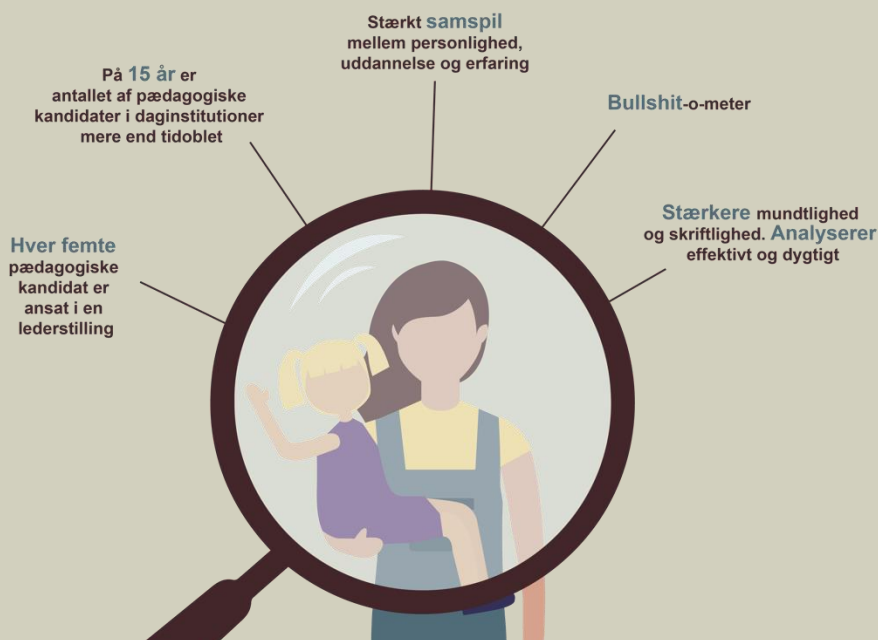


PÆDAGOGER MED EN PÆDAGOGISK KANDIDATUDDANNELSE MED ARBEJDE I DAGINSTITUTIONER



Udarbejdet af

Signe Falkencrone, seniorøkonom

Lise Bendix Lanng, seniorkonsulent

Juni 2024

Tænk tanken DEA

Fiolstræde 44

1171 København K

www.dea.nu

Indhold

Baggrund	6
Hovedkonklusioner	8
Implikationer	10
Flere pædagogiske kandidater arbejder i daginstitutioner	12
På 15 år er antallet af pædagogiske kandidater i daginstitutioner mere end fordoblet	12
Hver femte pædagogiske kandidat er ansat i en lederstilling	17
Daginstitutioner med pædagogiske kandidater ansat har ikke særlige strukturelle karakteristika	19
Pædagogiske kandidater fortæller om stærke analytiske kompetencer	23
Kandidatuddannelse skulle opfylde vidensbehov	23
Stor bevidsthed om krav til arbejdsplads	24
Rekruttering og fastholdelse	25
Flertallet oplever et stort udbytte af den pædagogiske kandidatuddannelse	28
Data og metode	37
Litteraturliste	40

01

Baggrund

Baggrund

I en situation med stigende pædagogmangel i de danske dagtilbud er nye veje til at styrke kompetencerne værd at undersøge som supplement til en styrket indsats for at øge antallet af pædagoger (fx gennem søgning til pædagoguddannelse og meritpædagoger). En af vejene kan være et større fokus på pædagoger med en pædagogisk kandidatuddannelse.

Tænketanken DEA har i tidligere analyser vist, at ansættelsen af pædagoger med en pædagogisk kandidatuddannelse i daginstitutioner er positivt korreleret med daginstitutionernes løftepotentiale i de nationale test i dansk og matematik i indskolingen samt kvaliteten af interaktioner mellem børn og voksne, målt ved ECERS (Tænketanken DEA, 2022; Tænketanken DEA, 2021).

Analyserne fra DEA peger dog ikke på, hvorfor den positive korrelation mellem ansættelsen af en pædagog med en pædagogisk kandidatuddannelse og udvalgte kvalitetsindikatorer opstår. En forklaring kan være, at de kandidatuddannede bidrager til at skabe den højere kvalitet i daginstitutionerne. Det kan blandt andet ske, fordi de pædagogiske ledere i høj grad benytter sig af kollegial sparring og vejledning til at udvikle kompetencer på tværs af deres pædagogiske personalegruppe (DEA, 2022). En pædagogisk kandidatuddannet i personalegruppen kan derfor komme den samlede personalegruppe og dermed i sidste ende børnene til gode. Omvendt kan den positive korrelation også forklares ved, at de pædagogiske kandidater ansættes i institutioner, der allerede har høj kvalitet. Denne analyse afgør ikke de endegyldige forklaringsfaktorer. Det vil kræve et andet og langt mere omfattende undersøgelsesdesign.

I stedet har denne analyse til formål at undersøge nærmere, dels de pædagogiske kandidaters karriere- og uddannelsesveje og -overvejelser, og dels om - og i så fald hvordan - de pædagogiske kandidater konkret oplever at tage den pædagogiske kandidatuddannelse ind i arbejdet i daginstitutionerne. Ved at interviewe de pædagogiske kandidater selv får vi indblik i deres oplevelser af, hvilke kompetencer fra de pædagogiske kandidatuddannelser de bringer i spil i daginstitutionerne og hvordan.

Pædagoger med en pædagogisk kandidatuddannelse har ikke haft stor bevågenhed i den offentlige debat, som en del af svaret på kompetencedækningen i daginstitutionerne. Det er til trods for, at en større og større andel af nyuddannede pædagoger vælger at læse videre på en kandidatuddannelse (DEA, 2023a).

02

Hovedkonklusioner

Hovedkonklusioner

- Der er sket en kontinuerlig stigning i det samlede antal af pædagoger med en pædagogisk kandidatuddannelse, der er ansat i daginstitutioner de seneste 15 år. I 2023 var der ansat 851 pædagoger med en pædagogisk kandidatuddannelse i daginstitutioner. En del af forklaringen er, at en større andel af de nyuddannede pædagogiske kandidater får arbejde i en daginstitution indenfor fem år efter dimission. I 2018 gjaldt det over 40 pct. Det gælder dog for mere end halvdelen af de uddannede pædagogiske kandidater, at de kun arbejder i daginstitutionerne i mindre end seks år.
- Fra 2006 til 2016 skete der også en markant stigning i antallet af pædagoger, der færdiggjorde en pædagogisk kandidatuddannelse. Antallet toppede i 2016, hvor knap 450 pædagoger dimitterede fra universitetet, hovedparten fra DPU. Frem mod 2022 er dette tal halveret. Der er en tendens til, at det er pædagoger med relativt højere karakterer fra deres gymnasiale uddannelser, der vælger at læse videre på en pædagogisk kandidatuddannelse. 10 pct. af de pædagoger, der læser en pædagogisk kandidatuddannelse, havde karakterer fra deres gymnasiale uddannelse, som var blandt de 25 pct. højeste. Det gjaldt kun fem pct. af de øvrige pædagoguddannede.
- Der er ikke noget, der tyder på, at de pædagogiske kandidater i særlig grad er beskæftiget i daginstitutioner, der har bestemte børnegrupper eller har stærke strukturelle kvalitetsmarkører, som fx en høj pædagogandel eller lavt sygefravær. Omvendt fortæller flere af de pædagogiske kandidater, at de stiller store krav til valg af arbejdsplads, hvilket primært handler om en bevidsthed om og et overlap med deres personlige værdisæt.
- Kandidaterne oplever at have en mere akademisk forankret tilgang til deres opgaveløsning i daginstitutionerne efter deres kandidatuddannelse. Det drejer sig blandt andet om en forståelse af, at alle, både kolleger og børn, har forskellige udgangspunkter, som danner grundlaget for deres meninger og adfærd. De oplever også en stærkere både mundtlighed og skriftlighed, og har stærke ønsker om en reflekteret praksis. Det gælder pædagogiske kandidater i både leder- og pædagogstillinger i daginstitutioner.
- Pædagogiske ledere beretter, at de med afsæt i deres kandidatuddannelse er bedre i stand til at kunne tilgå pædagogiske og ledelsesmæssige problemstillinger på en mere teoretisk og reflekteret måde. Det gælder blandt andet i forhold til facilitering af det faglige strategiarbejde og herunder arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan. Derudover er de meget bevidste om at videndele i vid udstrækning med det øvrige personale, så deres viden fra kandidatuddannelsen kommer hele personalegruppen til gavn, og så ny faglig viden nemmere bliver omsat til praksis.
- Flere fortæller, at de først søgte arbejde uden for den pædagogiske praksis i dagtilbud og kun tog arbejde der, fordi de oplevede ikke at kunne få andet. Flere respondenter fortæller endda, at deres formål med kandidatuddannelsen var at komme væk fra praksis.
- Nogle af vores interviewpersoner ønsker at forlade arbejdet i daginstitutionen. Ønskerne om fremtiden kredser sig særligt om stillinger som pædagogiske konsulenter, undervisere på pædagoguddannelsen eller ledelse andetsteds. De udtrykker en efterspørgsel på nye udfordringer og faglig stimulans.

03

Implikationer

Implikationer

Udgangspunktet for denne analyse er flere tidligere analyser fra DEA, der viser en positiv sammenhæng mellem ansættelsen af en pædagog med en pædagogisk kandidatuddannelse og visse markører for kvalitet i daginstitutioner. Det er dog uklart, om det skyldes, at de pædagogiske kandidater får arbejde i daginstitutioner med høj kvalitet, eller om de er egentlige medskabere af den høje kvalitet. Denne analyse giver et bidrag til den diskussion ved at undersøge, hvad de pædagogiske kandidater selv oplever. Blandt de pædagogiske kandidater, som vi har talt med, vægtes særligt indtrykket af institutionens værdigrundlag, faglige kultur og relationer i forbindelse med deres valg af arbejdsplads. Desuden ser vi i denne analyse, at der ikke er signifikante forskelle, hvad angår personale- og børnegrupperne, når vi sammenligner institutioner med og uden pædagogiske kandidater ansat. Det kan indikere, at det er de pædagogiske kandidater, der bidrager til højere kvaliteten af den pædagogiske praksis i daginstitutioner.

I 2023 er antallet af pædagogiske kandidater i daginstitutioner 851. Det svarer til ca. 1 pct. af det samlede antal ansatte i kommunale og selvejende daginstitutioner, jf. Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Hvert år siden 2008 er der kommet 50 flere pædagogiske kandidater ud i daginstitutionerne. Med den hastigt stigende udvikling er det relevant at diskutere, om de pædagogiske kandidater efterhånden skal betragtes som deres eget kompetenceniveau i dagtilbud.

En mulig mekanisme der kan forklare, hvordan ansættelse af (oftest) én pædagogisk kandidat potentielt kan gøre en forskel for en hel børnegruppe i en daginstitution er spill-over-effekter fra kandidaten til den øvrige personalegruppe. Flere af de pædagogiske kandidater oplever, at deres akademiske kompetencer fra kandidatuddannelsen kommer deres kolleger til gode. De fortæller, at de videndeler med deres kolleger, skaber faglige, kritiske refleksionsrum omkring deres praksis, og vejleder kolleger i diverse sager. Dette flugter med fundene i en tidligere analyse, som peger på, at blandt andet tid til faglig refleksion, observation og vejledning kollegaer imellem samt oplæring ofte er interne tiltag til at udvikle personalets kompetencer, som ledere i daginstitutioner benytter sig af (DEA, 2022).

Det samlede interviewmateriale peger i retning af, at de akademiske kompetencer fra kandidatuddannelsen særligt kommer i spil blandt lederne og de pædagoger, der varetager særlige ansvarsområder. Samtidig fortæller flere pædagogiske kandidater, at arbejdsgiverne ikke har kendskab til deres kompetencer eller har tillid til, at de vil blive der længe. Det foranlediger et behov for dialog mellem arbejdsgiveren og den pædagogiske kandidat om, hvordan de akademiske kompetencer bedst bringes i spil til fordel for både medarbejder- og børnegruppen. Og dermed også en italesættelse af, at vi kan forvente noget andet af dem. Særlige arbejdsopgaver og ansvarsområder for de pædagogiske kandidater kan potentielt også bidrage til fastholdelse blandt de kandidater, der er i risiko for at forlade daginstitutionerne, fordi de efterspørger flere udfordringer og faglig stimulans.

