

«En anvendelig utdanning»

- En evaluering av mastergraden i pedagogikk, med hovedvekt på studieretning utdanning og oppvekst

Gjennomført for pedagogisk institutt, NTNU

sentio
research
norge

Innhold

Om undersøkelsen	3
Metode	3
Representativitet og generaliserbarhet	4
Hovedfunn	5
Utdanning og oppvekst	5
Valg av emner	5
Læringsmål	6
Forbedringspotensial.....	6
Pedagogikkutdanningen.....	7
Kjennskap og kjennetegn	7
Ansettelse	9
En anvendelig utdanning.....	9
Gode formidlingsevner	10
De ulike studieretningene	11
Studieretning <i>utdanning og oppvekst</i>	12
En god allmennutdannelse.....	12
Nærmere praksisfeltet	13
Valg av emner	14
Læringsmål	15
Forbedringspotensial.....	16
Direkte kobling mot arbeidslivet	17
Oppsummering.....	18
Vedlegg.....	19
Intervjuguide	19

Om undersøkelsen

Sentio Research har på oppdrag fra Pedagogisk institutt ved NTNU gjennomført en undersøkelse for å få en tilbakemelding fra arbeidsgivere om hvilke ferdigheter, kvalifikasjoner og kompetanse de ferdigeksaminerte studentene ved pedagogisk institutt har med tanke på hva som etterspørres i arbeidslivet. Målet med undersøkelsen har vært å få en generell tilbakemelding på utdanningen, og potensialet til utdanningen i arbeidslivet. Grunnleggende spørsmål har vært om arbeidsgivere har kjennskap til utdanningen, og om personer med en mastergrad i pedagogikk oppfyller noen behov som etterspørres i arbeidslivet.

Pedagogisk institutt ved NTNU har studietilbud på alle nivåer; årsstudier, bachelorstudier og mastergradsstudier. Mastergradsstudiet i pedagogikk har som målsetning å gi en videreføring og spesialisering innenfor et område av pedagogikken. Mastergraden skal sette studentene i stand til å gjennomføre faglige analyser, utredninger, evalueringer og forsknings- og utviklingsarbeid. I mastergradsstudiet tilbyr instituttet spesialisering innen tre studieretninger: *utdanning og oppvekst*, *spesialpedagogikk* og *førskolepedagogikk*. I denne rapporten vil hovedfokuset ligge på studieretningen *utdanning og oppvekst*. Masterprogrammet i utdanning og oppvekst er et to-årig studium på 120 studiepoeng. Det består av ett semester med pedagogisk forskningsmetode, to semestre med fordypningsemner innen utdanning og oppvekst, og masteroppgaven som er normert til ett semester (30 studiepoeng).

Metode

Undersøkelsen ble gjennomført ved bruk av dybdeintervju. Dette ble vurdert som en effektiv metode ut fra målsetningen med undersøkelsen. Undersøkelsen ble gjennomført med intervjuer av arbeidsgivere eller ansatte ved arbeidsplasser som har tilsatt personer som har fullført mastergradsstudiet med studieretning utdanning og oppvekst, eller arbeidsgivere eller ansatte ved arbeidsplasser som potensielt kan rekruttere personer med denne fagbakgrunnen. I tillegg ble det gjennomført et intervju med en person ansatt hos et større bemanningsbyrå. Intervjuene ble gjennomført i perioden 1. februar til 1. mars, og ble gjennomført ved personlig intervju, per telefon eller over mail.

Ved intervjuene som ble gjennomført på telefon eller ved personlig oppmøte ble det benyttet en semistrukturert intervjuguide. Dette vil si at samtalene var forholdsvis åpne og «løst organisert». Ved denne type intervju styrer moderator (intervjuer) samtalen slik at viktige spørsmål blir dekket, men ved å ikke være bundet til en fast struktur følger man samtalens utvikling og følger opp uforutsette ting, viktig informasjon og momenter som dukker opp underveis. Intervjuguiden ble utarbeidet av Sentio Research i samarbeid med pedagogisk institutt. De som svarte på spørsmålene per mail fikk tilsendt spørsmålene med ekstra tekst med informasjon på enkelte spørsmål.

Institutt for pedagogikk bidro med en liste over aktuelle intervjuobjekt. Noen av de aktuelle intervjuobjektene mente de ikke hadde nok kunnskap eller erfaring for å kunne svare. Noen av disse satte oss i kontakt med andre personer i bedriften/organisasjonen de mente kunne svare, mens andre valgte å ikke delta i undersøkelsen. Vi endte til slutt opp med 7 intervju som fordelte seg slik:

- Rektor ved en ungdomsskole
- Et fakultet ved NTNU
- Program for lærerutdanning
- Oppvekst og utdanningsavdelingen hos en Fylkesmann
- En representant fra et større norsk bemanningsbyrå
- En representant fra Rådmannens fagstab i en større norsk kommune
- En representant fra fylkesrådmannens fagenhet for videregående opplæring

I rapporten vil respondenten fra oppvekst og utdanningsavdelingen, personen fra rådmannens fagstab og representanten fra fylkesrådmannens fagenhet for videregående opplæring bli referert til som *styrelinjen*. Dette er for å ivareta respondentenes anonymitet.

Sentio utførte alle intervjuene. Hvert intervju hadde en varighet på mellom 25 til 50 minutter. De personlige intervjuene ble alle gjennomført på respondentenes arbeidssted. Før hvert intervju ble det fremhevet at denne undersøkelsen ikke er en evaluering av de personene med pedagogisk utdanning som de enkelte virksomhetene/bedriftene eventuelt har ansatt, men at formålet er å få en generell tilbakemelding på deres syn på utdanningen og potensialet til utdanningen i arbeidslivet.

Representativitet og generaliserbarhet

Dybdeintervju og andre kvalitative metoder gir ikke grunnlag for generalisering av resultatene til hele segmentet/målgruppen. Ved å gjennomføre dybdeintervju mot flere forskjellige arbeidsgivere som rekrutterer/potensielt rekrutterer personer med utdanning fra pedagogisk institutt gir undersøkelsen derimot dybdeinnsikt, og en bredere forståelse av hvordan arbeidsgivere oppfatter utdanningen og hvilke egenskaper de ønsker hos personer de skal ansette. Ved at vi har en spredning med tanke på type arbeidssted og størrelse på virksomheten kan vi påpeke noen tendenser, men vi kan ikke generalisere tilbake til populasjonen.

Hovedfunn

Funnene fra undersøkelsen viser at det er et behov for pedagoger i arbeidslivet, og at personer med mastergrad i pedagogikk bringer med seg en rekke ulike egenskaper inn i bedriftene og organisasjonene de blir ansatt i. Dette var et forventet resultat da det var et krav om at personene som ble vervet som respondenter skulle ha rekruttert, eller potensielt kunne ha rekruttert personer med denne utdanningen til sin arbeidsplass.

Mastergraden i pedagogikk blir oppfattet som en bred utdanning som er anvendelig på mange områder. Det at utdanningen er så bred gjør at den favner et vidt felt, og dette medfører at det eksisterer mange forventninger til personer som har fullført denne utdanningen. Noen av forventningene varierer i forhold til respondentenes arbeidssted, mens forventninger om mer grunnleggende egenskaper som gode metodekunnskaper og analytisk skrivekompetanse er ferdigheter alle respondentene krever og forventer når de ansetter personer med mastergrad i pedagogikk.

Pedagogene blir vurdert som gode arbeidstakere, og flere av respondentene er inne på at utdanningen er meget anvendbar. Når respondentene blir spurt hva en person med mastergrad i pedagogikk bringer med seg inn i arbeidslivet blir det sagt at personer med denne utdanningen har en positivitet til arbeid med organisasjonsutvikling og pedagogisk utviklingsarbeid, de har et positivt elevsyn, er selvgående og setter i gang prosesser og gjennomfører disse prosessene. Videre blir det sagt av flere at kandidatene er selvgående og anvendelig på mange områder. Arbeidsoppgaver som blir nevnt er rådgivning, saksbehandling, undervisning, personalansvar, kontaktlærer, fagseksjonsledere, tilsynsoppgaver, klagesaksbehandling, forvaltning og informasjonsarbeid.

