange unge oppfatter at det har. Assistentene i barnehagene oppfattet for eksempel statusen til førskolelærere å være god. Videre så vi at mange førskolelærerstudenter var positive til karrieremulighetene man har som førskolelærer. Vi mener det dermed er viktig for rekrutteringen også å rette promoteringen av yrket mot denne gruppen.

Synliggjøring er igjen et sentralt stikkord. Det er viktig å bevisstgjøre de unge om at førskolelærer er et treårig pedagogisk kompetanseyrke, hvor det dessuten finnes gode karrieremuligheter. Både førskolelærerstudentene og assistentene var bevisste på at de kunne ta steget opp fra å være ansatt som fagarbeider til å bli pedagogisk leder, og mange ønsket å bli pedagogisk leder på sikt. Men vi har sett at yrkesrådgivere pekte på at mange elever ved videregående ikke vet om den pedagogiske kompetansen førskolelærere har, og at det nok også finnes *forestillinger* om yrket som ikke hviler på utstrakt kjennskap til jobben som førskolelærer. Kompetansen som kreves og muligheten for å kunne bli pedagogisk leder, styrer, enhetsleder eller fagleder for en eller flere barnehager, bør synliggjøres for unge med ambisjon om en faglige utfordrende jobb og karriere. Det samme gjelder forskjellige spesialiseringer man kan ta innen førskolelærerprofesjonen, for eksempel innen spesialpedagogikk.

Teknojapp-profilen, som ofte er en gutt som prioriterer penger og status, gjerne som sjef, eksemplifiserer en typisk representant for den tredje gruppen. Da dette er unge som i utgangspunktet ikke er interessert i omsorgsyrker, vil strukturelle faktorer som lønn og status ha mye å si. Det vil derfor være vanskelig å rekruttere unge fra denne gruppen. Men selv om det ikke er her man har størst potensiale for rekruttering, kan man nok også her vekke noen elevers interesse ved å satse på økt synliggjøring på videregående skoler og yrkesmesser. Vi så at flere av assistentene som ble intervjuet, som nå hadde fått lyst til å jobbe i barnehage, hadde helt andre typer utdannelsesbakgrunner, eksempelvis fra økonomifag ved BI.

Endelig har vi sett at det er viktig for elever ved videregående skole å kunne ha muligheten til å jobbe i forskjellige yrker, ifølge flere av yrkesrådgiverne. Vi så at studentene trivdes med praksis i barnehage, og kunne tenkte seg dette som fremtidig arbeidsplass, selv om en del også ønsket å ha muligheten til å eventuelt kunne bytte arbeidsplass i framtiden. Selv om målet med rekrutteringen er å få flere pedagoger i barnehagen, kan det derfor være viktig å kommunisere de ulike mulighetene og den fleksibiliteten utdannelsen gir. Det være seg for eksempel leder i SFO eller andre barnerelaterte virksomheter, og at man med ett års videreutdanning også kan arbeide ved 1. – 4. trinn i grunnskolen.

Et lønnsloft til førskolelærerne ville utvilsomt gjort at yrket ville appellert til flere, kanskje særlig i en oljeregion som Rogaland, med et stramt arbeidsmarked og mange relativt høye lønninger i oljerelaterte virksomheter. En annen økonomisk barriere som hindret flere av assistentene til å ta førskolelærerutdanning, var kostnaden knyttet til å

gå ned i lønn ved en deltidsutdanning. Økonomisk støtte til utdanning av assistenter er et virkemiddel som ville kunne gjøre førskolelærerutdanning aktuelt for mange av de som nå jobber i barnehager i Rogaland.

En mulighet er å bedre tilpasse deltidsutdanningen en større stillingsprosent enn 50 prosent i barnehage, for eksempel med større vekt på praksisbasert utdanning. Da kunne flere assistenter hatt råd til å oppgradere sin pedagogiske kompetanse ved å bli førskolelærer. Endelig så vi at det i de fleste barnehagene hvor assistentene jobbet, var lite informasjon og diskusjon om førskolelærerutdannelsen. Samtidig var det slik at seks av ti av studentene oppga at de hadde jobbet i barnehage før de startet på førskolelærerutdanningen. Barnehagen er en viktig rekrutteringsarena til førskolelærerutdanningen, men den kan likevel oppjusteres ytterligere, blant annet ved å legge bedre til rette (deltids- og støtteordninger) og i større grad motivere til å ta utdanning.