Analysen er generelt perspektivrig i forhold til diskussionen af rekruttering og fastholdelse af pædagogiske kandidater i daginstitutioner. Den faldende andel af pædagoger, der er beskæftigede i daginstitutioner, kan til dels forklares med den voksende andel, der læser videre og tager en pædagogisk overbygning (DEA, 2023a; DEA, 2020). Samtidig ser vi, at det er pædagogerne med de højere gymnasiale karakterer, der har en signifikant større sandsynlighed for at læse videre end pædagogerne med lavere gymnasiale karakterer eller uden en gymnasial baggrund. Når vi ved det, og vi har svært ved at fastholde dem i daginstitutionerne, er der grund til at overveje, om vi skal gøre noget mere aktivt for at få dem til at blive i daginstitutionerne efter de har taget kandidatuddannelsen.

04

**Flere pædagogiske kandidater arbejder i
daginstitutioner**

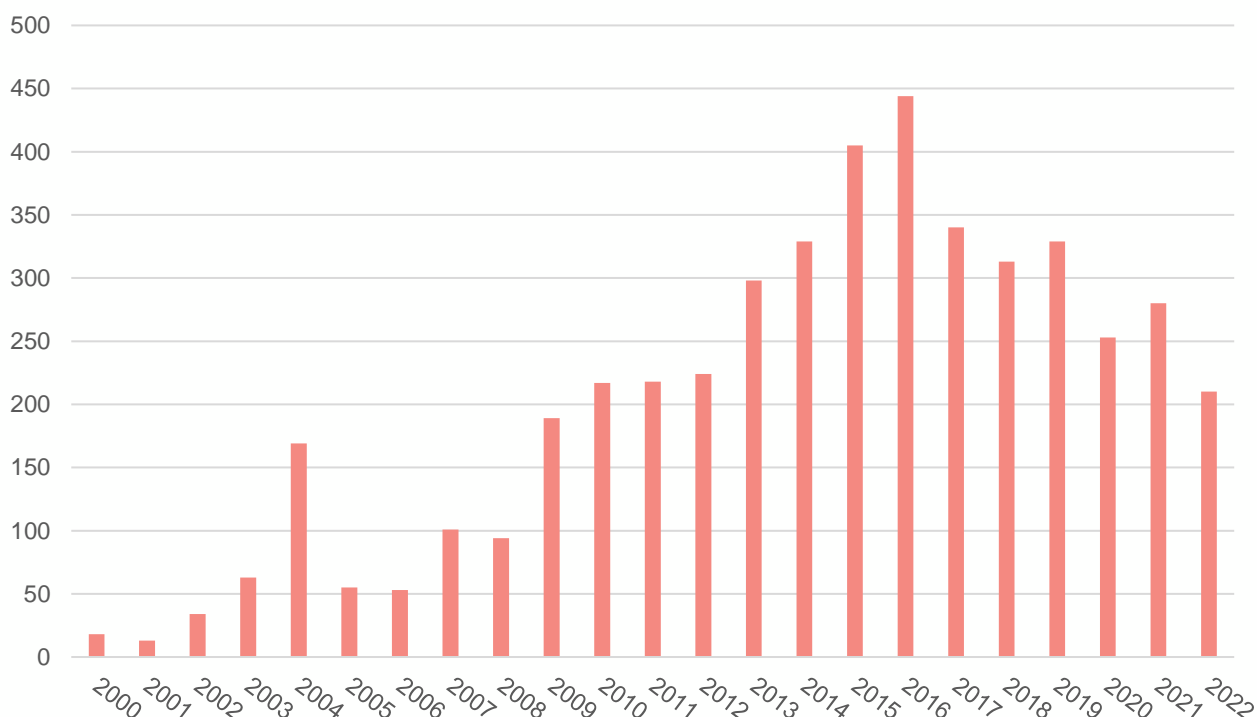
Flere pædagogiske kandidater arbejder i daginstitutioner

På 15 år er antallet af pædagogiske kandidater i daginstitutioner mere end tidoblet

I årene fra 2009 til 2016 skete der en markant fremgang – fra knap 200 til lige under 450 - i antallet af pædagoger, der færdiggjorde en pædagogisk kandidatuddannelse, jf. figur 1.

I årene efter 2016 har der til gengæld været en faldende tendens for antallet af pædagoger, der færdiggør en pædagogisk kandidatuddannelse. En del af faldet er forklaret af den øgede brug af dimensionering fra 2015 og frem. I 2022 er antallet tilbage på niveauet for 2010, hvor godt 200 pædagoger færdiggjorde en pædagogisk kandidatuddannelse.

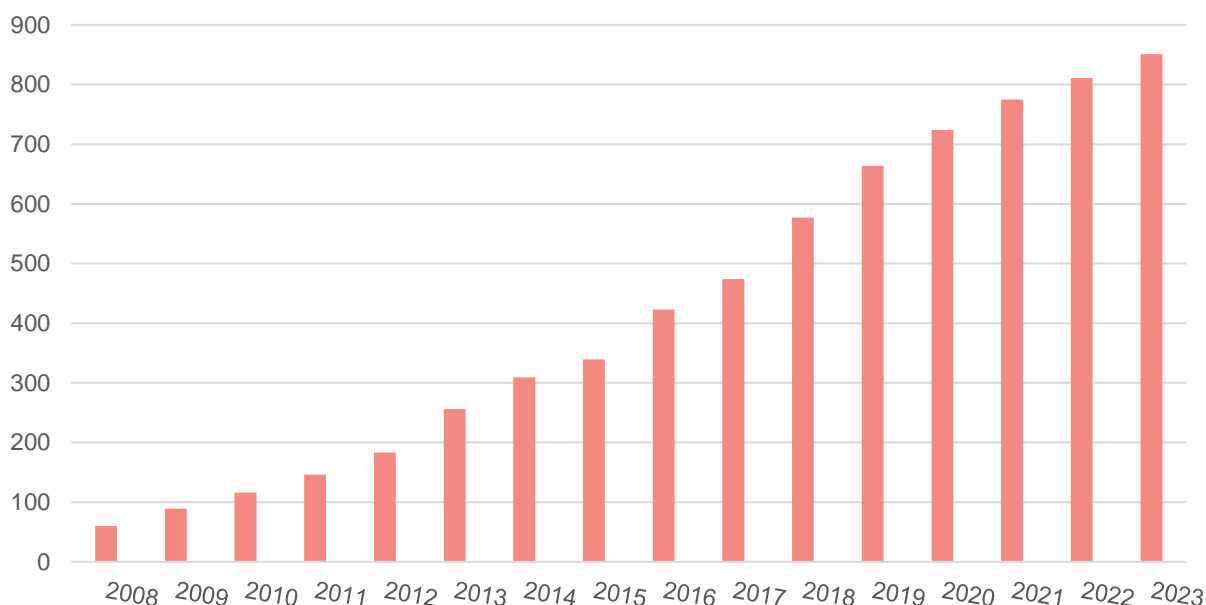
Figur 1 // Udvikling i antal nyuddannede med en pædagogisk kandidatuddannelse, der har en baggrund som pædagog



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Samlet set er antallet af pædagoger med en pædagogisk kandidat, der er ansat i daginstitutioner, steget i alle år siden 2008, jf. figur 2. Antallet er faktisk mere end tidoblet fra 2008 og frem til 2023. I 2008 var der 60 pædagoger med en pædagogisk kandidat ansat i en daginstitution. 15 år senere i 2023 er tallet 851. Det svarer til ca. 1 pct. af det samlede antal ansatte i kommunale og selvejende daginstitutioner, jf. Kommunerne og Regionernes Løndatakontor.

Figur 2 // Udvikling i antal pædagoger med en pædagogisk kandidat, der er ansat i daginstitutioner

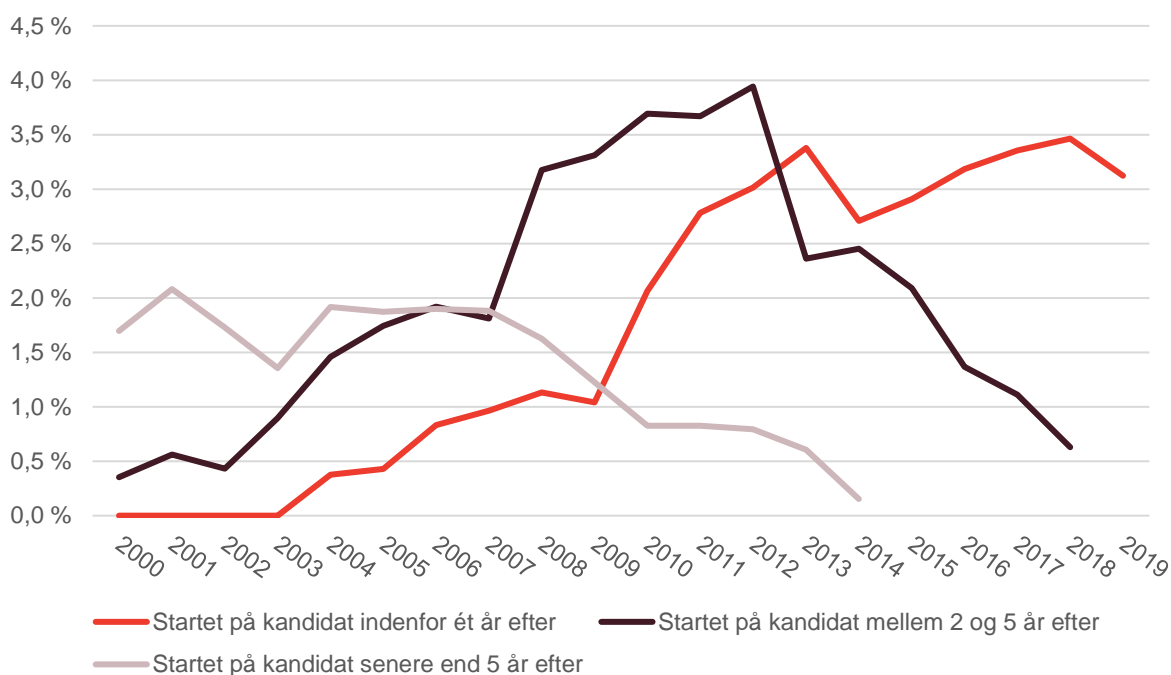


Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Fra 2004 begynder pædagoger at starte på en pædagogisk kandidatuddannelse i umiddelbar forlængelse af deres afsluttede pædagoguddannelse, jf. figur 3. Andelen stiger særligt meget fra 2009 og de efterfølgende år, hvor omkring 1,0 pct. af dimittenderne læste direkte videre på en pædagogisk kandidat i 2009, mens 3,5 pct. af dimittenderne læste direkte videre efter afsluttet pædagoguddannelse i 2013. Det niveau har været relativt stabilt sidenhen.

Samtidig ser vi, at der siden 2012 har været en tendens til, at færre pædagoger der har mellem to og fem års erhvervs erfaring, starter på en pædagogisk kandidat. Dermed er stigningen i antallet af nyuddannede pædagoger med en pædagogisk kandidat i særlig grad drevet af pædagoger, der starter på universitetet mere eller mindre direkte efter pædagogstudiet. Det betyder, at der er en voksende andel af de pædagogiske kandidater, som ikke har anden erfaring fra en daginstitution end den, de har opnået i løbet af deres pædagoguddannelse, idet de ikke har arbejdet i daginstitutioner efter deres dimission fra pædagoguddannelsen.

Figur 3 // Udvikling i hvornår pædagogerne starter på deres pædagogiske kandidatuddannelse, fordelt på året for dimission fra pædagogstudiet



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks statistik

Danmarks Pædagogiske Universitet, DPU, er ikke overraskende den mest anvendte udbyder af den pædagogiske kandidatuddannelse. Knap halvdelen af alle pædagoger, der færdiggjorde en pædagogisk kandidatuddannelse mellem 2018 og 2022, har færdiggjort den på DPU på enten pædagogisk sociologi eller pædagogisk psykologi, jf. tabel 1. Derudover har knap hver tredje færdiggjort enten generel pædagogik eller pædagogisk antropologi på DPU.