Utdanning og oppvekst

Graden av kjennskap til de ulike studieretningene innenfor master i pedagogikk ved NTNU var noe varierende. Det var en enighet om at alle studieretningene hadde samme fundament med teori og metode, men skilte seg fra hverandre når det kom til fokusområder. Studieretningen utdanning og oppvekst ble oppfattet som den bredeste av studieretningene, og det var en felles forståelse for at denne utdanningen gir en helhetlig samfunnsforståelse på områder som utdanning, skole og oppvekst, og det er forventet at kandidatene har en god forståelse av utdanning og oppvekst sin betydning i og for samfunnet. Dette gjør at de uteksaminerte studentene kan jobbe både direkte med barn og unge i skoler, barnehager og i støttefunksjoner, og indirekte ved å jobbe hos for eksempel skoleeiere.

Utdanning og oppvekst blir sagt å gi studentene en god allmennutdannelse, i tillegg til noe spesifikk fagkunnskap. Respondentene er i stor grad enige om at det viktigste studentene lærer i forhold til arbeidslivet er den analytiske kommunikasjonsevnen og skrivekompetansen. Respondentene er videre inne på at de savner praksis i utdanningen, eller i det minste at studentene har noe kontakt med praksisfeltet.

Valg av emner

Betydningen av hvilke emner studentene velger viser seg å være av mindre betydning i forhold til arbeidslivet og ansettelsesprosesser. Her kommer det frem at det er de obligatoriske emnene som metode og eksperter i team som er av størst betydning for arbeidslivet, da det legges stor vekt på de analytiske ferdighetene og det å kunne arbeide sammen i team. De valgbare emnene blir sagt å være relevante på ulike måter, men flere er inne på at emnene kanskje blir noe teoritunge, og at det her også burde åpnes for mer praktisk tenkning og arbeid. Et forslag som kommer frem er å bruke av case i undervisningen.

Læringsmål

Respondentene verdsetter mastergradstudiet sine læringsmål, og det kommer frem at egenskapene læringsmålene skisserer inngår i spørsmål som stilles i forbindelse med rekrutteringsprosesser. De lærings- og ferdighetsmålene respondentene synes å være mest relevante i forhold til arbeidslivet er samarbeidsevner, evnen til å jobbe selvstendig, være selvgående, og evnen til refleksjon og kritisk tenkning.

Forbedringspotensial

Selv om respondentene i stor grad er fornøyde med masterutdanningen i pedagogikk, og med studieretningen utdanning og oppvekst, kommer det frem noen områder som respondentene mener har et forbedringspotensial. I hovedsak dreier dette seg om en sterkere kobling mellom teori og praksis. Utdanningen kan bli noe teoritung, og det vektlegges at det må jobbes mer praksisrettet både mot skoler og barnehager, og mot jobber på styringsnivå og i administrasjoner. I denne undersøkelsen er det respondentene som jobber i styrelinjen og respondenten fra lærerutdanningen som oftest kommer inn på betydningen av denne praksisen i enhetene. Respondenten som er rektor ved en ungdomsskole nevner ikke betydningen av denne praksisen, men er i større grad opptatt av at de må ha et vist antall ansatte med kompetanse utover generell pedagogikk, undervisningsfagene og deres didaktiske sider. Dette viser at utdanningen favner et vidt område i arbeidslivet, og at respondentene i noe grad er farget av egen arbeidsplass når de svarer.

Det kommer også frem at det hadde vært en fordel dersom instituttet hadde vært med å skape noen arenaer hvor studentene kan møte personer fra arbeidslivet. En slik kobling mellom studentene og arbeidslivet blir vurdert til å ha en tosidig positiv effekt da arbeidslivet kan ha nytte av å være tettere på masterutdanningen, og masterutdanningen kan ha nytte av å vite hva som foregår i arbeidslivet.

Pedagogikkutdanningen

Kjennskap og kjennetegn

Respondentene ble innledningsvis spurt om deres kjennskap til masterprogrammet i pedagogikk. Denne utdanningen er godt kjent blant de personene som ble intervjuet. En av respondentene oppgir å ikke ha direkte kunnskap til mastergradene i pedagogikk ved NTNU. Denne personen jobber i bemanningsbyrå, og har kontor i Nord-Norge. Selv om hun ikke har direkte kjennskap til pedagogikkutdanningen ved NTNU, oppgav hun å ha god kjennskap til utdanning i pedagogikk generelt, både på bachelor- og på mastergradsnivå, da jobben hennes består i å få personer med hovedsakelig pedagogisk utdanning ut i jobb. At respondentene hadde kjennskap til utdanningen var et forventet resultat da det ble lagt vekt på at personene som ble rekruttert som respondenter til undersøkelsen hadde ansatt, eller potensielt kunne ha ansatt personer med mastergrad i pedagogikk, og da spesielt studieretning utdanning og oppvekst. En av respondentene uttrykker seg på denne måten: *«jeg kjenner godt til denne masterutdanningen. Vi har flere jobbsøkere med denne bakgrunnen, og mitt inntrykk er at uteksaminerte kandidater kommer ut med en god pedagogisk kompetanse».*

Respondentene som oppgav å ha kjennskap til mastergraden i pedagogikk ble videre spurt om hva de mener kjennetegner denne utdanningen. Her er informantene noe påvirket av eget arbeidssted og egne arbeidsoppgaver når de svarer, da respondenten som er rektor kommer inn på forståelse av det å jobbe i skolen, og respondenter fra styrelinjen i større grad snakker om skriftlig- og muntlig fremstillingsevne og den samfunnsvitenskapelige delen av utdanningen. Selv om informantene naturlig er påvirket av eget arbeidssted og egne arbeidsoppgaver når de svarer på hva de mener kjennetegner en master i pedagogikk, er det enkelte fellestrekk som går igjen hos samtlige. Alle er inne på at master i pedagogikk er en bred utdanning som ikke nødvendigvis må knyttes til skoler eller enheter, men at utdanningen er anvendelig på mange områder. En av informantene sier at det som kjennetegner denne utdanningen er at den er *«generell til den blir spesiell»*. Dette er en oppfatning som kommer frem i flere intervjuer da mange snakker om at oppbygningen av studiet er god ved at studentene først får en grunnleggende innføring i pedagogikk og i vitenskapelige metoder, før de kan begynne å ta valg etter egne interesser og karrieremål. En slik oppbygning er med på å gi utdanningen et bredt bruksområde i arbeidslivet, og en av respondentene beskriver masterutdanningen som *«en utdanning som gir kunnskap om kunnskap og læring»*.

Informanten som jobber som rektor på en ungdomsskole legger som sagt vekt på undervisning og oppfølging av elevers læring da hun snakker om mastergradsutdanningen. Samtidig legger hun vekt på den faglige bredden mastergradsutdanningen i pedagogikk har gitt kandidatene med tanke på kunnskap om hvordan skolen fungerer mer helhetlig som en organisasjon, og på utvikling og drift av skolene: *«de ansatte hos oss med master i pedagogikk har god forståelse for hva som fører til god læring for voksne, ungdom, barn og mennesker med spesielle behov i alle aldre. De har videre god forståelse av utdanningsorganisasjoner, både når det gjelder utvikling og drift. Da tenker jeg at det er utdanningen som har gitt dem denne forståelsen»*. En respondent i styrelinjen kommer også inn på denne faglige bredden, og uttrykker dette på følgende måte: *«Utdanningen kjennetegnes av høy kompetanse blant ansatte/forskere, tett oppfølging av masterstudentene og at uteksaminerte kandidater kommer ut med en bred og god pedagogisk kompetanse, og tilfredsstillende FoU kompetanse»*.