Mer fleksibel og tilpasset utdanning så vi også ble etterlyst av studentene ved UiS. Særlig gjaldt dette for de yngste studentene. Videre var det blant de yngste studentene flere som syntes det kunne vært mer praksis enn de som syntes det kunne vært mer teori. Strategier som kan vurderes her, er tiltak rettet mot mer fleksibilitet i studieopplegget slik at studentene eksempelvis unngår opphopning av arbeidsoppgaver i praksisperioden, samt bedre forberedelse til, og oppfølging av, studentene i praksistiden.

Et lovende funn i denne undersøkelsen med tanke på den fremtidige rekrutteringen, har vært at det store flertallet av både assistenter og studenter oppgir å trives godt med å jobbe i barnehage. Å øke yrkets synlighet som et treårlig kompetanseyrke på lik linje med barnevernspedagog eller sykepleier, synes å være en vel så viktig utfordring som lønn – og dette kan man ta tak i i morgen. Når unge som er interessert i å jobbe med barn, først ser kompetanseyrket førskolelærer, ser det ut til at dette oppfattes som en yrkesvei mange vil finne interessant og trives med.

5.4 Anbefalinger

I kapittel 2.5 drøftet vi flere faktorer som peker mot et økende behov for førskolelærere. Førskolelærernes unge alder kan nok motvirke disse tendensene, men beregninger for Rogaland tyder på en permanent ubalanse mellom tilbudet av og etterspørselen etter førskolelærere. Nedenfor summerer vi opp våre anbefalinger for å øke rekrutteringen, og knytter disse til de lekkasjene som oppstår når man skal rekruttere unge til førskolelæreryrket: søkningen *til* førskolelærerutdanningen, forhold *under* studiet, og kjennetegn ved jobben som førskolelærer *etter* studiet (jfr. kapittel 2).

For å styrke rekrutteringen **til** studiet, bør følgende punkter vektlegges:

- I større grad å informere om førskolelærerstudiet og -yrket på jobbmesser, på videregående skole og lignende. Samtidig kan barnehagene som rekrutteringskanal bli styrket, blant annet ved støtteordninger og å legge bedre til rette for muligheter for å kombinere jobb og studier.

- Synliggjøre førskolelæreryrket som et kompetanseyrke, med gode karrieremulighet innenfor barnehagesektoren, men også utenfor, slik at yrket framstår som konkurransedyktig i forhold til liknende profesjoner som barnevernpedagog og lærer. Dette vil kunne heve statusen til førskolelæreryrket blant unge, noe som særskilt er viktig for å rekruttere de såkalte ”mykjappene”.

For å holde på studentene **under** studiet, er disse momentene viktige:

- Fleksibilitet med hensyn til kombinasjonen jobb og studier, og når det gjelder godkjenning av erfaring fra barnehage som praksis.
- Styrke oppfølgingen fra veilederne, blant annet under praksis.

Når det gjelder **etter** studiene, i yrkeslivet, er følgende momenter sentrale:

- Øke antall ansatte, herunder antall pedagoger, og andelen menn.
- Gi førskolelærerne ansvar og utfordringer, og legg til rette for karrierer i barnehagesektoren for de som ønsker det
- Tilføre barnehagene økte ressurser, herunder styrke organiseringen av og bedre den fysiske utformingen i barnehagene.

Spørsmålet om lønn favner alle tre nivåene. Selv om studentene i liten grad angir lønn som avgjørende for valg av utdanning, antar vi at lønn er en viktig faktor både for å holde på de ansatte, men også for å kunne øke rekrutteringen til yrket, særskilt blant den ungdomsgruppen som vi har kalt ”mykjappene”. Særlig i Rogaland som har et stramt arbeidsmarked med høyt lønnsnivå, vil lønns spørsmålet være av betydning.