Tabel 1 // Top 5 mest populære pædagogiske kandidatuddannelser afsluttet af pædagoger fra 2018-2022

Afsluttet kandidatuddannelse	Andel af pædagoger med en pædagogisk kandidatuddannelse
Pædagogisk sociologi, DPU	23 %
Pædagogisk psykologi, DPU	23 %
Generel pædagogik, DPU	14 %
Pædagogisk antropologi, DPU	14 %
Læring og forandringsprocesser, AAU	9 %

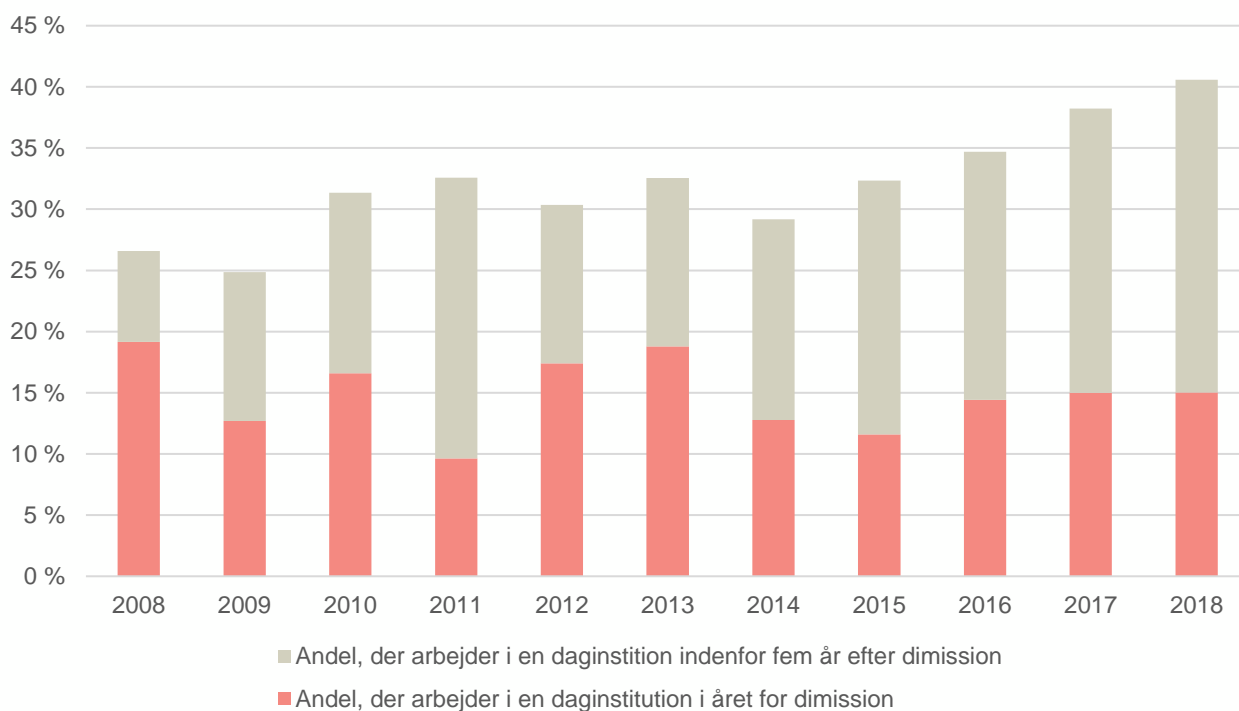
Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og uddannelsesguiden.dk.

Note: DPU står for Danmarks Pædagogiske Universitet under Aarhus Universitet. AAU står for Aalborg Universitet. N = 1.385.

Vi så før, at antallet af pædagoger der i årene fra 2008 til 2016 er antallet af pædaoger, der dimitterer fra de pædagogiske kandidatuddannelsr, er mere end tredoblet. I perioden ser vi også en stigning i andelen af dimittender, der efterfølgende får job i daginstitutioner, jf. figur 4. I 2008 var det godt hver fjerde pædagog, der indenfor fem år efter dimission fra universitetet, arbejdede i en daginstitution. I 2016 gjaldt det knap 35 pct. I antal svarer det til, at 154 pædagoger med en pædagogisk kandidat arbejdede i en daginstitution indenfor fem år efter dimission ud af i alt 444 dimittender.

I figur 1 så vi, at der fra 2016 til 2022 skete en halvering af antallet af uddannede pædagoger med en pædagogisk kandidatuddannelse. Fra 2014 og frem til 2018 skete der samtidig en stigning i andelen af dem, der får arbejde i en daginstitution, jf. figur 4. Det betyder altså, at der absolut set blev uddannet færre pædagogiske kandidater, men at en større andel af dem tog arbejde i en daginstitution. Det absolutte antal af dimittender, der efterfølgende tog arbejde i en daginstitution har dermed konstant ligget på omkring 130 i perioden.

Figur 4 // Udvikling i andelen af nyuddannede pædagogiske kandidater med en pædagoguddannelse, der arbejder i en daginstitution, fordelt efter hvornår de dimitterede



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

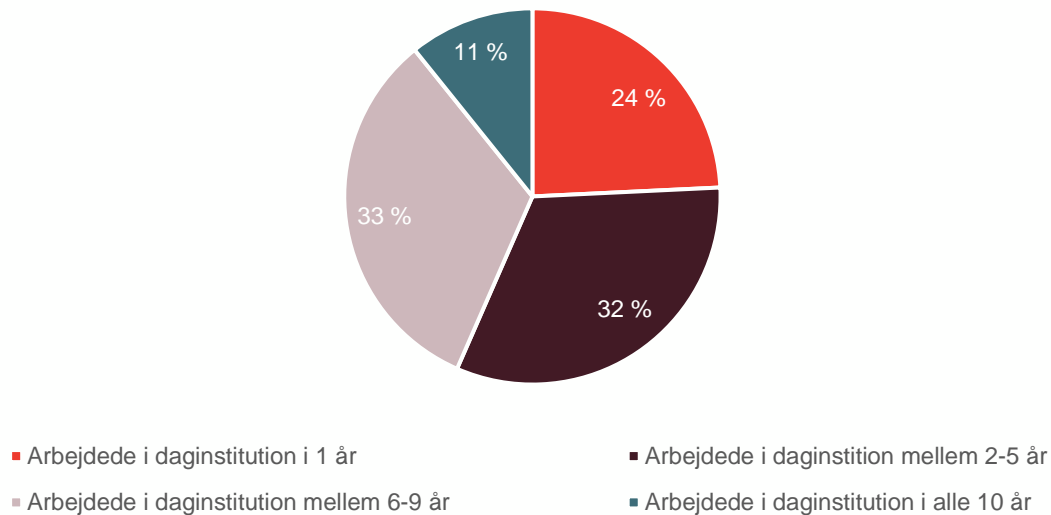
Note: De to kategorier er gensidigt udelukkende.

Samlet set ser vi, at det er 35 pct. af dimittenderne fra 2009 til 2012, der får arbejde i en daginstitution indenfor ti år efter dimission. Det betyder, at hovedparten af de pædagogisk kandidatuddannede, der dimitterede mellem 2009 og 2012 slet ikke tager arbejde i en daginstitution efter dimission, og at de, der faktisk gør det, oftest ikke bliver der mere end et par år.

Der er stor variation med hensyn til, hvor længe pædagoger med en pædagogisk kandidatuddannelse arbejder i daginstitutioner, efter de er blevet færdiguddannede, jf. figur 5. Blandt de pædagogisk

kandidatuddannede, der arbejdede i en daginstitution indenfor de første ti år efter dimission, gælder det, at hver fjerde af dem kun arbejdede der i ét år, og at yderligere 32 pct. arbejdede der i to til fem år. Samtidig er det én ud af ti, der har arbejdet i en daginstitution i alle ti år efter dimission.

Figur 5 // Anciennitet blandt pædagogisk kandidatuddannede, der har taget arbejde i en daginstitution indenfor ti år efter dimission. Årgang 2009-2012

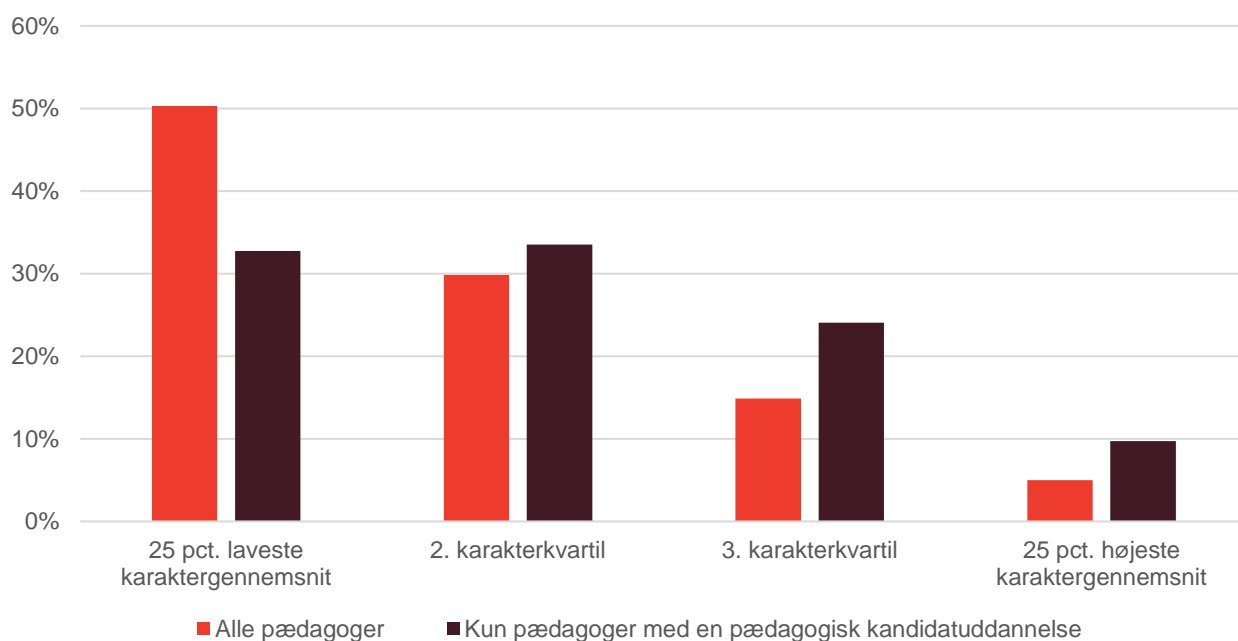


Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

50 pct. af pædagogerne, der dimitterede fra pædagoguddannelsen mellem 2012 og 2020, havde et karaktergennemsnit fra deres gymnasiale uddannelser, der var blandt de 25 pct. laveste på deres gymnasieårgang, jf. figur 6. Ser vi alene på det faglige niveau blandt de pædagoger, der efterfølgende tager en pædagogisk kandidatuddannelse, er det kun hver tredje af dem, der kommer med karakterer fra deres gymnasiale uddannelse blandt de 25 pct. laveste.

Omvendt er der en overrepræsentation af pædagoger, der læser en pædagogisk kandidatuddannelse, blandt dem, der kommer med de 25 pct. højeste gymnasiekarakterer. 10 pct. af pædagogerne, der læser en pædagogisk kandidatuddannelse, havde karakterer fra deres gymnasiale uddannelse, som var blandt de 25 pct. højeste. Det gjaldt kun 5 pct. af de øvrige pædagoguddannede. Pædagoger med en pædagogisk kandidatuddannelse, der færdiggjorde deres gymnasiale uddannelse mellem 2008 og 2012, havde et gymnasialt karaktergennemsnit på 5,7, mens det var 5,0 blandt pædagoger fra de samme årgange, der ikke læste videre. Set fra årene 2012-2020 er der ikke sket en udvikling i nævnte trend.

Figur 6 // Fordeling af pædagogernes karaktergennemsnit fra gymnasiale uddannelser, dimitteret fra 2012-2020



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

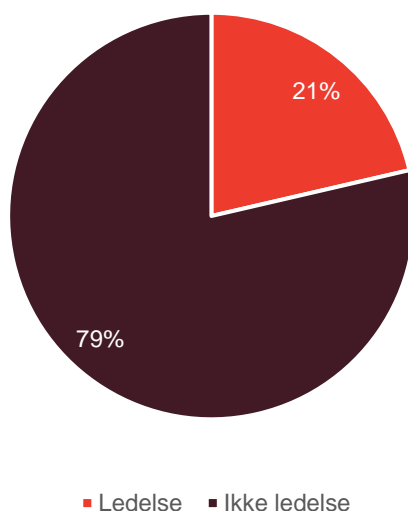
Note: Opgørelsen er lavet for pædagoger, der dimitterede fra pædagoguddannelsen mellem 2012-2020. Kvartilerne er regnet for det år, de færdiggjorde deres gymnasiale uddannelse. Opgørelsen omfatter ikke de pædagoger, der ikke har oplyst karakterer fra deres gymnasiale uddannelse. Det drejer sig om 30-35 pct.