Når respondentene videre ble spurt om hvilke forventninger de har til en pedagogs kompetanse varierer svarene noe ut fra type organisasjon. En respondent fra styrelinjen har høye forventninger til personer med mastergrad i pedagogikk, og uttrykker dette på følgende måte: *«jeg forventer at en pedagog relativt raskt skal kunne fungere i en hver jobb som i utlysningen stiller krav om pedagogisk*

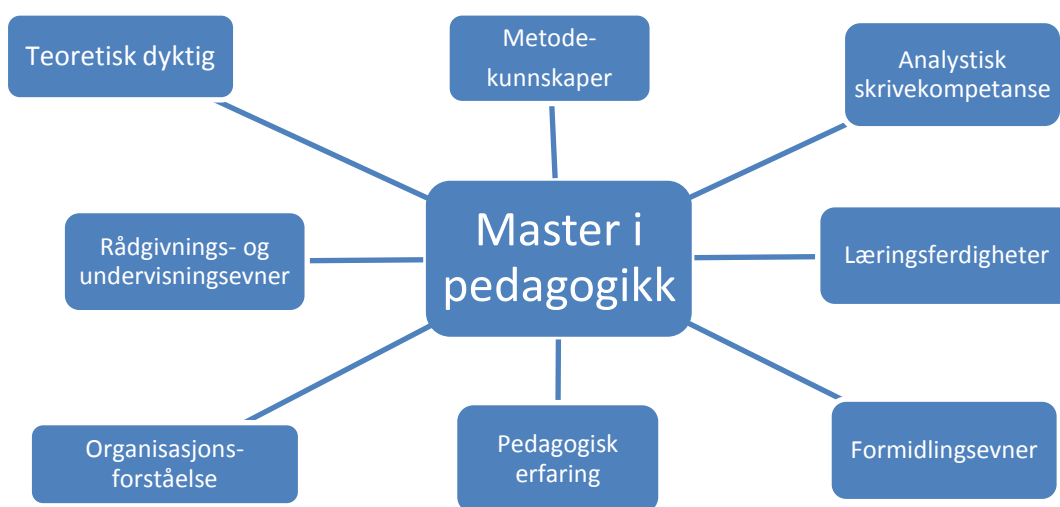
kompetanse. Man må kunne sette i gang prosesser, og sette ideer ut i live». Her blir det i tillegg lagt vekt på analysekompetanse: «man må kunne bruke de vitenskapelige metodene. Jeg forventer at personer med denne utdanningen baserer seg på kunnskap og ikke på synsing».

Respondentene fra arbeidsplassene som driver mer med saksbehandling og administrasjon legger i stor grad vekt på en generell kompetanse som de mener man kan tilegne seg når man tar en mastergrad, uavhengig av fagretning. Her legges det også vekt på de analytiske kunnskapene, samtidig som det nevnes gjennomføringsevne og skrivekompetanse. En av respondentene uttrykker dette på følgende måte: «jeg er opptatt av analysekompetansen. Dette går på å kunne bruke metodene man har lært og gjennomføre prosjekt, og med dette mener jeg at man baserer seg på kunnskap og ikke på synsing. Jeg er også opptatt av skrivekompetansen, og til sammen kan vi vel kalle disse for en analytisk skrivekompetanse».

Det blir videre forventet at kandidatene raskt skal kunne sette seg inn i den kunnskapen som er nødvendig for å gjennomføre arbeidsoppgavene, og skal kunne sette i gang prosesser, og planlegge disse prosessene slik at tanker og ideer skal bli en realitet. Det blir videre lagt vekt på at man forventer at personer med en lengre utdanning har erfaring i å jobbe selvstendig, og ikke er avhengig av å bli fortalt alt man skal gjøre; «for å bli en god arbeidstaker må du ha en 'drive', og evnen til å finne ut av ting selv». Videre ble det sagt at man forventer at personer med mastergrad i pedagogikk både skal ha pedagogisk kunnskap, og pedagogisk erfaring. Her vektlegger spesielt personen fra rekrutteringsbyrået at det er en fordel med praktisk erfaring, og ikke bare teoretisk. Dette blir også vektlagt av andre respondenter, og da spesielt på styringsnivå. Det er videre forventninger til at en person med mastergrad i pedagogikk raskt skal kunne fungere i jobber som krever pedagogisk kompetanse.

En annen faktor som kommer opp er at man forventer at en person med pedagogisk utdanning har gode formidlingsevner, både skriftlig og muntlig. Flere av informantene sier de gjerne ansetter personer med pedagogisk utdanning i stillinger hvor man i større eller mindre grad skal drive med rådgivning eller veiledning. Videre blir det sagt at det å kunne stå til rette for jobben man har gjort også handler om formidlingsevne og kommunikative egenskaper. Dette er egenskaper som blir nevnt av flere av respondentene som en styrke ved utdanningen, både dersom man skal jobbe direkte mot barn og unge, eller andre som skal ta en utdanning eller et kurs, eller om man skal jobbe med saksbehandling og andre typer av formidling og rådgivning.

Figur 1: Forventninger til personer som har en mastergrad i pedagogikk



Ansettelses

Det er en enighet blant respondentene om at master i pedagogikk er en svært anvendelig og allsidig utdanning. Den pedagogiske kompetansen blir verdsatt hos de ulike arbeidsgiverne som ble intervjuet, og også bemanningsbyrået ser at det er et behov for pedagogisk kompetanse. Likevel er det sjeldent man utlyser stillinger hvor de spesifikt søker etter en pedagog. I stillingsutlysningene søker man i større grad etter personer med for eksempel mastergrad i samfunnsvitenskapelige fag. To av respondentene legger til at det er en forskjell i hva man skriver under «må ha» i utlysningene, og hva man skriver under «det er ønskelig med». Det kommer frem at man i flere stillinger ønsker å ansette noen med en pedagogisk utdanning på høyere nivå, og en av respondentene sier: «Noen ganger er det tilfeldig om det blir en pedagog eller ikke. Dersom stillingen som utlyses har tunge innslag av for eksempel veiledning er det jo nærliggende å legge vekt på pedagogikk i ansettelsesprosessen». En annen respondent legger også stor vekt på pedagogers kompetanse i forhold til veiledning, og uttrykker dette på følgende måte: «pedagogikk er en veldig relevant utdanning for oss, for vi har faste oppgaver med veiledning og rådgivning».

Rektoren ved ungdomsskolen oppgir at de har søkt spesifikt etter personer med pedagogisk utdanning. I dette tilfellet utlyste de stillinger med undervisningsansvar. Begrunnelsen for at de ville ha en person med mastergrad i pedagogikk var at man ønsket å ansette en person med både undervisningskompetanse og organisasjonsforståelse. Utdanningen til den personen som ble ansatt ble tungt vektlagt, og det de i hovedsak så etter var en person som hadde «et helhetlig syn på det å jobbe i skolen- og kompetanse innen læring i organisasjonen».

En anvendelig utdanning

«Man bruker jo pedagogikk i dagliglivet, både i familielivet og i samhandling med andre mennesker»

Gjennom intervjuene kommer det frem at personer med en mastergrad i pedagogikk kan brukes på mange områder i arbeidslivet, og respondentene virker i stor grad å være enige om at en mastergrad i pedagogikk gir et godt grunnlag for å kunne beherske flere ulike arbeidsoppgaver. Samtlige av respondentene sier at de er godt fornøyde med de personene de selv jobber sammen med som har en mastergrad i pedagogikk. En setning som går igjen er at utdanningen er meget anvendbar. En av respondentene uttrykker dette ved å si: «skoleverket er jo et selvfølgelig svar på hvor pedagoger kan brukes. Men jeg setter ikke et likhetstegn mellom en pedagog og en lærer, da en pedagog kan være så mye mer enn en lærer».

Det blir som vist tidligere pekt på forskjellige ferdigheter og kvalifikasjoner de mener arbeidstakerne med master i pedagogikk har. Flere har ansatt personer med denne utdanningen på grunnlag av at de har en forventning om gode analytiske- og metodiske kunnskaper. Denne forventningen har kandidatene i stor grad bekreftet ved at de etter ansettelsen har vist at de behersker dette godt. Flere av informantene tar også opp at kandidatene har god muntlig- og skriftlig formidlingsevne. Når det ble spurt om hvilke oppgaver, og hvilken relevans mastergradsutdanningen har for respondentenes arbeidssted legger spesielt en av informantene vekt på at pedagogikk er av stor relevans i det norske arbeidslivet generelt; «Skoleeiere bruker masse penger på skole, utdanning og oppvekst. Pedagogene kan bli ansatt både i den direkte kontakten med barn og unge, men kan også jobbe for å utvikle norsk skole. Dette gjøres ved kunnskapsinnhenting, ikke synsing. Her får man blant annet bruk for den analytiske skrivekompetansen».