Referanser

Aftenposten.no (2009, 6. sept.): "En av tre avbryter studiene". Hentet 24.06.2010 fra: www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article3109174.ece?service

Barnehage.no (2009): "Har for lite tid til barna". Hentet 25.05.2010 fra siden: [http://www.barnehage.no/no/Nyheter/3480/Oktober/--Vi-har-for-lite-tid-til-barna/](http://www.barnehage.no/no/Nyheter/3480/Okttober/--Vi-har-for-lite-tid-til-barna/)

Bjerkestrand, Mimi og Astrid Pia Stensaker (2009): Flere førskolelærere og satsning på kompetanse. *Første steg*. 3/209. Hentet 14.04.2010 fra siden: <http://www.utdanningsforbundet.no/no/Aktuelt/Uttalelser-og-innlegg/2009/Flere-forskolelarere-og-satsing-pa-kompetanse/>

Blomgren, Atle, Svein Ingve Nødland og Bjelland, Anett (2009): *Førskolelærermangel i Rogaland*. Rapport IRIS - 2009/191

Gulbrandsen, Lars (2007): *Full dekning, også av førskolelærere?* Oslo: NOVA. Notat nr. 4/07

Gulbrandsen, Lars (2008): *Hva med de andre? Barnehageansatte som ikke er førskolelærere*. Oslo: NOVA. Notat nr. 1/08

Gulbrandsen, Lars (2009): *Førskolelærere og barnehageansatte*. Oslo: NOVA. Notat nr. 4/09

Gulbrandsen, Lars (2009b) i Pettersen, John Roald og Birgit Røe Mathisen (2009): "Snart slutt på førskolelærermangelen". *Utdanning* nr. 19. Hentet 25.05.2010 fra siden: http://www.utdanningsnytt.no/templates/udf20_21638.aspx

Hovdhaugen, Elisabeth, Nicoline Frølich og Per Olaf Aamodt (2008): *Finnes det en "universalmedisin" mot frafall?* Oslo: NIFU STEP, rapport 9

NOU 2008: 3. *Sett under ett. Ny struktur i høyere utdanning* (Stjernø-utvalget).

Pettersvold, Mari og Willy Aagre (2008): *Rett til en barnehageplass – med krav til god kvalitet? En evaluering av Ski kommunes helhetlige strategi for full barnehagedekning*. Tønsberg: Høgskolen i Vestfold. Rapport nr. 2/2008

Schreiner, Camilla og Svein Sjøberg: "Ungdom og identitetsdannelse: Prioriteringer i forhold til utdanning og yrke". Presentasjon for utvalget 26.09.2006. NOU 2008: 3. *Sett under ett. Ny struktur i høyere utdanning*, s. 36-39

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

Utdanningsforbundet Vest-Agder (2008): *Vi har et stort ansvar! Ulike organiseringsmodellens betydning for kvalitet på tilbudet for 0-3-åringene og førskolelæreres arbeidsmiljø*. Rapport – arbeidsmiljøet i barnehagen, Vest-Agder.

Østrem, Solveig, Harald Bjar, Line Rønning Føsker m.fl. (2009): *Alle teller mer. En evaluering av hvordan Rammepplan for barnehagens innhold og oppgaver blir innført, brukt og erfart*. Tønsberg: Høgskolen i Vestfold. Rapport 1/2009

Vedlegg – Spørreskjema/intervjuguider

Spørreskjema (web) til førskolelærerstudentene

Sp1 Hva er skole-/utdanningsbakgrunnen din (sett ett kryss for den siste utdanningen du tok før du begynte på førskolelærerutdanningen)?

- 10-årig grunnskole
- Videregående skole
- Fag på høyskole/universitet

Sp2 D Hvilke linje/fag tok du i din høyeste utdanning?

Sp3 Om du har jobbet tidligere, hvilken type jobb var det (oppgi både del- og heltidsarbeid, men ikke sommerjobber)?

- I barnehage
- Andre jobber - hvilke?

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
- Nei, har ikke hatt del- eller heltidsarbeid
- No Answer

Sp4 Hvorfor ville du begynne å studere til førskolelærer (mulig å sette flere kryss)?

- Spennende studie
- Vil jobbe i barnehage
- Gode karrieremuligheter
- Ingen spesiell grunn

Sp5 Hvor fikk du informasjon om førskolelæreryrket (mulig å sette flere kryss)?

- På videregående skole
- På studie-/jobbmesse
- Gjennom familie
- Gjennom venner
- Evt. andre steder
- Har ikke fått informasjon

Sp6 Var det enkelt eller vanskelig å komme inn på studiet synes du?

- Enkelt
- Verken eller
- Vanskelig

Sp7 Gi eventuelt en begrunnelse for svaret

Sp8 Tar du heltids- eller deltidsutdanning?