Hver femte pædagogiske kandidat er ansat i en lederstilling

Der var i 2023 i alt 814 pædagoger med en pædagogisk kandidatuddannelse, der arbejdede i de omkring 4.000 danske daginstitutioner. 75 pct. af dem arbejdede i aldersintegrerede daginstitutioner, mens 18 pct. arbejdede i børnehaver, og de resterende 7 pct. arbejdede i vuggestuer.

Godt hver femte pædagog med en pædagogisk kandidatuddannelse, der arbejder i en daginstitution, sad i en lederstilling i 2023, jf. figur 7. Det er en væsentlig større andel end blandt pædagoger ansat i daginstitutioner uden en pædagogisk kandidatuddannelse, hvor andelen er knap 8 pct.

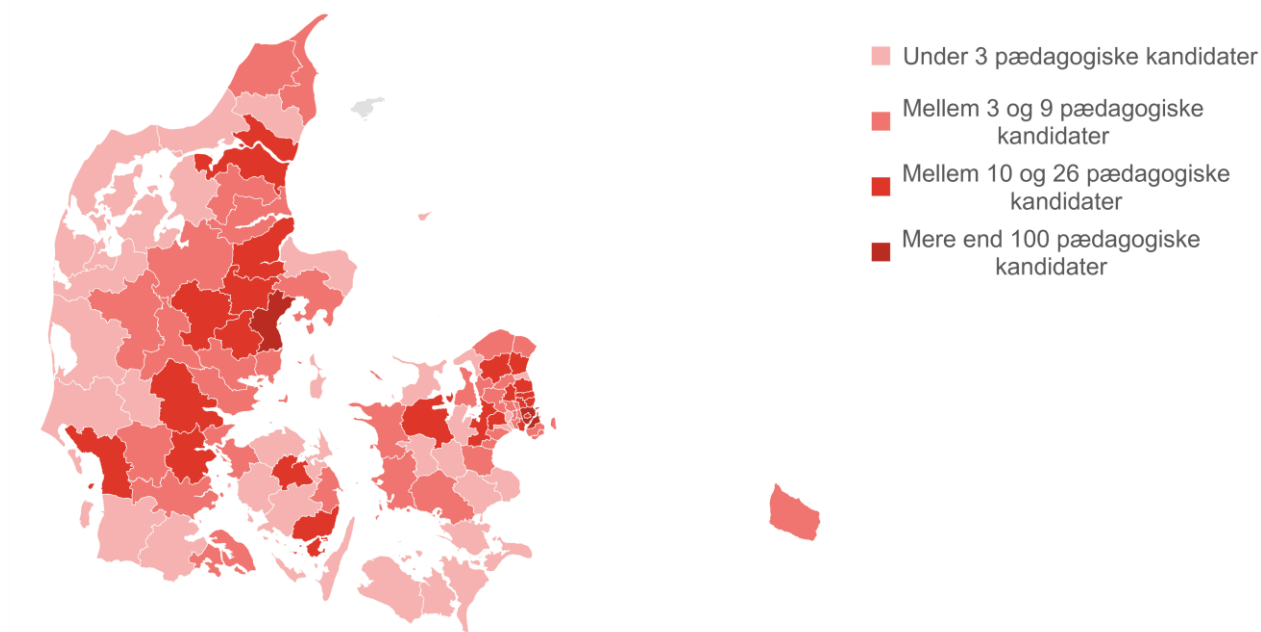
Figur 7 // Andel af pædagogisk kandidatuddannede i daginstitutioner, der arbejder med ledelse, 2023



Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks statistik.

Hver tredje pædagog med en pædagogisk kandidatuddannelse, der arbejder i en daginstitution, arbejder i enten Aarhus eller Københavns Kommuner, jf. figur 9. Derudover ser vi, at det er kommunerne tæt på de to kommuner, der har de højeste antal af pædagogisk kandidatuddannede ansat. Og omvendt har særligt kommunerne i Syd- og Vestdanmark ofte ingen pædagogiske kandidater ansat i deres daginstitutioner.

Figur 9 // Antal pædagogisk kandidatuddannede ansat i daginstitutioner, kommunefordelt, 2023

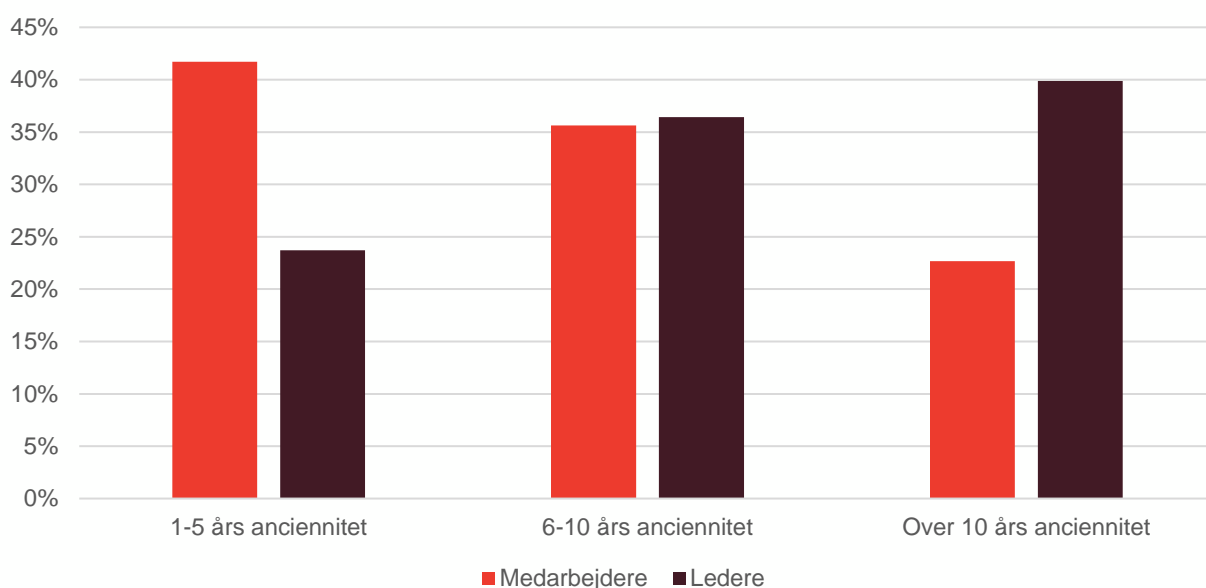


Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Pædagogiske kandidater, der ansat som ledere af en daginstitution, har betydeligt længere anciennitet end pædagogiske kandidater, der er medarbejdere i en daginstitution, jf. figur 10. 24 pct. af de pædagogiske kandidater, der er ansat i lederstillinger i 2023, har en samlet anciennitet i daginstitutioner på under fem år, mens det gælder for 42 pct. af de øvrige pædagogiske kandidater. Omvendt har 40 pct. af lederne med pædagogiske kandidatstillinger over ti års anciennitet, mens andelen er 23 pct. blandt de pædagogiske kandidater, der ikke sidder i lederstillinger.

Samlet set har omkring hver tredje pædagog med en pædagogisk kandidat, som er ansat i en daginstitution i 2023, været ansat i en daginstitution mellem ét og fem år, siden de færdiggjorde deres pædagoguddannelse.

Figur 10 // Anciennitet blandt pædagogisk kandidatuddannede ansat i daginstitution i 2023



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

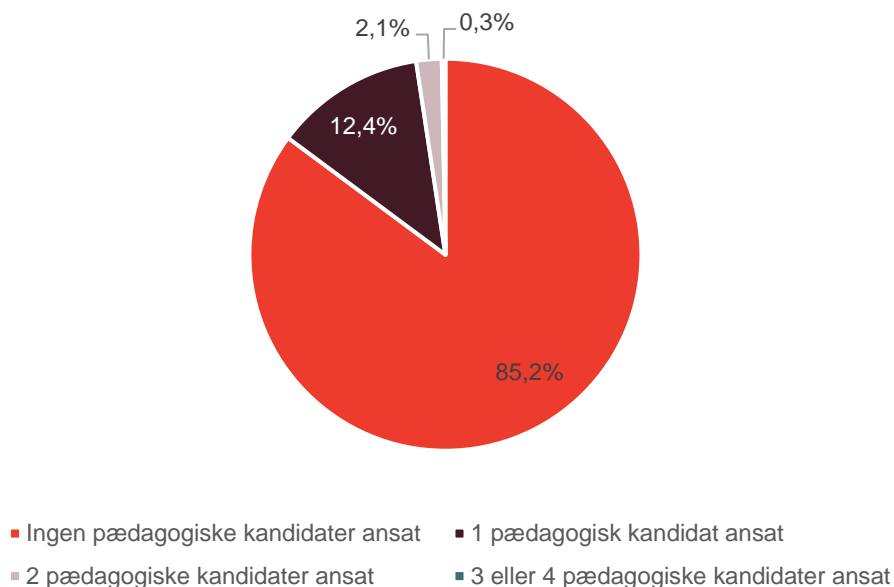
Note: Ancienniteten er beregnet fra dimission fra pædagogstudiet og frem.

Daginstitutioner med pædagogiske kandidater ansat har ikke særlige strukturelle karakteristika

I 2021 havde 15 pct. af de danske daginstitutioner mindst én pædagog med en pædagogisk kandidat ansat, jf. figur 11. Kun 2,4 pct. af alle daginstitutionerne havde mere end én pædagogisk kandidat. Det betyder, at der er 501 kommunale og selvejende daginstitutioner, der har mindst én pædagogisk kandidat ansat, og af dem har 81 to eller flere.

Der er en tendens til, at det er de større daginstitutioner, der i højere grad har pædagogiske kandidater ansat. Kun 5 pct. af de mindste daginstitutioner, dem med de 25 pct. færrest ansatte, har mindst én pædagogisk kandidat ansat. Anderledes er det for de 25 pct. største daginstitutioner, hvor hver fjerde af institutionerne har mindst én pædagogisk kandidat ansat. Der er ikke forskel mellem selvejende og kommunale daginstitutioner i forhold til andelen, der har ansat pædagoger med en pædagogisk kandidatuddannelse.

Figur 11 // Andel daginstitutioner med en pædagogisk kandidatuddannet ansat, 2021



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

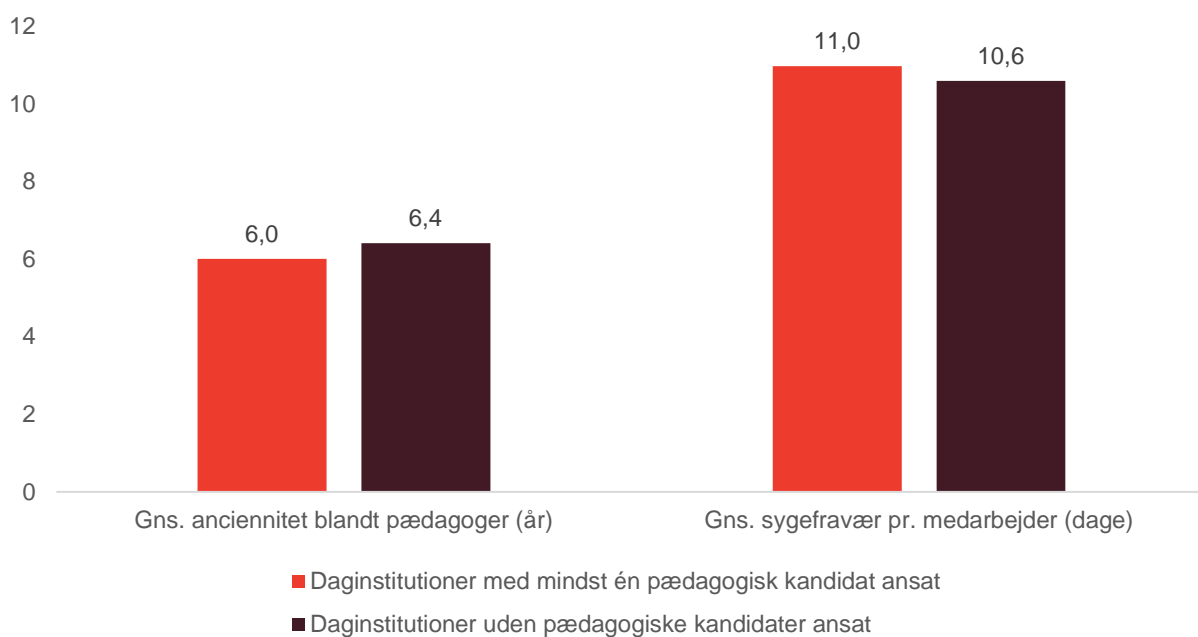
Note: Optællingen af daginstitutioner er foretaget på enhedsniveau. Det er kommunen, der vurderer, hvornår en daginstitution består af flere enheder. Opgørelsen omfatter både selvejende og kommunale daginstitutioner.