Det at kandidatene har en mastergrad blir verdsatt høyt hos de fleste, og det blir sagt at det høye utdanningsnivået er nettopp noe av det som er med på å gjøre denne utdanningen svært anvendelig. Det blir lagt vekt på at personer som har gjennomført en lengre utdanning som regel er mer selvgående, og at de ofte bringer med seg en sterk soliditet inn i organisasjonen de blir ansatt i. Her

kommer imidlertid personen fra bemanningsbyrået inn på et unntak. Når hun rekrutterer personer for skoler og barnehager ser hun at personer som har en veldig teoritung utdanning faller litt mellom, og «taper» konkurransen om jobbene med personer som har praksis gjennom utdanningen, eller som har hatt relevante jobber i tillegg til utdanningen. Når det kommer til jobber for eksempel på universitetet, da i hovedsak i administrasjonen, er det imidlertid et krav med master. Her kan det være en fordel at man har en mer teoritung utdanning, og man er ikke i like stor grad så opptatt av at man skal ha praksis fra skoler og barnehager.

Når respondentene blir spurt hva en person med mastergrad i pedagogikk bringer med seg inn i arbeidslivet, og hvilke stillinger de kan brukes i, kommer det frem at personer de har ansatt med denne utdanningen har en positivitet til arbeid med organisasjonsutvikling og pedagogisk utviklingsarbeid, et positivt elevsyn og er selvgående. De setter i gang prosesser og gjennomfører disse, og er gode på å samarbeide med andre. Evnen til refleksjon og kritisk tenkning blir også nevnt av flere. En av respondentene uttrykker seg på følgende måte: *«alle organisasjoner trenger pedagoger i arbeidet med utvikling»*. En annen respondent mener imidlertid at det ikke bare er utdanningen som er av betydning, og sier følgende: *«det går ikke an å si at en pedagogikkmaster kan brukes til sånn og sånn. Det er avhengig av hva man har gjort i tillegg; erfaring og ikke minst personlig egnethet»*. Dette kommer også opp i et annet intervju ved at respondenten sier: *«ansvar og arbeidsoppgaver er helt avhengig av hva man kan. Fordypning er viktig, men det er også avhengig av erfaring og personlighet»*. Likevel kommer alle respondentene inn på at kandidatene med master i pedagogikk kan brukes på flere ulike områder, og det blir nevnt arbeidsoppgaver som rådgivning, saksbehandling, personalansvar, undervisning, forvaltning, kontaktlærer, fagseksjonsledere, tilsynsoppgaver, klagesaksbehandling, informasjonsarbeid. To av respondentene nevner også at de har ansatt personer med master i pedagogikk som de mener er godt egnet til å få lederansvar.

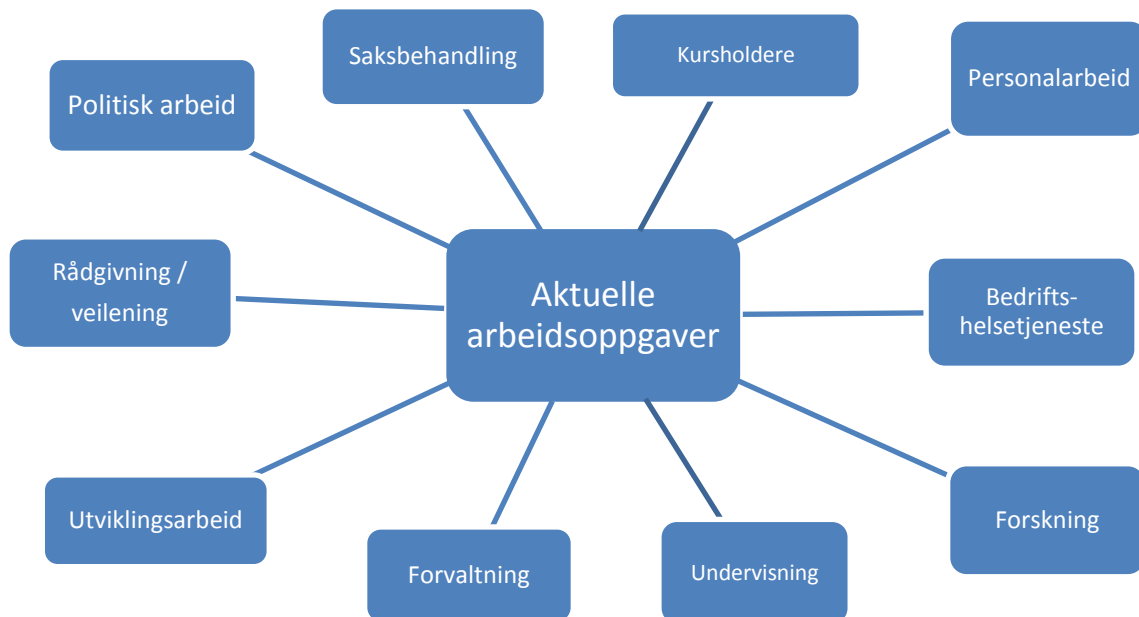
Gode formidlingsevner

Det som gikk igjen i alle intervjuene når vi snakket om mastergrad i pedagogikk var gode formidlingsevner. Det var stor enighet om at en pedagogisk utdanning, uavhengig av spesialisering, gir ferdigheter både i skriftlig- og muntlig formidling. Denne formidlingsevnen blir sett på som viktig både når man skal samarbeide med kollegaer og når man skal presentere et budskap. En av respondentene ved en organisasjon hvor en stor del av arbeidsoppgavene besto av saksbehandling, og kontroll av andre avdelinger, så på pedagogikk som en meget relevant fagutdanning og uttrykker dette på følgende måte:

«Vi har mange ulike roller og oppgaver, og noen ganger handler det om ting som vi må be andre om å gjøre, og noen ganger handler det om å kontrollere hva andre har gjort. En bakgrunn i pedagogikk vil være en fordel da ferdigheter man har kjennskap til gjennom en pedagogisk utdanning er relevant i forhold til mange av disse rollene. For selv om man har et budskap om at nå skal jeg kontrollere at det du har gjort er riktig, eller om du har svart på bestillingen, så vil det jo uansett være en fordel å ha en kompetanse som gjør at du kan kommunisere dette på en allright måte».

Andre respondenter legger vekt på at pedagogene er gode formidlere foran forsamlinger, og gode på rådgivning og veiledning; *«man lærer å argumentere og diskutere, og dette er nyttig da man er nødt til å stå for de dokumenter som man legger frem»*.

Figur 2: Aktuelle arbeidsoppgaver. Svar som kommer frem på spørsmål om hva personer med master i pedagogikk jobber med, eller hva de kan jobbe med.