- Heltid
- Deltid

Sp9 Er du fornøyd med valget av studieform, eller kunne du tenkt deg å ha valgt den andre formen (heltid eller deltid)?

- Jeg er fornøyd med valgt studieform Sp93
- Jeg kunne tenkt meg å ha valgt den andre formen
- No Answer Sp93

Sp10 Gi en evt. begrunnelse for hvorfor du kunne tenke deg å bytte studieform?

Sp11 Jobber du/kunne du tenke deg å jobbe i barnehage mens du tar utdannelsen?

- Jobber i barnehage ved siden av studiet
- Kan tenke meg å jobbe i barnehage ved siden av studiet
- Jobber ikke og kan heller ikke tenke meg å jobbe i barnehage ved siden av studiet

Sp12 Inntrykk av førskolelærerstudiet

	I svært stor grad	I stor grad	Verken eller	I liten grad	I svært liten grad
Er studiet fleksibelt lagt opp?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Føler du at du mestrer studiet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Får du god oppfølging fra faglærer/foreleser?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trives du med studiet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sp13 Synes du det kunne vært mer teori eller mer praksis i studiet?

- Mer teori
- Mer praksis
- Det er passe deler av både teori og praksis
- Vet ikke

Sp14 Har du vurdert å avbryte studiet?

- Ja, tenker ofte på å avbryte studiet
- Ja, har vært inne på tanken, men er foreløpig uaktuelt
- Nei, har ikke vurdert å avbryte studiet

Sp17

Sp15 Hvorfor har du vurdert å avslutte studiet?

- Svarte ikke til forventningene
- Andre studier har vært mer aktuelle
- Liten lyst til å jobbe i barnehage
- Familiære grunner
- Andre grunner

Sp16 Gi eventuelt en mer utfyllende begrunnelse for hvorfor du ønsker avbryte studiet.

Sp17 Hva har du inntrykk av er de viktigste/vanligste årsakene til at noen studenter avbryter studiet?

- Studiet svarte ikke til forventningene
- Andre studier har vært mer aktuelle
- Manglende lyst til å jobbe i barnehage
- Familiære grunner
- Andre grunner
- Vet ikke

Sp18 Har du vært i praksis under studietiden?

- Ja
- Nei

Sp23

Sp19 Opplevelse av praksisperioden

	I svært stor grad	I stor grad	Verken eller	I liten grad	I svært liten grad
I hvilken grad trivdes du i praksisen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har det å jobbe i barnehage (i praksis) vært slik du forventet deg?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Synes du det du har opplevd under praksis stemmer overens med det du har lært om yrket i studiet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du vært fornøyd med veiledningen fra førskolelærerne i barnehagen under praksisperioden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du vært fornøyd med oppfølgingen fra faglærer på universitetet under praksisperioden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sp20 Opplevelse av praksisperioden

	Ja	Nei
Var det noen plan for systematisk kompetanseutvikling på praksisplassen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fikk du nok faglige utfordringer i praksisperioden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Merket du noen forskjell på hvem som var førskolelærer og ikke førskolelærer/assistenter i barnehagen der du hadde praksis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sp21 Har du andre kommentarer til hvordan du opplevde praksisperioden?

Sp22 På hvilken måte merket du forskjell på hvem som var førskolelærere/assistenter i barnehagen der du var i praksis?

Sp23 Inntrykk av førskolelæreryrket

	I svært stor grad	I stor grad	Verken eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
Har du inntrykk av at det er lett for nyutdannede førskolelærere å få jobb?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du inntrykk av at karrieremulighetene som førskolelærer i barnehage er gode?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forestiller du deg at førskolelærerutdanning gir mange muligheter med tanke på fremtidige spesialiseringer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er karrieremulighetene knytta til førskolelærerutdanning viktig for deg?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sp24 Ser du for deg å jobbe i barnehage på sikt?

- Ja, jeg tror at jeg først og fremst vil jobbe i barnehage
- Ja, men ønsker nok å prøve andre yrker også
- Nei

Sp26

Sp25 Hva slags rolle/stilling kunne du tenke deg å ha i en barnehage på sikt?

- Styrer
- Pedagogisk leder
- Fagarbeider
- Annet
- No Answer

Sp26 I hvilken grad er faktorene under viktige for deg ved arbeidsforholdene i en barnehage?

	I svært stor grad	I stor grad	Verken eller	I liten grad	I svært liten grad
At medarbeiderne jobber godt sammen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
At det er faglig utfordrende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
At jeg får mye ansvar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
At jeg får jobbe med barn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
At det er et sterkt faglig miljø (mange pedagoger) i barnehageavdelingen der jeg skal jobbe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sp27 Er det eventuelt andre forhold ved arbeidet i barnehage du synes er viktig?

Sp28 Hvorfor er et sterkt faglig miljø (mange pedagoger) i barnehageavdelingen i stor grad viktig for deg?

Sp29 Vektlegging av ulike forhold ved førskolelæreryrket

	I svært stor grad	I stor grad	Verken eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
Synes du det er viktig med kjønnsbalanse blant de som jobber i barnehagen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I hvilken grad synes du lønnen til førskolelærere er god?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er lønn avgjørende for deg i valg av utdanning og arbeidssted?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Synes du førskolelærere har en høy status?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Til slutt tre bakgrunnsspørsmål om deg selv
--

Sp30 Kjønn

- Mann
 Kvinne

Sp31 Fødselsår
1920 - 2000

--	--	--	--	--

Sp32 Har du barn?

- Ja
 Nei

Intervjuguide, yngre assistenter i barnehage

Bakgrunn

- 1) Hva er skole- (og arbeids)bakgrunnen din?
- 2) Hva var bakgrunnen for at du ville begynne å arbeide her? Hva/hvem gjorde deg oppmerksom på denne jobben?

Trivsel på arbeidsplassen

(Temaer: Forventninger om jobb i barnehage, trivsel, arbeidsforhold, faglig miljø, medansvar, faglig utvikling)

- 3) Hva tenkte du om det å jobbe i barnehage før du begynte i den barnehagen du jobber i nå? Var jobben slik du hadde tenkt? På hvilken måte?
- 4) Hvordan trives du med å jobbe i barnehage? (Hva liker du best ved å jobbe i barnehage? Hva er du mindre fornøyd med?) Hva er det viktigste for deg for å trives på jobben/Hva skaper et godt arbeidsmiljø synes du?
- 5) Hva synes du om antallet personale/ansatte i barnehagen du jobber? (blir det travelt) Hva med antallet førskolelærere/pedagoger?
- 6) Synes du at du får nok ansvar? Får du delta i det faglige arbeidet og medansvar her? (Hvor viktig er dette for deg (-> inspirasjon til å utdanne deg til førskolelærer)? Hvor viktig synes du det er med veiledning og oppfølging?
- 7) Hvor mye synes du at du får utviklet deg faglig? Hvor viktig er dette for deg? Kunne du tenke deg å lære mer pedagogikk?
- 8) Har du fått mer eller mindre lyst til å utdanne deg til på bli førskolelærer etter at du begynte å jobbe i barnehage? På hvilken måte?

Kjennskap til, og inntrykk av, førskolelærerstudiet

(Temaer: Kjennskap til førskolelærer-utdanningen og ulike kursmuligheter, syn på opptakskrav til førskolelærerutdanningen, tanker om studieforløpet og ulike muligheter her)

- 9) Vurderte du noen gang å utdanne deg til å bli førskolelærer før du startet å jobbe i barnehage? (Hva var årsaken til at du ikke vurderte det/ikke startet eller fullførte det?)
- 10) Har du fått informasjon om førskolelæreryrket? Hvor har du evt fått informasjon fra? (på videregående skole, på studie/jobbmesse eller evt andre steder)?
- 11) Kjenner du til forskjellige utdanningsmuligheter på UiS og Høgskolen Stord Haugesund for å bli førskolelærer? Får du informasjon om dette på

arbeidsplassen? Har du feks hørt om at du kan ta studiet på deltid? Kunne du tenke deg å jobbet ved egen arbeidsplass mens du tok utdanningen på deltid? Evt hvorfor ikke?

- 12) Hvordan har du inntrykk av at førskolelærerutdanningen/utdanningsforløpet er?
- 13) Virker det greit/vanskelig å komme inn på førskolelærerstudiet synes du? På hvilken måte?

Vektlegging av ulike forhold ved evt. fremtidig arbeid i barnehage

(Temaer: Jobbmuligheter, karriere, spesialiseringmuligheter, lønn, status, egen rolle i barnehagen, førskolelærer vs andre yrker)

- 14) Hva tenker du om det å få jobb når man er utdannet førskolelærer? Hvor stor betydning har dette å si for deg i valg av yrke/utdannelse?
- 15) Hva tenker du om mulighetene for å gjøre karriere som førskolelærer? Hvor viktig er det for deg å kunne gjøre karriere?
- 16) Har du inntrykk av at førskolelærerutdanningen gir mange muligheter til å spesialisere seg innenfor på et spesielt område? (for eksempel utvikle spesiell kompetanse i å jobbe med de yngste barna, eller barn med spesielle behov, ta spesialpedagogikk master eller barnehagevitenskap..) Hvor viktig er dette for deg?
- 17) Hva synes du om lønnen til førskolelærere? Hvor viktig er det for deg i valg av utdanning/arbeidssted?
- 18) Hvilken status synes du førskolelærere har? Hva tror du det kommer av? Hvor viktig synes du status er?
- 19) Hvor viktig synes du det også er en del menn blant de som jobber i barnehagen?
- 20) Ser du for deg å fortsette å jobbe i barnehage på sikt, (og at du blir der)?
Hvis ja: Hva slags rolle/stilling kunne du tenke deg å ha i barnehagen på sikt?
Hvis nei: Hvorfor ikke? Er det andre utdanninger/jobber som frister mer?
Hvorfor?

Intervjuguide, rådgivere i videregående skoler

Generelt om skolen og yrkesvalg

- 1) Ca hvor stor andel av elevene går på de **ulike linjene** på denne videregående skolen? / hvor stor andel velger linjer som er relevante for førskolelærerutdanningen, for eksempel helse og sosial?
- 2) Hvilke faktorer er det elevene **vektlegger mest ved valg av yrke?** (lønn, arbeidstid, status, det innholdsmessige, selve utdanningsforløpet, jobbmuligheter, kjønnsfordeling, hobby/interesse/tenker de "livstilsyrke"?)

Førskolelæreryrket

- 3) Er det mange elever som **spør** om førskolelæreryrket? Hvilke **linjer** går de elevene typisk på?
- 4) Gjennom hvilke **kanaler** har du inntrykk av at elevene blir oppmerksomme på førskolelæreryrket?
- 5) Hva er vanlige **refleksjoner**/vurderinger hos studenter når det er snakk om førskolelæreryrket?
 - Hva er det elever trekker fram som **positivt** ved dette yrket?
 - Hvilke faktorer peker de på som gjør at de **lar vær å velge dette yrket?**
 - Hvor viktig har du inntrykk av at **kariere og spesialiseringsmuligheter** er?
 - I hvilke grad vektlegges **faglig og personlig utvikling** gjennom studiet og jobb?
 - Hva med **lønn**?
 - Hvordan vurderes **jobbmuligheter** for førskolelærere?
 - I hvilken grad vektlegges at de skal kunne ha nok **fritid** ved siden av?

Utdanning

- 6) Hvor viktig har du inntrykk av at selve **studieforløpet** er for elevene når de vurderer å velge førskolelærerutdanning?
- 7) Hva tenker de om studiet? (Opptakskrav, hvor interessant? Mye praksis/teori?...)
- 8) Peker elevene først og fremst på barnehage som det naturlige arbeidsstedet etter en evt. utdanning som førskolelærer, eller vektlegges også **mulighetene for å kunne jobbe andre steder** (for eksempel i grunnskolen)?

Rådgivning

- 9) Blir ofte førskolelæreryrket nevnt som en relevant utdanning når elever er interessert i å jobbe med mennesker, helse osv? Hva skal til for at du skal kunne gi nok informasjon om dette yrket?
- 10) Er det ofte **andre "liknende" yrker** som trekkes fram? Hvilke er det?
- 11) Hva trekkes fram som mer attraktivt ved andre yrker?

Generelle refleksjoner

- 12) Har du inntrykk av at det finnes mange **forestillinger** mht. hvordan barnehagen og førskolelæreryrket oppfattes?
- 13) Hvor ”**synlig**” er førskolelæreryrket for elevene tror du?
- 14) Hva tror du gjør at førskolelæreryrket **ikke er mer attraktivt**?