Når vi sammenligner daginstitutioner, der har en pædagogisk kandidat ansat med dem, der ikke har, er der ikke bemærkelsesværdige forskelle, hvad angår andelen af børn med etnisk dansk baggrund, med andelen med enlige forældre, eller andelen af børn, hvor moren eller begge forældre har en lang videregående uddannelse. Det gælder både, når vi ser helt overordnet på det, og når vi kun sammenligner daginstitutioner indenfor samme kommune.

Ligeledes finder vi ikke, at pædagoger med en pædagogisk kandidatuddannelse i højere grad er ansat i daginstitutioner med stærke strukturelle kvalitetsmarkører. Fx finder vi ikke en statistisk signifikant forskel i den gennemsnitlige pædagogandel mellem institutionerne med og uden pædagogiske kandidater ansat.

Andre strukturelle karakteristika i daginstitutionerne ser heller ikke ud til at have betydning i forhold til at kunne tiltrække pædagogiske kandidater til daginstitutionerne. Det gælder fx, hvorvidt der er ansat en pædagogisk assistent i daginstitutionen, andelen af personalet, der udgøres af pædagogmedhjælpere, der har grundskolen som højeste fuldførte uddannelse, eller når vi ser på det gennemsnitlige sygefravær eller den gennemsnitlige anciennitet blandt pædagogerne, jf. figur 12.

Figur 12 // Gennemsnitlig anciennitet og gennemsnitligt sygefravær i daginstitutioner med og uden pædagogiske kandidater, 2021



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

05

Pædagogiske kandidater fortæller om stærke analytiske kompetencer

Pædagogiske kandidater fortæller om stærke analytiske kompetencer

Vi har spurgt de pædagogiske kandidater om deres overvejelser om at tage en kandidatuddannelse, deres efterfølgende valg af arbejdsplads, og hvordan de oplever at tage kandidatuddannelsen i brug i deres arbejde i praksis. Ligesom i det foregående kapitel omtaler vi her pædagoger med en pædagogisk kandidatuddannelse som pædagogiske kandidater.

I det følgende beskriver vi de indsigter, der er kommet frem gennem interviewene. Indsigterne fra ledere og medarbejdere behandles samlet, og det er tydeliggjort, hvis en pointe gør sig særligt gældende for den ene eller den anden gruppe.

Kandidatuddannelse skulle opfylde vidensbehov

I interviewene blev pædagogerne bedt om at fortælle om årsagerne til, at de tog en pædagogisk kandidatuddannelse. For mange havde det først og fremmest rod i et ønske om at dygtiggøre sig. Der er hos den helt overvejende del af interviewpersonerne, uanset deres stilling som leder eller medarbejder, en faglig motivation og en videbegærlighed. For nogen var dette den eneste motivationsfaktor, for andre var det en delfaktor.

Jeg gjorde det for videns skyld. Jeg gjorde det ikke for at sidde i et lederjob. Jeg gjorde det ikke rent karrieremæssigt. Jeg gjorde det udelukkende for at få mere viden af dygtige lektorer og professorer om børns trivsel og udvikling inden for daginstitutionsområdet.

- Pædagogisk leder

Mange var bevidste om deres ønske om at læse videre allerede på pædagoguddannelsen. Nogle endda før pædagogstudiet. Som én udtrykker det, oplevede hun at have flere spørgsmål end svar efter pædagogstudiet. De ønskede alle at få et rum til mere fordybelse og dybdegående viden. Tid til at nørde igennem, som flere udtrykker det.

Flere af pædagogerne i vores interviewmateriale var ansat i almene pædagogstillinger i enten daginstitutioner eller specialtilbud, før de startede på kandidaten. Mens nogle startede på en kandidatuddannelse i umiddelbar forlængelse af pædagoguddannelsen, så var der også mange, der havde arbejdet mange år i praksis, og som ikke havde overvejet at læse videre, da de blev uddannede pædagoger. Dermed adskiller de sig en smule fra den tidligere beskrevne tendens til, at flere og flere starter på en kandidat direkte i forlængelse af deres pædagogstudie, jf. figur 3.

For nogle af pædagogerne var valget om at tage en pædagogisk kandidatuddannelse slet ikke med sigte på at skifte stilling. Mens der for andre pædagoger var der et stort ønske om, at kandidatuddannelsen skulle være et springbræt. Kandidaten skulle hjælpe med at åbne op for flere karrieremuligheder i fremtiden. En pædagog udtrykker det sådan:

Jeg havde ikke lyst til at være stuepædagog, når jeg blev 70.

- Pædagog

Behovet for at forlade stillingen som stuepædagog baserer sig delvist på, at flere var kritiske overfor det eksisterende niveau af kvalitet i de institutioner, hvor de havde arbejdet. Andre sammenlignede sig med deres kolleger og observerede, at de i højere grad søgte de faglige udfordringer i arbejdet og de svære opgaver.

Andre udtrykte, at de kedede sig i deres job. Ønsket om at starte på en kandidatuddannelse havde dog for flere af de nyuddannede pædagoger også rod i, at de oplevede et markant praksischock, da de kom ud i deres første stilling som fastansat pædagog. De oplevede at få et stort ansvar, som de ikke følte sig fagligt klædt godt nok på til at løfte, og de oplevede opslidende arbejdsvilkår. En pointe, der også bliver fremhævet i evalueringen af pædagoguddannelsen (Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, 2021).

Pædagogerne havde forskellige forestillinger om, hvad de ønskede at beskæftige sig med på den anden side af kandidatuddannelsen. For en del var der et specifikt ønske om, at kandidaten skulle blive en løfte-stang til en lederstilling i en daginstitution. De ønskede at blive i praksis og få den nye viden i spil. Den nye viden skulle ud at leve og komme børnene til gavn, udtrykker de. For andre skulle kandidaten bane vejen for at komme væk fra at arbejde i en daginstitution – noget der så ikke blev opfyldt af forskellige årsager. Men for denne gruppe gik de oprindelige forestillinger om fremtidige stillinger i retning af forvaltninger og undervisningsinstitutioner. En udtaler:

Jeg havde en eller anden forestilling om, at det jeg skulle på den anden side, det var noget med for eksempel pædagogisk konsulent. Eller aller aller helst underviser på et seminarium.
- Souschef

Stor bevidsthed om krav til arbejdsplads

I tidligere analyser fra DEA finder vi en signifikant sammenhæng mellem høj kvalitet i daginstitutionerne og det at have en pædagog med en pædagogisk kandidatuddannelse ansat. Det er dog uklart, hvilken vej kausaliteten går, og dermed om det skyldes, at de pædagogiske kandidater søger arbejde i daginstitutioner med høj kvalitet, eller om de er medskabere af den høje kvalitet. Derfor har vi i vores interviews med pædagogerne med en pædagogisk kandidatuddannelse forsøgt at undersøge, hvor bevidste de har været om deres valg af arbejdsplads.

Nogle få interviewpersoner fortæller, at de slet ikke ville søge mod lederstillinger, hvis de ikke havde taget deres kandidatuddannelse og dermed opnået et stærkere fagligt ståsted og værdisæt.

For mange af de pædagogiske kandidater foregik jobsøgningen med en stor bevidsthed om, hvilke institutioner de gerne ville arbejde i, og hvilke de ikke ville. En udtaler, at hun aldrig ville tage et job i en dårlig institution. Hvorvidt en institution er dårlig afkodede hun på baggrund af institutionens tilsynsrapporter eller ved at spørge ind til det generelle uddannelsesniveau blandt personalet. Kriterierne for flere af de jobsøgere, der var meget bevidste om deres krav til deres kommende arbejdsplads, omhandlede overordnet tre emner. Det første var institutionernes værdisæt, hvor flere af interviewpersonerne fortalte, at de kun ønskede at arbejde i institutioner, hvor de kunne spejle deres eget meget bevidste værdisæt i institutionens.

Hvis ikke det er mig, så skal jeg ikke være der. Fordi jeg tror på nogle ting, og de er så stærke inden i mig, at hvis ikke de kan se, at det er en kompetence, så skal jeg ikke være der, for jeg vil ikke lave om på mig selv. Jeg vil ikke lave om på mit menneskesyn.
- Pædagogisk leder

Det andet emne var den faglige profil i huset. De søgte et sted, hvor der blev prioriteret tid til faglige diskussioner, og hvor de selv ville møde faglige udfordringer. Det gælder både for dem, der søgte lederstillinger, og for dem, der søgte pædagogstillinger. Men særligt for dem, der søgte pædagogstillinger, var der et fokus på ledelsens rammesætning af fagligheden og muligheder for kompetenceudvikling.

Et tredje emne var opmærksomheden på sammensætningen af børnegruppen. Nogle ønskede at arbejde et sted med en børnegruppe med en relativt stærk socioøkonomisk baggrund, mens andre søgte målrettet mod de mere udfordrede institutioner, der typisk også geografisk var placeret i boligområder, hvor en større andel havde en svag socioøkonomisk baggrund – og hvor institutionerne på forskellige måder havde særlige fokusområder, for at imødekomme dette. Arbejdet med udsatte familier og forældresamarbejdet i disse institutioner var noget, flere fandt tiltrækkende.

Det var dog også for nogle mere tilfældigt, hvilken institution de endte med at få job i. De var ikke helt bevidste om, hvad de ville bruge kandidatuddannelsen til, eller så det ikke som entydigt, at de skulle have en lederstilling efter dimission. Denne gruppe italesatte, at de søgte forskellige jobs uden forud at foretage en større screening af stederne.

Rekruttering og fastholdelse

Vi går og kalder på kvalificeret arbejdskraft. Så hvis man skulle være popsmart, så er det varme hænder med kloge hoveder. Sat sammen. Det vil vi rigtig gerne have.

- Pædagogisk leder

Rekruttering

Det var ikke alle de nyuddannede pædagogiske kandidater, der fik deres ønskede jobs efter dimission. Og oplevelserne med jobsøgningen med kandidaten i ryggen er også forskellige blandt interviewpersonerne.

Først og fremmest er det en selvstændig pointe, at der blandt de pædagogiske kandidater er fortællinger om aktivt at søge stillinger andre steder end i daginstitutioner, fx i kommunale forvaltninger som pædagogiske konsulenter eller på seminarer.

Formålet (med kandidatuddannelsen) var et helt nyt arbejdsliv. En helt ny måde at gå på arbejde på. Jeg havde ovenikøbet brug for et ret clean cut til daginstitutionsområdet. Jeg havde brug for ikke at se mig tilbage.

- Pædagogisk leder

Det oplevede de dog ikke som frugtbart, blandt andet på baggrund af manglende praksiserfaring. Efter forgæves forsøg vendte de derfor jobsøgningen mod den pædagogiske praksis i daginstitutionerne igen, hvor oplevelserne for en del af dem også var blandede.

I forbindelse med jobsøgningen rettet mod daginstitutioner oplevede nogle, at de havde mange muligheder for at få arbejde som pædagoger.

Men andre oplevede omvendt at blive mødt med en frygt fra arbejdsgiverne til både pædagogstillinger og lederstillinger om, at sådanne stillinger kun ville have kortvarig interesse for en pædagog med en pædagogisk kandidatuddannelse.

Der var et par stykker jeg ringede til (jobafslag). Og svaret var, at jeg var for overkvalificeret til stillingen. De tænkte, at det bare ville være et skridt på en videre vej. Et pitstop, indtil jeg fandt noget andet.

- Pædagog

Flere af dem, der søgte pædagogstillinger, mødte en forudindtagethed i forhold til, at de ville være overkvalificerede, som helt konkret virkede afskrækkende mere end tillokkende for arbejdsgiverne. En anden gruppe oplevede omvendt, at kandidatuddannelsen ganske enkelt ikke blev omtalt i ansættelsessamtalerne. Der var altså fra arbejdsgiverne ikke interesse i eller bevidsthed om de kompetencer, som kandidatuddannelsen havde tilvejebragt.