De ulike studieretningene

Respondentene ble spurt om de kjente til de ulike studieretningene innenfor mastergrad i pedagogikk ved NTNU. Her var kjennskapen noe varierende; noen kunne si navnet på de tre studieretningene, mens andre var litt mer tvilende. I hovedsak hadde respondentene klare meninger om hva som skilte de ulike retningene når de fikk vite navnene på retningene. Det var en enighet om at alle de ulike studieretningene innen master i pedagogikk har samme fundament med teori og metode, både kvalitativt og kvantitativ, men at det som kjennetegner de enkelte studieretningene er at de har ulike profiler og fokusområder. Flere har en forståelse av at spesialpedagogikk er avgrenset i forhold til spesielle brukergrupper, og med tanke på læring og spesielle behov, mens førskolepedagogikk er mer avgrenset i forhold til problemstillinger knyttet til førskolealder. Utdanning og oppvekst blir beskrevet som den bredeste av studieretningene, og en av respondentene uttrykker: «Utdanning og oppvekst går mer på utdanningssystemets plass i samfunnet, som samfunnsfenomen. Studieretningen er av betydning for utvikling av samfunnet»

Studieretning utdanning og oppvekst

I denne undersøkelsen var det særskilt ønskelig å få tilbakemeldinger på studieretningen utdanning og oppvekst, og respondentene ble spurt om hva de mente var potensialet til denne studieretningen med tanke på arbeidslivet. Her blir det nevnt mye av det samme som kom opp når vi snakket generelt om master i pedagogikk, og da spesielt metodekunnskaper og analytiske ferdigheter. I tillegg nevner flere at det er behov for ansatte med kompetanse utover generell pedagogikk, og at det i arbeidslivet er behov for personer som har kjennskap både til skoleutvikling, politikk og ledelse. Dette gjelder både hos arbeidsgivere i styrelinjen, hos ungdomsskolen og hos de med administrative oppgaver. Dette behovet mener de at personer som har valgt studieretningen utdanning og oppvekst kan være med å fylle. En av respondentene uttrykker seg på følgende måte:

«De som har valgt utdanning og oppvekst har valgt et område som er relevant i det norske samfunnet. Det er mye bevilgninger til skole, utdanning og oppvekst. De som tar denne utdanningen jobber med fundamentet i samfunnet, da barn og unge er fundamentet. Dersom dette ramler sammen vil også det som er bygd oppå ramle sammen. (...) De med studieretning utdanning og oppvekst jobber både direkte og indirekte med barn og unge. Direkte ved å være lærere og førskolelærere, og i støttefunksjonene, og indirekte ved å f.eks. jobbe hos skoleeiere og være med på å videreutvikle skolen»

På styringsnivå kommer det også frem at personer som har valgt studieretningen *Utdanning og Oppvekst* er svært relevante arbeidstakere, spesielt i stillinger som krever god kjennskap til utdanningssektoren og de ulike aktørenes roller. En av respondentene uttrykte det slik: *«Utdanning og oppvekst er relevant i høy grad. Arbeid i den nasjonale styrelinjen krever god kjennskap til utdanningssektoren og de ulike aktørenes roller, samtidig som en pedagog ikke vil glemme at vi alle er her på grunn av barn og unges oppvekst»*. Videre blir det i det samme intervjuet lagt særlig vekt på gode skriveferdigheter, og gode analytiske kunnskaper.

I akademiske fagmiljø, og hos fagstaben hos skoleeierne, kommer det frem at hvilken studieretning man har valgt er av stor betydning. I slike arbeidsmiljø er man opptatt av at ansatte utfyller hverandre, slik at man som samlet arbeidsplass har en bred faglig kompetanse. Når slike jobber blir utlyst er man somregel meget spesifikk i utlysningsteksten. Det som avgjør hvem man ansetter er hvilken type kompetanse man mangler i faggruppen. Hos fagstaben i kommunen og hos fylkesmannen kom det også frem at studieretning var viktig for at et team skulle kunne utfylle hverandre. Her kom det i tillegg frem at tema i masteroppgaven er meget relevant i ansettelsesprosessen, og da ofte mer relevant enn valg av studieretning. En av respondentene uttrykker dette på følgende måte: *«pedagogikken i seg selv er veldig åpen, men masteroppgaven på sin side blir mer spesiell»*. Videre blir det sagt at dersom man skal søke jobb i styrelinjen bør ikke masteroppgavetemaet være for snevert, men dersom man skal jobbe i enhetene kan man skrive om et smalere område.

En god allmennutdannelse

Som vi var inne på tidligere hadde flere av respondentene en oppfatning av at studieretningen utdanning og oppvekst var noe bredere enn de andre studieretningene innenfor master i pedagogikk. Det eksisterer en slags forventning blant respondentene om at personer med denne utdanningen skal ha en bred forståelse av utdanning, skole, oppvekst og av utdanning og oppvekst sin betydning i og for samfunnet. Studieretningen blir sett på som meget vid, og en av informantene som jobber i styrelinjen sier følgende: *«utdanning og oppvekst gir vel et samfunnsbilde. Jeg tror ut fra det lille jeg kjenner til at man blir veldig samfunnsbevisst, reflektert og politisk aktivert i forhold til utdanning»*.

Dette samfunnsbildet dukker opp i flere av intervjuene, og dette blir knyttet opp mot utdanningens bredde. En av respondentene sier følgende: «*Utdanning og oppvekst gir kandidatene en god allmennutdannelse, i tillegg til noe spesifikk fagkunnskap*». Bredden i utdanningen blir i stor grad beskrevet som positiv i forhold til arbeidslivet, og en av respondentene sier at hun ikke ser at det er mulig å gjøre den noe smalere, og uttrykker dette på følgende måte: «*Bredden er en fordel fordi du vet litt om alt. I en bedrift vil den jobben, eller den bedriften man blir ansatt i, på en måte bidra til at det du skal jobbe med vil du uansett måtte lære deg mer om. Men du har den grunnlagskunnskapen som er viktig og nyttig*». En annen respondent sier at fordelene til denne studieretningen er nettopp det at den er så bred: «*Studentene får mulighet til å velge emner som interesserer dem, og gjennom emnene lærer de å utføre ulike typer av måter å arbeide på gjennom å skrive oppgaver og gjennom å få prøve ulike metoder*». En annen respondent mener at personer som har fullført en mastergrad med studieretning utdanning og oppvekst kan brukes i en rekke ulike jobber, og sier «*... det som gjør de kompetente til dette er samfunnsbevisstheten, og de analytiske evnene*».

Respondentene mener at studentene også tilegner seg en analytisk kommunikasjonsevne og en analytisk skrivekompetanse. Dette blir sett på som nyttig i forhold til arbeidslivet ved at man lærer å basere seg på kunnskap og ikke på synsing. Uansett hvilken type jobb man har kommer det frem at det er viktig å kunne diskutere og argumentere for det arbeidet man gjør, og for de dokumenter man legger frem: «*man må jo kunne stå til rette for det arbeidet man har gjort, eller hva man har saksbehandlet, og dette krever noen egenskaper*». En annen respondent uttrykker dette på følgende måte: «*Den analytiske skrivekompetansen er viktig. Pedagogene kan blant annet jobbe for å videreutvikle norsk skole. Dette gjøres ved kunnskapsinnhenting, ikke synsing. Her får man bruk for den analytiske skrivekompetansen*».

Nærmere praksisfeltet

«I teorien er det ikke noe forskjell mellom teori og praksis. I praksis er det».

Når respondentene blir spurt om det er noe de savner ved mastergradsutdanningen, studieretning utdanning og oppvekst, med tanke på at den skal være relevant for arbeidslivet kommer mange inn på at de savner en sterkere kobling mellom teori og praksis. Respondentene er i stor grad positive til at studentene får en god teoretisk opplæring, og en av informantene sier at praksis alltid bør bygge på god teori. Samtidig vektlegger flertallet av respondentene betydningen av dirkede kjennskap til praksisfeltet, og er opptatt av at det må være en god blanding av teori og praksis. «*Når man har en master i pedagogikk så er det forventet at man skal kjenne til praksisfeltet. Dette ser jeg på som avgjørende uavhengig av om man skal jobbe dirkede med barn og unge, eller om man skal jobbe hos skoleeiere, i administrasjon eller med utdanning og kursing på høyere nivå*». Det samme budskapet blir bekreftet av en annen respondent: «*Studentene burde få muligheter til å møte de som jobber i praksisfeltet, for selv om man skal jobbe på styringsnivå er det viktig å ha dirkede kjennskap til praksisfeltet*». Informanten fra lærerutdanningen er også meget opptatt av denne koblingen opp mot praksisfeltet, men understreker at det samtidig er svært viktig å være akademisk sterk. Informantene fra styrelinjen er også inne på dette, og en av respondentene legger vekt på at det må være en god blanding av ulike læringsmetoder: «*det må være praksis, det må være teori, og det må være diskusjoner for at man skal bli en god arbeidstaker*».