Alt i alt fylder oplevelsen af, at jobsøgningen var udfordret af kandidatuddannelsen, blandt nogle af interviewpersonerne, særligt blandt dem, der søgte pædagogstillinger. Der er fortællinger om, at de pædagogiske kandidater skulle retfærdiggøre deres ønske om at arbejde i daginstitutioner og deres bidrag, men også skulle forholde sig til frygten fra arbejdsgiverne om, at ansættelsen kun ville have kortvarig interesse. Én udtaler endda, at hun til sidst fjernede kandidatuddannelsen fra sit CV, og at hun oplevede, at det medførte, at hun landede sit første job som pædagog.

Samlet set giver det et indtryk af, at de pædagogisk kandidatuddannede godt kan blive klemt lidt som en lus mellem to negle, og at arbejdsmarkedet nogle steder kan have svært ved at aflæse deres kompetenceprofil.

Fastholdelse

Når det kommer til at fastholde pædagoger med en pædagogisk kandidatuddannelse i daginstitutionerne, er der for lederne to grupper, der henholdsvis ønsker at blive i daginstitutioner, og ønsker at få job andetsteds. Den første gruppe er karakteriseret ved at have stærke ønsker om at være tæt på børnene og kerneopgaven, som de kalder det. De har gennemgående en stærk oplevelse af, at deres kompetencer kommer børnene bedst til gode, ved at de arbejder tæt på dem. Og de har interesse i at videreformidle deres akademiske faglighed til den øvrige personalegruppe og er motiverede af ledelsesopgaven i praksis.

Den anden gruppe har et ønske om at få et arbejde uden for daginstitutionerne. Det gælder for dem, at det er et meget aktivt fravalg af at arbejde i den pædagogiske praksis.

Jeg ved godt, at jeg skal videre (fra praksis) en dag. Jeg tvinger mig til at nyde den udviklingsbane, der er lige nu. Men hvad jeg skal bagefter, det spekulerer jeg på dagligt.

- Pædagogisk leder

Ønskerne om fremtiden kredser særligt om stillinger som pædagogiske konsulenter, undervisere på pædagoguddannelsen eller ledelse andetsteds. De udtrykker en efterspørgsel på nye udfordringer og faglig stimulans.

Det tyder dermed på, at hvis ønsket er at fastholde flere pædagoger med en pædagogisk kandidatuddannelse i daginstitutionerne, er der behov for et stærkere fokus på at skabe et vedvarende fagligt udfordrende arbejdsmiljø.

Derudover er lønvilkår et andet aspekt der optager flere af de pædagogiske kandidater.

Man kan sige, at man vender jo ikke tilbage til praksis for lønnens skyld. Nej. Det er jo ikke ligefrem akademikerlønninger her.

- Souschef

Blandt både de interviewede pædagoger og de interviewede pædagogiske ledere er der hos flere en oplevelse af, at deres kompetencer fra kandidatuddannelsen ikke bliver tilstrækkeligt honoreret økonomisk. Noget, som de udtrykker, kan motivere dem hen mod et jobskifte væk fra pædagogisk praksis i daginstitutioner. Flere italesætter direkte, at lønnen er en vigtig årsag til, at de søger arbejde andetsteds.

Allerede i ansættelsessamtalen oplevede flere et signal fra arbejdsgiveren om, at hvis de søger en stilling som pædagog, så får de løn som pædagog – uagtet deres kandidatuddannelse. En udtaler meget direkte, at arbejdsgiverne med den tilgang får et kvikkere hoved til samme løn. Flere er også selv ydmyge i de samtaler, og sammenholder kvalifikationer fra erhvervs erfaring med dem fra kandidatuddannelse, og derfor har de heller ikke selv haft forventninger om tillæg på baggrund af deres uddannelse. Enkelte har forhandlet sig til tillæg. For nogle først efter flere års ansættelse, men uanset har tillægget krævet, at de selv har skullet retfærdiggøre, hvilke kompetencer fra kandidaten de anvender i deres arbejde. Størrelsesmæssigt fortæller de interviewpersoner, som har fået tillæg for kandidatuddannelsen, at det svarer til tillægget for en diplomuddannelse.¹

Arbejds miljø med kolleger

Interviewpersonerne nævner overordnet to forhold vedrørende samarbejdet med kolleger, som fremhæves her. De er typisk den eneste med deres uddannelsesbaggrund, hvilket kan være udfordrende. Flere oplever at sætte ambitionsniveauet højere end deres kolleger. Det gælder blandt andet i flere af deres arbejdsprocesser både internt i personalegruppen og i det tværfaglige arbejde med kommunen. De vil gerne være handlekraftige og arbejde hurtigere, end hvad de oplever som muligt med de ressourcer, der er tilgængelige. Et andet element handler om forskellen med hensyn til faglighed i den medarbejdergruppe, de arbejder i. En fortæller, at hun oplever at bidrage meget til udviklingen af særligt pædagogmedhjælpernes pædagogiske kompetencer gennem løbende sparring og videndeling. Med de pædagoguddannede kolleger går hun til samarbejdet på en lidt anderledes måde:

Når jeg træder ind til en pædagog, så er det en, der har gjort alt hvad vedkommende kunne, ud fra vedkommendes viden. Så skal jeg være bevidst om, at jeg træder ind i en faglig sfære, hvor den person også bruger sin faglighed. Til gengæld har jeg også en anden sparring med dem. De har den samme faglighed og kan få den samme åbenbaring.

-Pædagog

Interviewpersonerne fortæller om, at de spiller en væsentlig rolle i forhold til at skabe et fælles sprog for deres arbejdsgange og en fælles tilgang til en reflektiv praksis. Nogle oplever at arbejde i institutioner, hvor kollegerne synes, at de i den henseende kaster for mange bolde op i luften, mens andre oplever at deres reflektive tilgang er blevet taget godt imod blandt kollegaerne. De påpeger, at det handler meget om kulturen i den pågældende institution. Hvis der er en generel lyst til at forny sin viden og udvikle sin praksis, så er kollegerne positive overfor de kompetencer, som kandidaterne bringer ind med afsæt i deres uddannelse.

Andre oplever ikke, at kollegerne hæfter sig ved deres uddannelsesbaggrund, uanset om de er ansat som leder eller pædagog.

¹ BUPL oplyser, at mange pædagoger med en pædagogisk kandidatuddannelse er indeholdt i forhånds aftaler i de enkelte kommuner og automatisk vil få et løntillæg for deres kandidatuddannelse. De resterende vil kunne forhandle et tillæg.

Flertallet oplever et stort udbytte af den pædagogiske kandidatuddannelse

Stærkt samspil mellem personlighed, uddannelse og erfaring

Når det kommer til interviewpersonernes oplevede udbytte af kandidatuddannelsen, er det en selvstændig pointe, at det er svært for kandidaterne at skelne det specifikke udbytte af kandidatuddannelsen fra deres udbytte fra pædagoguddannelsen, erhvervserfaring, personlighed og efteruddannelse. Særligt er det sådan, at jo længere tid der er gået, siden de dimitterede fra universitetet, desto mindre konkrete kan de være med hensyn til specifikke kompetencer opnået gennem kandidatuddannelsen. Det skyldes primært, at mange af dem, der efterfølgende har mange års erfaring, oplever, at de i langt højere grad trækker på deres erfaring eller deres senere efteruddannelseskurser i deres daglige arbejde. Her bliver kandidatuddannelsen i højere grad et fundament. Som en udtaler: "Det er nok nærmere hendes 33 år som pædagog, der er hendes råstyrke."

Deres faglige motivation for at tage den pædagogiske kandidatuddannelse havde netop også rod i deres interesse for at koble teori til pædagogisk praksis - og dermed arbejdet med at forstå virkeligheden i praksis gennem et teoretisk apparat. Egenskaber, som flere også værdsætter efterfølgende at kunne tage i brug i deres arbejde.

Ligeledes italesættes det dobbelte i, at det er deres personlighed, der i sin tid gjorde, at de søgte mod de faglige udfordringer ved at tage en kandidatuddannelse, og at kandidatuddannelsen har formet deres værdisæt og personlighed.

Qua den viden man får, så ændrer man sig også i forhold til, hvad man synes er vigtigt. Og det påvirker ens prioriteringer og perspektiver.

- Pædagog

Interviewene efterlader et indtryk af, at de pædagogiske kandidater har nogle klare og gennemgående personlighedstræk. Et gennemgående træk er deres bevidsthed om eget værdisæt. Flere er meget optagede af og bevidste om deres eget og institutionernes børnesyn og vigtigheden af børneinddragelse og børnenes medbestemmelse. Værdier, som de ofte bringer i spil i deres arbejde, både i relationerne til børnene og i personalegruppen. Flere af dem oplever at deres værdisæt er blevet styrket gennem deres kandidatuddannelse, fordi de der fik viden, der gav dem belæg for deres værdisæt. En anden værdi, der går igen for især flere af lederne, omhandler deres tydelige påskønnelse af kvalitetsmålinger, kvalitetskrav fra forvaltningen eller forskningssamarbejder i institutionen initieret af forvaltningen. Flere er meget interesserede i og åbne overfor disse tiltag, fordi de mener, de bidrager til at løfte kvaliteten på området. En udtaler, at hun ville ønske, at der var flere krav til kvaliteten i daginstitutionerne. En anden udtaler:

De [kommuner og forskningsprojekter] har jo en vis ret til at ville noget med vores område.

- Pædagogisk leder

Den faglige interesse og nysgerrighed i forhold til eksterne krav oplever de dog sjældent genspejlet hos deres kolleger:

Mine lederkolleger synes, at eksterne krav er "ej, hvor har vi det hårdt, hvor skal vi indordne os". Men fordi jeg har en kandidat i pædagogik, hvor jeg er blevet præsenteret for, hvad en mellemlider betyder, så behøver jeg ikke hele tiden at gå og tænke "det er sgu også hårdt at arbejde".

- Pædagogisk leder

Fordi flere ledere også er bevidste om denne diskrepans, så ser de det som en vigtig del af deres ledelsesopgave at oversætte kravene, så de bliver meningsfulde for medarbejdergruppen. En udtaler, at et helt specifikt udbytte af hendes kandidatuddannelse er netop denne evne:

Jeg tænker meget over, hvordan jeg får det omsat, så det giver mening i praksis. Så det ikke bare bliver, nu skal vi have et forældresamarbejde. Det siger jeg ikke nødvendigvis. Jeg tænker meget over, hvordan får jeg det til at give mening for personalet. Og hvordan jeg skal oversætte det til dem.

- Pædagogisk leder

Et andet træk, som de interviewede fortæller om, er en videbegærlighed og en faglig nysgerrighed. De har både søgt kandidatuddannelsen, fordi de har denne sult efter at dygtiggøre sig, men flere har også et ønske om fortsat at holde sig opdateret om ny forskning/viden. Det gør de blandt andet på LinkedIn, ved at holde kontakt til undervisere på kandidatuddannelsen, ved at deltage i efteruddannelse og ved at genbesøge deres pensum fra studiet, når situationerne opstår, og flere har sidejobs som undervisere og praktikvejledere. En enkelt er censor på pædagogstudiet. Deres faglige nysgerrighed fodrer de også ved at indgå i faglige diskussioner i medarbejdergruppen, hvor de selv oplever at stille flere nysgerrige spørgsmål end deres kolleger, og de giver udtryk for i høj grad at værdsætte videndeling med kolleger. I forlængelse af deres faglige nysgerrighed ligger også en fortælling om arbejdsomhed og vedholdenhed i arbejdet. Flere udtrykker, at de gerne vil hurtigere i gang med større projekter, end hvad rammerne tit gør muligt.

Derudover er det gennemgående, at interviewpersonerne fortæller, at de arbejder struktureret og organiseret. De giver udtryk for, at det er et personlighedstræk, der delvist er kommet med kandidatuddannelsen gennem arbejdet med at lave flere større opgaver og læse et stort pensum. Nogle fortæller dog også, at det er et generelt personlighedstræk, de har med sig. De tillægger det værdi at strukturere børnenes hverdag og strukturere deres egne opgaver og oplever at kunne tænke hele vejen rundt.

Det er helt naturligt for mig, at der skal være en overordnet og fast struktur for hele dagen. Og det skal der være for personalet, men det skal der bestemt også være for børnene. Og for mig selv.