Når informantene sier at kandidatene skal kjenne til praksisfeltet gjelder dette både kjennskap til skoler, barnehager og støttefunksjoner, men respondentene snakker også om at kandidatene bør kjenne til hva som skjer i styrelinjen, politiske funksjoner og samarbeidet mellom politikken og enhetene. En av informantene sier: «*man må ta inn personer fra styrelinjen for å gi bilder av livet i en kommune på ulike nivå. Jeg tror de er flinke til å jobbe praksisrettet mot skoler eller enheter, men ikke like flinke på styringsnivå/administrasjon*». Den samme personen sier at de har blitt invitert til å komme og holde en presentasjon for studentene en gang, og at dette er et samarbeid som bør

videreutvikles. En annen informant fra styrelinjen snakker om betydningen av å ha kjennskap til enhetene med tanke på at det er viktig å kjenne til det feltet man skal tjene: *«vi er jo på en måte serviceenheten for praksisfeltet, og man kan ikke mangle kjennskap til det feltet man skal serve»*.

I intervjuet med rektoren ved ungdomsskolen ble imidlertid ikke dette behovet for å jobbe praksisrettet under utdanningen nevnt. Rektoren har ansatt flere personer med mastergrad i pedagogikk, og vektlegger at disse personene har et godt og helhetlig syn på det å jobbe i skolen. Videre blir det sagt at styrkene til de ansatte med master i pedagogikk er: *«... at det er et behov for et antall ansatte med kompetanse ut over generell pedagogikk, undervisningsfagene og deres didaktiske sider»*. Her vektlegger respondenten forståelse for utviklingsprosesser og utviklingsarbeid, og hun sier videre at *«alle organisasjoner trenger pedagoger i arbeid med utvikling»*.

Mens flere av respondentene kommer inn på at de savner praksis kommer en av respondentene på styringsnivå inn på at praksis ikke er nok i alle jobber. I enkelte jobber er man nødt til å ha vært ute i jobb i enheten som skoler og barnehager først. Det ble sagt at dette handler blant annet om legitimitet, da man i mange tilfeller skal veilede skolene. I enkelte jobber er det nødvendig med noe breddekunnskap som man ikke kan få gjennom teoretisk utdanning.

I intervjuet med personen fra bemanningsbyrået kommer det også frem at personer med mastergrad i pedagogikk er ettertraktede kandidater til mange ulike typer jobber, men også her blir det vektlagt at det er en svakhet dersom de mangler praksis eller erfaring. Dette ser bemanningsbyrået spesielt dersom det kommer kandidater som har gått rett fra videregående til bachelor også til master uten å ha hatt noen relevante jobber ved siden av utdanningen. Dette gjelder spesielt når det skal rekrutteres personer til barnehager og skoler.

Valg av emner

Under intervjuet fikk respondentene kort presentert hvilke emner som inngår i studieretningen utdanning og oppvekst. Når de ble bedt om å vurdere hvilke emner, eller sider ved utdanningen, som kan tenkes å være relevant for deres arbeidsplass, var det igjen først og fremst forskningsmetode som ble tatt fram. Flere av respondentene snakker om at det viktigste er de analytiske ferdighetene, og måten man tenker på. En av respondentene sier: *«den spesifikke kunnskapen man trenger for å utføre en spesiell type jobb vil man bli lært opp til etter man er blitt ansatt»*. Det faller igjen tilbake på at det som i størst grad blir vektlagt er at det er viktig å ha med seg noen grunnleggende kunnskaper som metodekunnskap, en analytisk kompetanse, det å basere seg på kunnskap og ikke synsing og evnen til kritisk refleksjon. En respondent uttrykker dette på følgende måte: *«Metodekunnskap er generelt viktig. Fagområdene kan man lære seg, og vil bli lært opp til i en bedrift. Men det med metodekunnskap, evnen til å tenke metodisk og finne frem stoff, kritisk refleksjon og kunne drøfte en problemstilling er viktig»*.

Flere var også opptatt av at *Eksperter i team* var et fag som kan være nyttig i forhold til arbeidslivet, da man i mange typer jobber er avhengig av å kunne jobbe sammen med andre; *«Det viktigste en pedagog har er vel det at man kan samarbeide. Og den menneskelige biten. Ikke bare ha den teoretiske biten, men kan bruke pedagogikken i en jobb»*.

Selv om de fleste kom inn på at metodeemnene og eksperter i team er nyttig, syntes flere at det var vanskelig å si hva ved utdanningen, eller hvilke emner som er mest relevante i forhold til arbeidslivet. Spesielt respondenten fra bemanningsbyrået synes det var vanskelig å si at noen emner er mer relevante enn andre, og vil ikke vurdere betydningen av emnene opp mot arbeidslivet. Hun uttrykker seg slik: *«alle emnene er vel relevante på vår sin måte, det kommer jo helt an på hvilken type stilling som skal fylles. Det som virker å være viktig er hva som kjennetegner mastergraden i pedagogikk, og det er det at de er metodisk og teoretisk sterke. Det å være teoretisk sterk er en klar fordel dersom*

man søker jobber på universitetsnivå. Dersom man skal søke stillinger i barnehager eller skoler på lavere nivå er vår erfaring at det en fordel å ha noe praksis».

I de andre intervjuene kommer det frem at studieretningen har en bred anvendelighet, og at det er en styrke i seg selv at det er mulig å velge mellom flere ulike typer av fordypningsemner. En respondent sier: *«Utdanning og oppvekst har en bred anvendelighet. Emnene har elementer av ledelse, av samfunnsperspektiv, den pedagogiske grunnlagstenkningen, og om læring og motivasjon. Alle emnene er jo relevante for å forstå prosesser, for å drive saksbehandling og for å kommunisere».* Det blir også sagt at alle fordypningsemnene kan ha relevans innenfor flere ulike typer av yrker, men at det som regel ikke er enkeltemnene som bestemmer om man skal ansette en person. En av respondentene uttrykker seg på denne måten: *«når vi ansetter personer ser vi ikke så mye på hvilke emner kandidatene har valgt. Det som interesserer oss er hvilken retning de har tatt. Utdanning og oppvekst er en studieretning som er relevant for oss».* At emnesammensetningen er av mindre betydning går igjen i flere intervju. Unntaket er når man skal ansette personer i akademiske fagstillinger, eller i andre stillinger hvor man skal passe inn med komplementær kompetanse i en fagstab. Et annet unntak som ble nevnt var når en av respondentene skulle ansette en kommunikasjonsrådgiver. I denne prosessen ble det vektlagt at personen som ble ansatt blant annet hadde tatt emnet mediepedagogikk.

Som vi har sett var det blant flere av respondentene en forventning til at kandidatene skal kjenne til praksisfeltet, og flere nevner at det er viktig at noen emner baserer seg på læring og skolesystem. Her blir utdanningshistorie og utdanningspolitikk tatt frem som svært relevant av en av respondentene. En annen respondent sier: *«... alle kan være relevante, men for eksempel utdanningshistorie og utdanningspolitikk er jo ikke direkte anvendbart, men det er jo en bakgrunnskunnskap som er nyttig å ha når du jobber i en kunnskapsinstitusjon».* En tredje respondent er også inne på at ikke alle emnene er direkte anvendelige og uttrykker seg slik: *«ikke alle emnene er direkte anvendelig, men de er vel alle relevante på sin måte. En svakhet er vel kanskje at man ikke kommer dypt nok ned i alle emnene».* En fjerde respondent legger stor vekt på forankringen til praksisfeltet: *«jeg tenker at emnene kanskje blir svært teoretiske, og burde vært mer forankret til praksisfeltet».*

Masteroppgaven blir nevnt i noen av intervjuene når vi snakker om enkeltemnene. En respondent i styrelinjen mener at temaet i masteroppgaven er vel så viktig som hvilket institutt man hører til, eller hvilken spesialisering man har tatt. En annen respondent sier at selve temaet i oppgaven ikke har så stor betydning, men at det arbeidet man har lagt ned og at det er det man har lært i skriveprosessen som er av størst betydning.

Læringsmål

Underveis i intervjuet fikk respondentene presentert læringsmålene til studieretningen utdanning og oppvekst. Disse lister opp hva studentene skal ha tilegnet seg av kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse i løpet av studietiden. Respondentene ble spurt hvordan de vektlegger/vurderer disse egenskapene når de skal ansette nye personer. Flere av respondentene er inne på at læringsmålene skisserer egenskaper, ferdigheter og en kompetanse som blir lagt vekt på blant annet i forbindelse med rekrutteringsprosesser. En av respondentene sier: *«flere av læringsmålene inngår implisitt i spørsmål vi stiller i forbindelse med rekrutteringsprosesser».*

Personen fra rekrutteringsbyrået sier at hvilke læringsmål arbeidsgivere legger vekt på er helt avhengig av type stilling. Selv har hun en oppfatning av at personer som har gjennomført en mastergrad er mer selvstendige, selvdisiplinerte og strukturerte enn personer som har utdanning på lavere nivå: *«dette er alle egenskaper som vi ser arbeidsgivere etterspør».* En annen respondent sier at læringsmålene er flott å strekke seg etter, og at det er viktig å prøve å gi studentene mulighet til å

tilegne seg disse kunnskapene, ferdighetene og en grunnleggende generell kompetanse. Videre sier den samme respondenten: *«vi bærer jo alle på en historie som gjør oss til den vi er, og dette vil jo alle ha med seg. Samtidig er det viktig å få mulighet til å prøve å delta i blant annet tverrfaglige samarbeid, og deltakelse i ulike forskningsprosesser».*

Da respondentene ble spurt om hvilke egenskaper de vektlegger når de skal ansette nye personer vektlegger flertallet samarbeidsevner, evnen til å jobbe selvstendig og være selvgående, evnen til refleksjon og evnen til kritisk tenkning. Dette gjenspeiler mye av resultatene fra intervjuene, hvor det gjentatte ganger blir lagt vekt på de metodiske og analytiske kunnskapene.

Forbedringspotensial

Respondentene er i stor grad positive til utdanningen mastergrad i pedagogikk, og til studieretningen utdanning og oppvekst med tanke på relevans i forhold til arbeidslivet. Dette resultatet var forventet da personene som ble rekruttert til å være med på undersøkelsen skulle ha ansatt, eller potensielt kunne ha ansatt personer med mastergrad i pedagogikk.

Mastergradene i pedagogikk blir beskrevet som en bred utdanning, noe som også er med på å skape mange forventninger til personer som har fullført denne utdanningen. Det forventes at personer både med mastergrad i pedagogikk generelt, og personer med studieretningen utdanning og oppvekst, skal ha gode metodekunnskaper, analytiske ferdigheter, kjennskap til skole, barnehage og støttefunksjoner. I tillegg forventes det spesielt at personer med studieretning utdanning og oppvekst skal ha en bred samfunnsforståelse av utdanning, skole og oppvekst, og i tillegg ha kjennskap til, eller kunnskaper som gjør de kapable til å jobbe med områder som undervisning, forvaltning, utviklingsarbeid, styringsmekanismer, rådgivning og saksbehandling.

Respondentene er i stor grad positive og fornøyde med mastergraden i pedagogikk og studieretning utdanning og oppvekst, men samtlige mener de utdanningen har et forbedringspotensial når det kommer til koblingen mellom teori og praksis. Respondenten fra rekrutteringsbyrået sa at hun hadde et inntrykk av at studentene som har fullført en mastergrad i pedagogikk, og også andre mastergrader, ofte har store forventninger om at de skal få drømmejobben med en gang. Det som ofte skjer er at de havner litt bak i køen av søkere fordi de mangler erfaring. *«De med master i pedagogikk er somregel svært teoretisk sterke, men opplever likevel å falle litt mellom da de ikke alltid har den erfaringen som mange arbeidsgivere etterspør. Dette gjelder spesielt de som har gått rett fra videregående, til bachelor så over til master. Personer som har jobbet i relevante jobber før de tar mastergraden sin opplever gjerne å få jobb raskere da de har noe erfaring».* Andre informanter kommer inn på at de tror de to andre studieretningene, førskolepedagogikk og spesialpedagogikk er flinkere til å jobbe mot praksisfeltet. En av respondentene sier: *«jeg tror universitetene i større grad er flinke til å jobbe praksisrettet mot enhetene, og at det er enklere å jobbe mer praktisk mot skoler, barnehager og liknende. Når studieretningen blir så vid er det kanskje vanskelig å vite hvordan man skal legge inn praksis».* En annen respondent er inne på noe av det samme, men vektlegger at praksisrettet arbeid både mot skoler og barnehager, og mot jobber på styringsnivå/administrasjon, er viktig uavhengig av om man skal jobbe direkte i skolene og barnehagene, eller om man skal jobbe på styringsnivå: *«det handler om legitimitet. Man må ha noe breddekunnskap om enhetene».*

Teorien kan med andre ord knyttes mer opp mot det praktiske. En av respondentene forteller at de i enkelte jobbintervju bruker å sette opp case hvor den arbeidssøkende skal sette teorien opp mot praktiske eksempler. Her ser de ofte at personer med en teoritung utdanning faller litt mellom. Den samme respondenten sier at hun vet ikke om man under utdanningsløpet i mastergrad i pedagogikk bruker slike arbeidsmetoder for å løse oppgaver, men dersom det ikke blir brukt burde man kanskje ta inn «case-oppgaver» i større grad.

Direkte kobling mot arbeidslivet

Mot slutten av intervjuene ble respondentene spurt om de hadde noen råd til pedagogisk institutt med tanke på deres videre arbeid med å gjøre mastergraden i pedagogikk, og da spesielt studieretningen utdanning og oppvekst, mer relevant for arbeidslivet. Flere ville ikke svare direkte på dette spørsmålet, og begrunnet dette med at de ikke har nok grunnlag eller kunnskap til å komme med tips til instituttet. Tre av informantene kom imidlertid med forslag umiddelbart. Den ene kom igjen inn på at man må ordne en bedre kobling mellom teori og praksis. Denne informanten er opptatt av at det må legges en stor innsats i å styrke koblingen til skoler og barnehager for å sikre det gode fundamentet til barn og unge, samtidig som man er akademisk sterk. Den andre respondenten er også inne på dette, men legger i tillegg stor vekt på å koble sammen arbeidslivet med utdanningen på flere måter: *«man burde skape en nærmere kobling mellom praksisfeltet og studentene. Instituttet burde forsøke å skape noen arenaer hvor studentene kan få møte folk fra aktuelle arbeidsplasser»*. Den samme respondenten kommer med forslag om at man burde få representanter fra ulike arbeidsplasser til å komme og fortelle om arbeidshverdagen sin, og om aktuelle hendelser: *«det er viktig at man ikke bare blir sittende alene å lese teorier»*. Respondenten er opptatt av at dette kan ha en tosidig effekt: *«arbeidslivet har nytte av å være tettere på masterutdanningen, og masterutdanningen har nytte av å vite hva vi holder på med»*. Det blir videre påpekt at instituttet kan bruke slike arenaer til å markedsføre utdanningsprogrammene sine til arbeidslivet: *«det kan tenkes at de ferdigeksaminerte kan ha stor nytte av at instituttet har vært ute og fortalt arbeidslivet hva studentene deres kan»*. Noe av det samme trekkes frem av en tredje respondent som er inne på betydningen av å få muligheten til å personifisere det man lærer: *«Det er viktig å kjenne systemene, ikke bare lese om det. Jeg tenker det er lurt at studentene kanskje får møte personer og aktører de lærer om slik man får et nærmere forhold til det. Det er jo gjerne slik at når man møter et menneske i en viss posisjon blir denne personen på en måte en representant for det miljøet. Man føler at man blir litt mer kjent med det. Dette blir noe annet enn bare å lese om det»*

En av respondentene i styrelinjen skulle ønske at en studieretning som utdanning og oppvekst var mer praktisk rettet mot administrasjonen og forvaltning, og uttrykker: *«forvaltningsmessige forhold burde vært viet atskillig større plass i denne utdanningen, da mangelfull forvaltningskompetanse er et sentralt kjennetegn ved norsk utdanningssektor»*. Dette mener han ville gjort utdanningen enda mer relevant for å få arbeid hos skoleeiere. En annen respondent skulle imidlertid ønsket at den samme studieretningen hadde en noe mer didaktisk vinkling, eller i alle fall en mulighet for at studentene kunne valgt dette om de ønsket det. På den andre siden sier en annen respondent at det er en styrke at denne studieretningen går utover generell pedagogikk og de didaktiske delene. Disse tre ønskene, eller påstandene, viser tilbake til at mastergradene i pedagogikk, og der i blant studieretningen utdanning og oppvekst, er en bred utdanning som er med på å skape mange forventninger.

Oppsummering

Resultatene fra intervjuene viser at respondentene i stor grad er positive til utdanningen mastergrad i pedagogikk, og til studieretningen utdanning og oppvekst. Det kommer klart frem at personer med denne utdanningen blir verdsatt i flere typer jobber, og har ulike valgmuligheter når de er ferdigutdannet. Samtidig blir det sagt at type jobb og ansvarsområder er avhengig av hva hver enkelt ansatt kan, og at dette igjen er avhengig både av utdanning, erfaring og personlighet. Respondentene i denne undersøkelsen har ansatt personer med denne utdanningen i stillinger som saksbehandlere, lærere, rådgivere, i styrelinjen hvor de arbeider med skoleutvikling og forvaltning i ulike typer av administrasjon og i fagstaber, og gir tilbakemelding om at de har fungert godt i disse jobbene.

Denne undersøkelsen viser at ulike arbeidsgivere har ulike forventninger, men at det er noen fellestrekk som ligger til grunn. Et av hovedfunnene er at mastgrad i pedagogikk, og da spesielt studieretningen utdanning og oppvekst, blir oppfattet som en bred utdanning og at dette er med på å skape en rekke forventninger. De fleste av disse forventningene er forholdsvis vide, og handler i hovedsak om metodekunnskaper, evne til kritisk tenkning og god skriftlig og muntlig fremstillingsevne. Respondentene var under intervjuene også inne på at når man ansetter en ny person må man gi noe opplæring i forhold til de konkrete arbeidsoppgavene, og denne spesifikke opplæringen kan ikke en utdanning gi studentene sine.

I studieretningen utdanning og oppvekst blir de obligatoriske emnene som eksperter i team og metodeemnene sett på som svært relevante i forhold i arbeidslivet. Utenom disse synes respondentene at det var vanskelig å si at noen emner er mer relevante enn andre. Enkelte av respondentene er inne på at valg av tema i masteroppgaven er av betydning, mens andre er mer opptatt av at fordelene med masteroppgaven er arbeidet man har lagt ned og det man har lært i skriveprosessen.

Respondentene blir spurt om det er noe pedagogisk institutt kan foreta seg for å gjøre mastergraden i pedagogikk, og da spesielt studieretning utdanning og oppvekst mer relevant for arbeidslivet. Her kommer det frem at det med en fordel kunne vært en bedre kobling mellom teori og praksis. Dette blir begrunnet med at det er viktig med praksis for å ikke falle gjennom i jobbsøkersammenheng, for å ha kjennskap til enhetene dersom man skal jobbe i styrelinjen og for å kunne sette teorien inn i praktiske eksempler. Det kommer også frem at det burde skapes noen arenaer hvor studentene kan møte personer fra arbeidslivet.

Vedlegg

Intervjuguide

Intervjudato: _____

Navn på intervjuer: _____

Navn på intervjuobjekt: _____

Intervjuobjektets arbeidssted og stilling: _____

Bakgrunnen for denne undersøkelsen er å få en tilbakemelding fra arbeidsgivere om hvordan studentene ved pedagogisk institutt er i arbeidslivet, sett i lys av hvilken kompetanse som etterlyses i arbeidslivet. Vi vil understreke at dette ikke er en evaluering av de personene med pedagogisk utdanning som dere har ansatt. Vi ønsker en generell tilbakemelding på deres syn på utdanningen, og potensialet til utdanningen i arbeidslivet.

Først lurer vi på om du som arbeidsgiver har kjennskap til utdanningen mastergrad i pedagogikk ved NTNU? Til pedagogikkutdanningen generelt?

- Hva kjenner du i så fall til? Hva mener du kjennetegner utdanningen?
 - Basert på dette; hvilke forventninger har du til en pedagog (kompetanse)?

- Kjenner du til de ulike studieretningene innenfor masterprogrammet i pedagogikk?
 - **Hvis ja:** hva mener du kjennetegner de?
 - **Hvis Nei:** har du hørt om studieretning *Utdanning og oppvekst*?
 - Hvis ja: hva mener du kjennetegner denne studieretningen?
 - Hvis nei: (*forklar litt hva som kjenner denne retningen, at vi er spesielt opptatt av denne retningen i denne undersøkelsen, kommer tilbake til*)

Vi har nå noen spørsmål om pedagogikkutdanningen og dens relevans for denne arbeidsplassen.

Først:

- Hvor mange ansatte med en mastergrad i pedagogikk har dere?
 - Vet du hvilken studieretning/spesialisering hun/han/de har?

- I stillingsbeskrivelsen/utlysningen(e), søkte dere etter en person med pedagogisk utdanning?
 - **Hvis ja:** Hvorfor? Var utdanningen en viktig grunn til at denne personen ble ansatt? Hva ved faget, hvilken kompetanse var viktig for dere
 - Var studieretning/spesialiseringen til vedkommende viktig for ansettelsen?
 - **Hvis nei:** Hva søkte dere etter (type fag, erfaring)? Hvorfor ble en pedagog ansatt?

- Hvor i organisasjonen benyttes kompetansen til pedagogene?
 - Hvilken stilling? Fast/vikariat – heltid/deltid?
 - Hvilket ansvar og arbeidsoppgaver har hun/han/de?

- Hvorfor? Hva ved pedagogikkutdanningen vil du si er viktig/ gjør de i stand til å utføre disse oppgavene?
- Har dere i etterkant av ansettelsen oppdaget andre sider ved pedagogene som er nyttig for dere/ gjør pedagogene attraktive i arbeidslivet?
- Hva vil du si at pedagogen(e) bringer med seg inn i deres organisasjon? Noe som var overraskende? Som forventet?
- Ser du andre steder i organisasjonen/ansvarsområder som det kunne vært aktuelt å ansette pedagoger? Hvorfor/ Hvorfor ikke?

Vi har nå noen spørsmål som går spesifikt på studieretningen *Utdanning og oppvekst*.

Informert om hvilke emner som inngår (ta med hefte med informasjon som de kan se i)

- Hvordan vil du vurdere denne retningen i forhold til arbeidet her (både samlet, og de ulike fagene)? Hvilke sider ved utdanningen mener du kan være relevant for dere?
- Hva vil du si er styrkene til denne retningen med tanke på arbeidslivet?
- Er det noe du savner/ andre emner du mener burde inngått i en slik studieretning?

Hva hvis vi tenker mer generelt:

- Hva vil du si er styrkene til pedagogikkutdanningen med tanke på arbeidslivet? Har pedagoger noen spesiell kompetanse som gjør de etterspurt? På hvilke områder kan pedagogene benyttes?
- Hva med svakhetene? Hva kan gjøres for å gjøre utdanningen mer relevant? Hva (kunnskap, verktøy, erfaringer) savner dere?
 - Eventuelt følg opp: Pedagogikkutdanningen er et "bredt" fag, kan du se noen fordeler dette bringer med seg i forhold til arbeidslivet? Ulemper?
- Pedagogikkutdanningen har tre læringsmål: selvstendighet, kritisk refleksjon og analytiske ferdigheter. Hvordan vektlegger/vurderer dere disse egenskapene når dere skal ansette nye personer?
 - Hvilke andre læringsmål mener du eventuelt burde vært viktig for utdanningen?

Til slutt:

- Hvilket råd har du til pedagogisk institutt med tanke på deres videre arbeid med å gjøre masteren *Utdanning og oppvekst* mer relevant for arbeidslivet?