- Pædagogisk leder

Ydmyghed er også et karaktertræk, vi ser blandt interviewpersonerne. Flere siger direkte, at de ikke mener, de er bedre end andre, og de ønsker ikke at italesætte, at de kan ting, som andre ikke kan. For lederne gælder det desuden, at flere af dem ikke ønsker, at kandidatuddannelsen skal italesættes overfor deres medarbejdere, og de fortæller, at de strategisk spiller ind med faglig teoretisk viden fra deres kandidatuddannelse helt subtilt, så medarbejderne ikke opfatter dem som bedrevidende.

Men jeg bruger min bevidsthed om det der med, at selvom jeg er leder, så sidder jeg jo ikke med sandheden. Jeg har jo ikke ret. Jeg ved jo ikke mere end dem. Jeg er jo ikke mere end dem. Jeg kommer bare op med et andet perspektiv, og det er jeg meget bevidst om.

- Pædagogisk leder

Overordnet set udtrykker interviewpersonerne altså et væsentligt samspil mellem erhvervs erfaring, uddannelse og personlighed, og det er tæt på umuligt at adskille delkomponenter fra hver af kilderne. Og det er formentlig også netop dette samspil, der er udbytterigt, hvilket er væsentligt at have med i den følgende læsning om, hvilke kompetencer fra kandidatuddannelserne, som de oplever at sætte i spil i deres arbejde i daginstitutionerne. Som en pædagog med en kandidatuddannelse udtaler:

Kandidaten giver redskaber til at blive bedre, men det er ikke det, der gør dig til en god pædagog. Det er en blanding.
- Pædagog

Analyserer effektivt og dygtigt

Et udbytte fra kandidaten som stort set alle, både ledere og medarbejdere, påtaler, er helhedsblikket. De oplever at have en evne til at se tingene lidt mere oppefra og se det store perspektiv. Flere italesætter det i forbindelse med deres forståelse af teorierne om konstruktivisme og diskursanalyser. De oplever at have et helhedsblik på den daginstitution, som de arbejder i.

Det kommer blandt andet til udtryk som en oplevelse af at kunne tøjle impulser og de umiddelbare situationer, der opstår, og i stedet træde et skridt tilbage, og grundigt danne sig et overblik og tænke hele vejen rundt.

Det med, at man ikke handler på første medarbejder, der kommer og siger, at den er helt gal. At man kan spørge "hvad er der i spil her?". [...] Og nogle gange skal man lige trække sig tilbage og tænke over, hvad der er på spil. Man skal hæve sig lidt op.
- Pædagogisk leder

Kompetencen til at arbejde med opgavernes kompleksitet tilskriver de erfaringen fra universitetet. Først og fremmest har de en forståelse af, at problemformuleringen er essentiel for, hvordan den videre vej skal tilrettelægges. Derfra oplever de at kunne analysere situationen og skille den ad, ved at opdele den i enheder og identificere, hvad de forskellige parter - med de enkelte medarbejders/børns udgangspunkt og styrker - kan byde ind med. Herunder også at være bevidste om, hvor de selv kan rigtig meget, og hvor de har brug for hjælp udefra. Mange af lederne med en kandidatuddannelse er optagede af følgeskab i medarbejdergruppen, og sikringen af faglig sammenhængskraft i institutionen.

Med udgangspunkt i helhedsblikket oplever interviewpersonerne også at gå mere analytisk, strategisk og reflekterende til opgaverne end deres kolleger uden kandidatuddannelse. Det gælder særligt for lederne, men også for flere af pædagogerne, der arbejder tættere på børnene. For lederne kommer det til udtryk, når de fx skal strukturere større kulturforandringer eller skal implementere nye tiltag i institutionen, hvor det kræver, at de kan tænke langsigtet og sikre ejerskab og opbakning hos medarbejdergruppen. Som en leder udtaler:

Jeg kan løfte mig op på et andet strategisk plan. Når jeg kigger på huset, sammensætningen og den udvikling, jeg synes vi skal igennem, så kan jeg kigge på det mere organisatorisk og mindre følelsesmæssigt, end jeg kunne før.
- Pædagogisk leder

For det første har lederne selv en stor motivation for netop dette strategiske arbejde, hvor de bliver drevet af at udvikle faglige ideer, at planlægge strategiarbejde og den løbende projektledelse af arbejdet. Men

arbejdet oplever de også kræver, at de kan tænke stort, og kan inddrage de forskellige medarbejders kompetencer og styrker, og hvor de også formår at analysere og evaluere løbende, og justere strategien, når det bliver nødvendigt. Flere fortæller, at de i deres arbejdsliv har oplevet enten at skulle opbygge institutioner fra bunden eller at skulle samle institutioner, der har stået et svært sted med store personaleudfordringer. For de interviewede blandt det pædagogiske personale gælder det, at flere oplever at tage de analytiske kompetencer i brug i struktureringen af børnefællesskaber, som fx samlinger. Her udnytter de også deres viden om evaluering, som hjælper dem i planlægningen af fremtidige aktiviteter.

Både ledere og medarbejdere fortæller, at de i forbindelse med deres helhedsblik på institutionen har en stor bevidsthed om, at de ikke sidder med den endelige sandhed, og at alle parter har hver deres udgangspunkt. Det gælder i forhold til både børn og voksne. I forhold til relationerne til børn italesætter pædagogerne med en kandidatuddannelse, at det er vigtigt at se bagom børnenes adfærd, fordi børn har forskellige forudsætninger for at indgå i fællesskaber og hverdagen i daginstitutionerne. Men det gælder også i medarbejdergruppen, hvor de pædagogiske kandidater udtrykker, at alle medarbejdere kommer ind med deres eget udgangspunkt, som har sin egen selvstændige ret. Fx oplever en interviewperson i de faglige diskussioner, at se, hvor forskellige personer kommer fra med hensyn til "pædagogiske opdrag". Hun ser det udefra som diskurskampe, og hun kan se, hvor folk vil hen med deres argumenter. Diskursprincipperne i sådanne diskussioner er virkelig noget, hun har taget med.

Og flere lægger vægt på, at det netop er med afsæt i medarbejdernes forskelligheder, at de i fællesskab og gennem dialog skal finde de rette løsninger. Der er ikke kun én rigtig måde at drive pædagogisk praksis på.

En af de ting, som jeg husker meget tydeligt fra mit [kandidat]studie, noget af det, jeg virkelig fik med, det var jo hele den der forestilling om social konstruktion. At ting kan gøres på mange måder. Der er ikke noget facit. Den måde, vi taler om tingene på, det, vi sætter det op til, det er i meget høj grad også sådan, det bliver. Hvis vi taler om tingene på en anden måde, så kan de også blive til noget andet. Det er nogle af de ting, som jeg virkelig føler, har givet et løft til min måde at være på.

- Pædagog

Helhedsblikket er for både ledere og medarbejdere også i brug i arbejdet med den pædagogiske læreplan, hvor de oplever at have redskaber til at kunne dele den op i mindre dele og arbejde med hvert delelement. Flere tager meget aktivt del i det arbejde og bliver motiverede af de faglige refleksioner, der medfølger. Her fortæller en pædagog om at tage stor del i arbejdet med læreplaner:

Så er der det med den pædagogiske nytænkning, eller det der med at omsætte pædagogisk nytænkning til en reel praksis. Det har helt klart været der, hvor jeg har bidraget. Det var fx også altid mig, der skrev vores læreplaner. Hvor jeg laver hele arbejdet omkring, hvordan får vi en syntese ud af alle de input, der kommer, og hele den praksis, vi har her. Hvordan får vi beskrevet den? Og nu, hvor vi har den pædagogiske læreplan, så går det jo også lidt den anden vej, kan man sige. Nu har vi teksten. Hvordan omsætter vi den så her? For nu er det jo handleplanerne, vi laver i stedet for. Jeg synes, det er spændende.

- Pædagogisk leder

Flere af de interviewede pædagoger med en pædagogisk kandidatuddannelse, der arbejder på stuerne, har fået tildelt særlige ansvarsområder qua deres uddannelse. Det gælder roller som fagligt fyrtårn og

sparringspartnere, samarbejdspartnere i forbindelse med arbejdet med PPR, facilitatorer på pædagogiske personale dage og praktikvejledere.

Hurtigt begyndte mine kolleger at kalde mig souschefen. Selvom man ikke har souschefer i kommunen. Den funktion har jeg aldrig haft, men de har følt, at jeg havde den. Jeg blev indblandet i mange ting. Stået for mødeplan. Været inde over mange projekter, vi har deltaget i.
- Pædagog

Stærkere mundtlighed og skriftlighed

Både ledere og stuepædagoger oplever, at deres stærkere faglige og teoretiske ståsted også kommer til udtryk i faglige diskussioner og møder både i personalegruppen, i samarbejdet med forvaltningen, i tværfaglige samarbejder og i forældresamarbejdet. De oplever at have et "sprog" og en formidlingsevne, som adskiller dem fra deres kolleger. Som en udtrykker det:

Jeg kan mærke i dagligdagen, hvis vi har nogle dialoger, og jeg har en dialog med personalet eller med forældre, hvis der er et eller andet, det er jo nogle gange, når noget slår knuder, så skal man løse det - og der er jeg bare stærkere i mit faglige pædagogiske virke, end jeg følte, jeg var tidligere.
- Pædagogisk leder

De går glade og engagerede ind i meningsudvekslinger og finder det i flere tilfælde lærende og berigende at udveksle forskellige tilgange til praksis. Det tager delvist afsæt i deres eget solide faglige fundament og teoretiske fundament. De har dermed en oplevelse af at have en mundtlighed og en evne til argumentation, som de mener er meget fordelagtig. En mundtlighed, som flere også oplever som gavnlig i lønforhandlinger, fordi de står med en bredere vifte af samtaleteknikker, der styrker deres argumentation.

Udover mundtligheden mener de også, at kandidaten giver skriftlighed og læsefærdigheder. Det gælder dels i forhold til at tilgå svært og stort læsestof, hvor flere udtrykker, at de både har overskud til at tilgå sådanne tekster, men også at de har evner til at prioritere i dem i forhold til, hvor de skal læse i dybden, og hvad de kan læse overfladisk.

Ligesom de lettere forstår, analyserer og fortolker skriftligt materiale, som blandt andet kommer fra forvaltningen. Men det gælder også selve udarbejdelsen af skriftlige materialer fx i forbindelse med børnesager, kommunikation med forvaltningen eller udarbejdelsen af den styrkede pædagogiske læreplan. Her oplever de ikke at have barrierer for at skrive tekster.

Den kombinerede mundtlighed og skriftlighed er tit en betydelig fordel for ledere i deres samarbejde med forvaltningen og andre eksterne aktører, fx i de tværfaglige samarbejder.

Jeg tror, at den [kandidatuddannelsen] giver nogle gode forudsætninger for at spille med i forhold til forvaltninger og forvaltningsjargon.
- Pædagogisk leder

Flere udtrykker direkte, at de føler sig mere ligeværdige med eksterne samarbejdspartnere, fordi de bedre forstår det faglige overvejelser bag krav/forventninger/udspil, men også fordi, de har deres formidlingsevner både på skrift og verbalt. De har dermed bedre forudsætninger for at indgå i dialoger, fordi de oplever at have flere ord for deres faglighed og praksis.

Bullshit-o-meter

Pædagoger med en pædagogisk kandidatuddannelse oplever at have en styrket fagidentitet. De har en tydelig og markant faglig selvtilid og en faglig tryghed, som gør, at de har en større tro på egne evner. Som en pædagog udtrykker det:

Det er selvfølgelig klart, det at have taget en kandidat, og have stået med de her ret store, omfattende projekter, særlig den der kandidatafhandling til sidst, det at have stået med det, det er jo nærmest en bog, altså det gør noget ved en. Man bliver lige nogle centimeter højere, det gør man bare.

- Pædagogisk leder

Den faglige selvtilid bygger delvist på det store teoretiske bibliotek, som flere af dem oplever at have. De mener at have et meget større metodisk og teoretisk bagkatalog fra kandidaten. Flere italesætter dog, at det netop er kombinationen af at koble deres praksisviden med de faglige teorier, som er særligt udbytterig. Derfor mener de også stort set alle sammen, at det er mest meningsfyldt at tage kandidatuddannelsen, når man har haft nogle års erfaring fra praksis. Som en udtrykker det, er det nemlig ikke efterfølgende muligt at implementere teorierne fra kandidaten 1:1 i praksis, og den bevidsthed er god at have, når man lærer teorierne at kende og reflekterer over dem. Det kræver en oversættelse til den aktuelle situation.

Kandidatuddannelsen giver nye faglige knager at hænge sin praksisviden op på og sortere i den. Det gør underværker.

- Pædagogisk leder

Flere udtrykker, at det større teoretiske afsæt gør det muligt at basere de faglige diskussioner på færre "synsninger" og i stedet stå på et stærkt fagligt fundament. De oplever, at det giver en begrebsverden, så de i institutionerne kan sætte en retning på trods af, at flere oplever manglende ressourcer. Derfor spiller flere ledere også aktivt ind med teorier i medarbejdergruppen, hvor de i diskussioner byder ind med en anderledes eller ny måde at se på opgaverne på. Dermed oplever de, at hele medarbejdergruppen får gavn af kandidatuddannelsen, og at de får et stærkere fagligt fællesskab i institutionen.

Løbende giver jeg dem [medarbejderne] nogle teoretiske kort, som de ellers ikke ville have haft til rådighed, hvis jeg ikke havde haft min kandidatuddannelse

- Pædagogisk leder

Fordi flere af de pædagogiske kandidater er meget bevidste om deres større teoretiske bagkatalog og aktivt videndeler med kolleger er det ikke usandsynligt, at der opstår spill-over-effekter til hele institutionen, når der er en ansat med en pædagogisk kandidat. Dermed er der forudsætninger for at skabe et stærkere fagligt fællesskab i hele medarbejdergruppen.

Flere oplever, at den faglige selvtilid gør det muligt for dem at være mere kritisk tænkende.

Den [kandidaten] giver også et godt bullshitt-o-meter.

- Pædagogisk leder

Evnen til at være kritisk er et gennemgående udbytte af kandidatuddannelsen blandt de pædagogiske kandidater. De tillægger det stor vigtighed at kunne reflektere over egen praksis. Flere ledere arbejder aktivt for at

skabe rum for, at medarbejdergruppen skal diskutere og se sig selv og deres arbejdsgange udefra. Og det er en selvstændig pointe for flere, at fejl er en kilde til læring, og noget man skal stå ved. De har selvtilid nok til at være meget tydelige med hensyn til, hvad de mener, at de og deres institution er gode til, men også hvilke begrænsninger de har.

En del af stuepædagogerne udtrykker en værdi i at være kritisk overfor dem selv og fx deres arbejde i forbindelse med samlingerne. De værdsætter, hvis deres leder sætter rammer for fælles kritiske refleksioner, hvor der skal være mulighed for at stille nysgerrige spørgsmål, udfordre eksisterende praksis og prøve synspunkter af i medarbejdergruppen. Flere ledere siger, at de tit påtager sig rollen som den, der udfordrer og er kritisk overfor medarbejdernes arbejdsgange, for at skabe en faglig diskussion og for at guide medarbejdere til at reflektere over sig selv og hvorfor de gør, som de gør.

Mine kolleger siger, at de i dialog med mig får nogle synspunkter, som de ikke selv havde fundet på, og det kan de rigtig godt lide – at møde nogen, der tænker anderledes end dem selv.

- Pædagogisk leder

Samstemmende udtrykker de dog også, at den kritiske nysgerrighed med hensyn til "plejer", skal være teoretisk fagligt funderet. Det er ikke tilstrækkeligt, at deres praksis er funderet på "synsninger".

Den kritiske tilgang kommer for lederne også især til udtryk i samarbejdet med kommuner, forvaltninger og andre eksterne aktører. Her finder kandidaterne det afgørende, at tiltag, der skal implementeres, har et fagligt fundament. Et fundament, som flere af dem også selv går tilbage og tryktester, før de implementerer tiltagene. Som en souschef udtrykker det:

Jeg er blevet kritisk, ikke på den der "nej, gu' vil vi ej"- måde, eller "nu lader vi som om, vi ikke har hørt, hvad I siger". Men på den der, der hedder "okay, er der et bedre alternativ?".

- Souschef

For de oplever at stå solidt på deres eget faglige udgangspunkt. Et udgangspunkt der tit også medfører, at de godt tør frisætte sig en smule fra eksterne krav. De fortolker og implementerer de eksterne krav, så det bliver meningsfuldt for deres lokale opgave i den enkelte daginstitution. De ser det som en af kerneopgaverne i ledelse at flette de til tider opfattede lineære krav ind i deres mere komplekse praksis.

Flere af dem er også kritiske over for de helt faste skemaer fra eksterne instanser som fx sprogvurderinger eller guider til at identificere børn i udsatte positioner. De oplever, at de har deres egen selvstændige faglighed i orden, og den ville de ønske, at ledere/forvaltninger kunne stole mere på.

Direkte adspurgt om de pædagogiske kandidater mener, at de er overkvalificerede til at arbejde i praksis, svarer de enstemmigt nej. De oplever at højne kvaliteten på baggrund af alle de ovenstående pointer om udbytter. De oplever at sætte deres særlige kvalifikationer i spil, herunder deres faglige viden, som de mener giver positive effekter for deres kolleger. Flere fortæller også om, at når vi står med et kvalitetsproblem i de danske daginstitutioner, så kan man ikke samtidig tale om, at man kan være for overkvalificeret i arbejdet i den pædagogiske praksis i daginstitutionerne.

Det er et fandens vigtigt område at arbejde i, og hvis man dygtiggør sig i det med akademiske kompetencer, og hvis man er sådan en, der kan oversætte de kompetencer til arbejdet i praksis, så vil der være mange børn og familier, der får meget godt ud af det.

- Souschef

06

Data og metode

Data og metode

Interviews med pædagoger med en pædagogisk kandidatuddannelse

En del af analysen er baseret på kvalitative interviews med 18 pædagoger, der har færdiggjort en pædagogisk kandidatuddannelse. Alle var ansat i kommunale eller selvejende daginstitutioner. 10 af dem besad lederstillinger i daginstitutioner og 8 arbejdede som pædagoger i daginstitutioner (enkelte af dem på tværs af flere institutioner). Interviewene blev gennemført i oktober og november 2023 og fandt typisk sted enten på interviewpersonernes arbejdspladser eller virtuelt på Teams. Interviewene varede ca. en time. Fokus i interviewene var at belyse de pædagogiske kandidaters overvejelser i forbindelse med at tage en kandidatuddannelse, og deres erfaring med at tage uddannelsen i brug i deres arbejde i daginstitutionerne.

Kontakten til interviewpersonerne blev overvejende etableret gennem daginstitutionschefer i udvalgte kommuner baseret på en opgørelse af, hvilke kommuner der havde flest ansatte i daginstitutioner med en pædagogisk kandidatuddannelse. Følgende otte kommuner er repræsenteret i interviewene: Silkeborg, Gentofte, København, Fredensborg, Aalborg, Frederiksberg, Odense og Gladsaxe.

Denne rekrutteringsstrategi kan give en potentiel skævhed, dels fordi interviewpersonerne selv har sagt ja til at deltage, hvilket kan give en risiko for at udelukke personer, der måske er mindre reflekterede over deres valg om at gennemføre en kandidatuddannelse, og vi dermed kun hører udtalelser fra personer med grundigere refleksioner over deres erfaringer. Men også fordi daginstitutionscheferne kan have sat os i kontakt med de pædagogiske kandidater, som enten er de eneste, de har kendskab til, eller som de selv vurderede var de mest egnede til at deltage i interviewet. Ligeledes er der den opmærksomhed, at vi kun taler med pædagogiske kandidater, der arbejder i daginstitutioner i analyseperioden, og dermed ikke dem, der har forladt arbejdet i en daginstitution. Det er ikke op til dette notat at afgøre, hvorvidt kandidaternes oplevelser også bliver genkendt i den øvrige personalegruppe eller hos nærmeste personaleleder, eller hvorvidt den øvrige personalegruppe mener, at kompetencerne fra kandidatuddannelsen skiller sig ud fra den øvrige personalegruppes kompetencer.

Der er forskelle i interviewpersonernes erhvervserfaring, uddannelsesforløb og kandidatuddannelser. Nogle interviewpersoner har taget kandidatuddannelsen i umiddelbar forlængelse af pædagoguddannelsen, mens andre har ventet op mod 15 år på at starte. Ligeledes har de færdiggjort forskellige pædagogiske kandidatuddannelser fra DPU og SDU.

Interviewene tog udgangspunkt i en semistruktureret interviewguide. Alle interviewpersoner optræder anonymt i analysen, hvilket de også blev gjort opmærksom på ved interviewets start. I interviewene har vi været meget bevidste om, at kandidaterne kan have en tendens til at overvurdere det positive udbytte af deres uddannelsesforløb og desuden kan have svært ved at skelne kompetencerne tillært på kandidaten fra kandidaternes generelle kompetencefelt. En bias, som Kristensen (2008) blandt andet også viser, når forfatteren ikke finder statistisk sammenhæng mellem oplevet tilfredshed ved et uddannelseskursus og det faktiske læringsudbytte.

Det er en særskilt vigtig pointe, at vi i notatet alene afrapporterer med hensyn til, hvad de pædagogiske kandidater selv oplever. Vi ved for det første ikke, hvordan de ville arbejde, hvis ikke de havde taget deres kandidatuddannelse. Ligesom vi ikke ved, om andre ledere og pædagoger i daginstitutioner har samme arbejds- og oplevelser, eller om deres kolleger kan genkende deres oplevelser og meninger. En del af disse usikkerheder kunne være forsøgt håndteret gennem interviews med andre ledere og pædagoger, der arbejder i daginstitutioner uden en pædagogisk kandidatuddannelse eller med interviewpersonernes nærmeste kolleger/ledere. Det ligger dog udenfor denne analyse.

En usikkerhed ved denne analyse er, at det kan være vanskeligt for de pædagogiske kandidater at vurdere, hvilke kompetencer de har fra kandidaten. Flere kandidater fortæller fx, at kandidatuddannelsen har givet dem en ro og større overblik i håndteringen af pressede situationer. Det er dog værd at være opmærksom på, at dette også er en meget klar pointe fra en tidligere analyse fra DEA, hvor interviews med ledere indikerer, at det også er noget andre ledere oplever, at de har fra erfaring (DEA, 2023c). Netop erfaring giver i den analyse også et grundlag for at håndtere de forandringer, der præger daginstitutionsområdet. Der er derfor en vis risiko for, at de adspurgte pædagogiske kandidater i denne analyse ikke selv så entydigt kan skelne mellem udbytte af erfaring og kandidatuddannelsen. Det er naturligvis også muligt, at kandidatuddannelsen fremmer disse evner.

Optællinger af pædagoger med en pædagogisk kandidatuddannelse

Opgørelserne af pædagogiske kandidater og deres karakteristika er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik. Analysen tager udgangspunkt i det personale, der er ansat i daginstitutioner pr. 1. december i året. Dele af analysen baserer sig på registrene for børnepasning, BOERNFP og BOERNFB, der opgør henholdsvis personale- og børnegruppen i de kommunale og selvejende daginstitutioner. Andre opgørelser baserer sig på statistik for beskæftigelse for lønmodtagere, RAS og BFL.

Det er værd at være opmærksom på, at nærværende notat alene ser på de pædagoger, der har færdiggjort en pædagogisk kandidatuddannelse, og altså ikke inddrager dem, der starter på en pædagogisk kandidatuddannelse uden at færdiggøre den, eller som er i gang med den på opgørelsestidspunktet.

07

Litteraturliste

Litteraturliste

Tænk tanken DEA, 2023a: Manglen på pædagoger i dagtilbud

Tænk tanken DEA, 2023b: Normeringens betydning for det pædagogiske personales sygefravær

Tænk tanken DEA, 2023c: Ledelse i daginstitutioner: Betydningen af ledernes karakteristika

Tænk tanken DEA, 2022: Det pædagogiske personale og kvaliteten af interaktioner

Tænk tanken DEA, 2021: Daginstitutioners løftepotentiale

Tænk tanken DEA, 2020: Hvilke voksne skal løfte kvaliteten i daginstitutioner

Danske Universiteter, Danske Professionshøjskoler, Danske Universiteter; Maritime Uddannelser, 2022: Kortlægning af overgange mellem videregående uddannelser

Dansk Erhverv, 2023: Akademikere i ikke-akademiske jobs

Kristensen, N., 2008: What do we learn from self-evaluations of training? A comparison of subjective and objective evaluations

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, 2021: Evaluering af pædagoguddannelsen




Tænketanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu