

Desentralisert ordning for kompetanseutvikling svarer ikke til lektorenes behov for etterutdanning

Skolen er en svært viktig samfunnsinstitusjon og det er bred politisk enighet om at kvalitet i skolen må styrkes. At etter- og videreutdanning av lærere og lektorer er et viktig tiltak for at skolens undervisningspersonale til enhver tid har den nødvendige faglige og pedagogiske kunnskapen for å «*vere på høgde med utviklinga i skolen og samfunnet*» er det også bred enighet om. En etterutdannings-strategi må først og fremst sikre at de som er formelt kvalifisert gjennom sin grunnutdanning eller påfølgende videreutdanning, og dermed per definisjon er kompetente, øker sin kompetanse slik at de til enhver tid kan være «*på høyde med utviklinga i skolen og i samfunnet*».

Opplæringslovens §10-8 pålegger alle skoleeiere å ha et system som gir riktig og nødvendig kompetanse i virksomheten. Etter loven skal undervisningspersonalet få mulighet til nødvendig kompetanseutvikling, med sikte på å fornye og utvide faglig og pedagogisk kunnskap, og å holde seg orientert om og være på høyde med utviklingen i skolen og samfunnet.

Til tross for lovkrav og plikter som følger av gjeldende avtaleverk i skolen¹, erfarer norske lektorer at det hverken kartlegges hva kompetanseutviklingsbehovet er ved skolen, eller at de som ansatte i skolen tilbys nødvendig kompetanseutvikling for nettopp å kunne være på høyden med utviklingen i skolen og samfunnet. Eksisterende avtaler skal altså allerede sikre kompetanseutvikling, men avtalebrudd får ingen konsekvenser for skoleeier.

Vi legger til grunn at elevene og samfunnet trenger oppdaterte lektorer og lærere. Lektorer og lærere har like stort behov for jevnlig faglig oppdatering som i en rekke andre yrker der dette er

¹ Tariffavtalene for undervisningspersonalet i Oslo kommune og i KS-området har begge forpliktende formuleringer om kompetanseutvikling.

I KS-området har arbeidsgiver etter hovedtariffavtalens kapittel 3.3 ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak. Arbeidsgiver har også forpliktet seg til å utarbeide en lokal lønnspolitikk som skal motivere til kompetanseutvikling og til å beholde, utvikle og rekruttere (kap. 3.2). Fremtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylkeskommunen skal drøftes årlig. Den lokale lønnspolitikken skal legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter og etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

I Oslo kommunes tariffavtale (dokument 25) punkt 1.1.3 står det at de lokale partene i virksomhetene skal ha et systematisk fokus på kompetanseutvikling, bl.a. i henhold til bestemmelsene i opplærings og utviklingsavtalen og ved å stimulere til egne initiativ fra arbeidstakerne. Punkt 3.3 sier videre: «*For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevede tiltak. Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på 44 Hovedtariffavtalen Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser 45 målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. (...)Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak.*»

lovpålagt. Relevant etter- og videreutdanning på faglig tilfredsstillende nivå må tilbys alle i skolen.

Norsk Lektorlag mener dagens system ikke fungerer. Vi vil ha et etter- og videreutdanningstilbud av høy kvalitet som kan kombineres med jobben som lektor eller lærer. Undervisningspersonalet må få rett og plikt til årlig faglig relevant etterutdanning. Skal elevene få bedre undervisning i alle fag må de med lengst utdanning i skolen få en større del av etter- og videreutdanningssatsningene enn det som er tilfelle i dag.

Norge bruker i OECD-sammenheng lite på kompetanseheving av lærerne. Det samme bekreftes i nyere forskning fra TIMMS Advanced 2015. Selv om PISA-forskningen bekrefter at etterutdanningskurs med fokus på hvordan lærere kan implementere kognitivt stimulerende oppgaver i undervisningen har god effekt, har bare 18 % av norske matematikklærerne tatt etter- og videreutdanning med faglig innhold, mot 73 % i Russland, 66 % i USA og 41 % i Sverige. Det er også mangel på faglig videreutdanning for lærere i vgs.

Vi står nå ved et veiskille. Kunnskapsdepartementets foreslåtte tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole som er til høring er ikke innrettet slik at etterutdanningssystemet i norsk skole vil møte alle læreres behov for å holde seg faglig oppdatert.

I Meld. St. 21 Lærelyst skrev departementet at *«det er et godt prinsipp at alle lærere skal ha fordypning i de fagene de underviser i. Det betyr at både nasjonale og lokale myndigheter må sikre at ingen av skolens fag nedprioriteres, verken i grunntutdanning eller i individuell og kollektiv kompetanseutvikling.»* (s 77). Videre skrev departementet at *«Gode lærere med oppdatert fagkunnskap gir relevant og praktisk opplæring, og kvalifiserte lærere er gode rollemodeller og motiverer elevene til å fullføre utdanningen»* (s 81).

Allikevel skisseres nå en ordning for desentralisert kompetanseutvikling hvor fagene åpenbart er nedprioritert, og hvor muligheten for individuelt tilpasset kompetanseutvikling synes å være ikke-eksisterende.

I denne høringsuttalelsen vil Lektorlaget:

- foreslå klare forbedringer i ordningen, og lansere et forslag til supplering av ordningen (punkt E)
- videreformidle viktige erfaringer våre medlemmer så langt har gjort seg med ordningen (punkt F).

I tillegg foreslår vi at det etableres en nasjonal samarbeidsgruppe for desentralisert ordning for kompetanseutvikling slik at partene kan rådgi myndighetene i kontinuerlig videreutvikling av ordningen.

Vi viser også til våre innspill til Utdanningsdirektoratet 15. mai, og vårt brev til Kunnskapsdepartementet av 19.mai.

Vi mener departementet i høringen dessverre unnlater å spørre om det viktigste: om etterutdanningsordningen «desentralisert ordning for kompetanseutvikling» er organisert slik at lærere og lektorer i ulike skoleslag og -trinn får tilbud om faglig relevant etterutdanning, og reell mulighet til å delta.

Kunnskapsdepartementet ber høringsinstansene om å komme med generelle tilbakemeldinger på innretning og målsettinger med retningslinjene, og **særlig besvare følgende spørsmål:**

1. Gir beskrivelsene av mål, målgrupper og kriterier for tildeling av midler i ordningene rom for tilpasning til lokale kompetansebehov i og på tvers av ordningene?

- Nei. De skisserte ordningene omfatter for mange målgrupper, og føringen om skolebasert kompetanseutvikling gjør at ordningen, stikk i strid med hensikten, ikke tilpasses lokale kompetansebehov, det vil si lærere og lektors reelle behov for kompetanseutvikling. Vi anbefaler at det utvikles ulike ordninger for ulike målgrupper, og at det opprettes særskilte samarbeidsforum for henholdsvis grunnskole og videregående opplæring.

Første målformulering i punkt 1.1. oppfatter vi som en overordnet målsetning: «*Styrket kollektiv kompetanse i barnehager og skoler ut fra lokale behov, gjennom samarbeid med universitet eller høyskole*». I tidligere utkast var formuleringen «*å styrke kompetansen i barnehager, skoler og lærebedrifter ut fra lokale behov*». Når en nå har lagt til «kollektiv» foran kompetanse forsterkes inntrykket som er skapt av at ulike faggrupper og ulike lærere og lektors behov ikke vil bli møtt gjennom denne ordningen, men at tiltak vil ta utgangspunkt i skoleledelsens og evt. skoleeiers oppfatning av behov for kompetanseutvikling i skolene.

At målgrupper defineres som «*ansatte i barnehager og skoler, og andre i organisasjonen rundt som bidrar til kvalitet i tilbudet til barn og unge*» illustrerer faren for utvanning, og at tiltakene ikke kan møte faglæreres ulike reelle etterutdanningsbehov. Målgruppen for kompetansetiltakene i tilskuddsordningen må begrenses til undervisningspersonalet, det bør opprettes separate ordninger for spesialpedagogikk og inkluderende praksis, og for barnehage-sektoren.

Det foreslås at første kriterium for tildeling av midler skal være at «*kompetanseutviklingstiltak er forankret i lokalt definerte behov*». Dette er en svært vag formulering. De foreslåtte kriteriene er formulert på et svært overordnet nivå, og samlet sett er de ikke utformet presist nok til å sikre et godt nok system for etterutdanning. Lektorlaget foreslår endringer i kriteriene for tildeling (senere i denne uttalelsen) for å sikre dette.

2. Ivaretar regelverket en tydelig og god ansvars- og rollefordeling mellom aktørene i ordningene?

- Nei. Den foreslåtte forskriften viser de ulike aktørene i ordningen, men formuleringene som er ment å tydeliggjøre hver aktørs oppgaver og roller, er etter vårt syn ikke klare nok.

Eksempelvis står det (punkt 7.1.) at «*...skoleeiere har ansvar for å vurdere og analysere kompetanseutviklingsbehov for sine (...) skoler på en måte som involverer de ansatte*». Dette er en for svak og overordnet føring, og den bør erstattes av at skoleeiere skal basere sin vurdering og prioritering av kompetanseutviklingstiltak på de ansattes behov.

Videre mener vi formuleringen i punkt 5 (kulepunkt5) er utydelig: [Fylkesmannens ansvar innebærer] «*Å bidra til samarbeid og sammenheng på tvers av ulike kompetansetiltak i embetet*». Om dette blir tolket som at Fylkesmannen eksempelvis skal sørge for at det er en faglig sammenheng mellom tiltak for barnehagesektor og videregående opplæring risikerer vi en ytterligere faglig utvanning og at de ansatte sitter igjen med irrelevante tilbud.

Tidligere hadde Fylkesmannen i denne ordningen beslutningsmyndighet om partene i samarbeidsforum ikke nådde enighet om tildeling av tilskudd. Vi tolker departementets forskriftsforslag dithen at Fylkesmannen mister denne myndigheten.

3. Ivaretar kravene til rapportering og evaluering et godt grunnlag for evaluering av måloppnåelse av ordningene?

-Nei. Krav til rapportering må innebære at målgruppene får gi tilbakemelding om kvalitet, nytte og relevans, og hva de heller ville ha brukt tiden på, om de skulle få velge selv.

Det skal rapporteres på kjennetegn på måloppnåelse. Vi mener de to første kjennetegnene på måloppnåelse er svært problematiske, og foreslår alternative formuleringer.

Når første kjennetegn på måloppnåelse er at ansatte «*har deltatt i barnehage – og skolebaserte kompetanseutviklingstiltak som fremmer kollektiv utvikling*», er det for oss en stor gåte hvordan dette skal operasjonaliseres og vurderes, og fra hvilke perspektiver. Å ha deltatt er heller ikke i seg selv et kjennetegn på måloppnåelse. Videre er det uklart hvordan kompetanseutviklingstiltakene som tilbys av universitets- og høyskolesektoren på forhånd skal kunne sannsynliggjøre at «*tiltaket fremmer kollektiv utvikling*». Vi mener det i stedet må stilles krav om at det kun gis offentlig tilskudd til etterutdanningstiltak som har et tydelig kvalitetssikret og forskningsbasert faglig innhold.

I vår videre høringsuttalelse vektlegger vi følgende momenter:

- A) Retningslinjene må gi enkeltansatte mulighet til etterutdanningskurs basert på individuelle behov. Alle kompetansehevingstiltak i skolen kan ikke være kollektive, i den forstand at tiltaket skal favne alle lærere eller være likt for hele undervisningspersonalet på en skole.**
- B) Ordningen må ivareta lærernes og lektorenes etterutdanningsbehov - ikke andre grupper.**
- C) Tilskudd må kun gis etterutdanningstiltak som har et tydelig kvalitetssikret, forskningsbasert faglig innhold**
- D) Tilskudd bør (i perioden 2021-25) gå til etterutdanningstiltak som gir økt kunnskap om emner tilknyttet fagfornyelsen. Fagfornyelsen krever at pedagogisk ansatte også får nødvendig, tilpasset og relevant etterutdanning som ruster oss for oppdatert undervisning i de nye emnene som fagfornyelsen rommer.**
- E) Forslag til supplerings: Fagmiljøer ved skolene spiller inn sine etterutdanningsbehov direkte til en database som universitets- og høgskolesektoren utvikler tilbud til.**
- F) Tilbakemeldinger på desentralisert ordning for kompetanseutvikling – så langt.**

A) Retningslinjene må endres slik at enkeltansatte kan ta etterutdanningskurs basert på sine behov

- Alle lærere og lektorer ved en skole har ikke samme etterutdanningsbehov – lokal kompetanseutvikling må derfor ikke kun bli kollektiv, men også være individuelt rettet for å være relevant og faglig.

Kompetanseundersøkelsene fra Statistisk sentralbyrå viser at lærer- og lektorkorpset i skolens ulike skoleslag er svært sammensatt. Både på et klassetrinn, i et skolefag og på en skole har lærerkorpset en svært sammensatt kompetanseprofil og følgelig ulike behov for etterutdanning. På en og samme skole vil undervisningspersonalet ha ulike etterutdanningsbehov. Eksempelvis vil en erfaren og en nyutdannet matematikklektor ha ulike etterutdanningsbehov for å kunne gi elevene best mulig undervisning, og selvsagt ulikt fra behovene til lektorer, adjunkter og lærere i andre fag. Etterutdanningstiltak må være skolebaserte i den forstand at de må være relevante for undervisningen i skolen. Det vil imidlertid være et stort feilgrep om en med et byråkratisk pennestrøk reduserer all etterutdanning til kun etterutdanning som tilbys en hel skole, eller som favner så mange lærere på skolen som mulig. Vi må ivareta elevenes behov for at lærere med ulik

utdannelse og kompetanseprofil er faglig oppdatert i det enkelte skolefag.

- Retningslinjer for finansiering av DeKom-ordningen må respektere Stortingets premiss: både nasjonale og lokale myndigheter må sikre at ingen av skolens fag nedprioriteres, og at behovet for individuell kompetanseutvikling ivaretas.

Lektorlagets medlemsundersøkelser gjennom mange år viser at medlemmene ønsker etterutdanning innen emner knyttet til fag, og i mindre grad knyttet til pedagogiske problemstillinger eller generell «skoleutvikling».

Lærerrollerapporten beskrev hvordan skolesektoren var preget av tiltak som ble utviklet og implementert ovenfra- og ned- og at disse i større grad for fremtiden bør balanseres med tiltak som springer fram av profesjonene selv. *Profesjonalisering innenfra* må innebære at skoleeier møter ulike faglæreres behov for kompetanseutvikling etter en uavhengig kartlegging.

Generelt er det slik at metaanalyser av forskning som ser på effekten av etterutdanning for undervisningskvalitet og elevers læringsutbytte, oppsummerer og konkluderer med at etterutdanning² har en positiv effekt dersom etterutdanningen har visse kvalitetstrekk (Timperley, 2007). Ifølge Desimone (2009) bør etterutdanningen blant annet ha fokus på faglig innhold, aktiv læring og den bør være av en viss lengde dersom lærernes utbytte skal vedvare. Med utgangspunkt i en trendanalyse av data fra TIMSS 2007 og TIMSS 2011, fant Gustafsson og Nilsen (2016) at lærernes etterutdanningsvirksomhet hadde en positiv sammenheng med elevenes resultater i matematikk på 8. trinn, mens Blömeke, Olsen og Suhl (2016) fant at lærernes deltakelse på etterutdanningskurs påvirket deres undervisningskvalitet i matematikk på 4. trinn. TIMSS 2015 viser til at det i perioden 2007-2015 var færre og færre elever som undervises av lærere som har deltatt på etterutdanningskurs³. TIMSS-forskerne konkluderte blant annet med at når en ser på sammenhengen mellom lærerkompetanse, lærernes undervisningskvalitet og elevenes naturfagprestasjoner på 9. trinn, viser analysene at alle de faglige aspektene av lærerkompetanse (fagspesialisering, faglig og fagdidaktisk trygghet) har en positiv sammenheng med deres undervisningskvalitet, og at undervisningskvalitet igjen har en positiv sammenheng med elevenes naturfagprestasjoner.

Siden faglig innhold er et kvalitetstrekk som kreves for at lærers etterutdanning skal ha positiv effekt på elevens læringsutbytte, kan ikke all etterutdanning være skolebasert og kollektiv. En skoles naturfagslærere vil ikke ha behov for nøyaktig samme innhold i sin etterutdanning. Og en skoles naturfagslærere og en skoles historielærere vil ikke ha behov for nøyaktig samme faglige innhold i sin etterutdanning.

Relevant etterutdanning må ta utgangspunkt i den kompetansen den enkelte ansatte har, og kan dermed, pr definisjon, ikke være «skolebasert», om begrepet tolkes reduksjonistisk som tiltak som favner hele undervisningspersonalet. Om skolebasert utvikling tolkes som at alle faglige ansatte skal gjennomgå det samme kurset, og at det skal utvikle hele skolen, da blir det ikke noe faglig innhold i dette, som er det de ansatte faktisk etterspør. Om «Skolebasert» skal forstås som at tilbudene skal skreddersys til lærernes behov for utvikling, er vi selvsagt positive til det. Slik vi ser det er imidlertid ikke begrepet «skolebasert kompetanseutvikling» et entydig og godt definert begrep

² Vi kan lykkes i realfag. TIMSS 2015.

³ Ibid., s 106.

med en omforent og felles forståelse i skolen. Dette påpeker også OECD i følgeprosjektet som nå er avsluttet.

Videre ser vi det som en reell risiko at en utvikler nasjonale systemer for etter- og videreutdanning som i praksis tvinger faglærere til å ta studiepoenggivende videreutdanning om en trenger faglig påfyll, når en i utgangspunktet kunne ha møtt kompetansebehovet ved å delta på et mindre tid- og arbeidskrevende tilbud som et etterutdanningstilbud er.

I forslag til retningslinjer benyttes formuleringen «*tiltak som fremmer kollektiv utvikling*». Hva som oppfattes som ønsket, og riktig, «kollektiv utvikling», vil trolig variere basert på ståsted og rolle. Hvem avgjør hvilken nytteverdi slike tiltak må ha for den enkelte ansatte, for at tiltaket skal gjennomføres?

NL er svært positive til ambisjonen om styrket samarbeid mellom universiteter og høyskoler og skolesektoren, og slutter oss til flere av anbefalingene ekspertgruppa om lærerrollen gjorde for noen år tilbake. Imidlertid ser vi ikke styrking av lærerutdanningene som et hovedmål for kompetanseutviklingsmidler for skolen. Dette må være et underordnet delmål. Vi må ikke tape av syne at læreres kompetanseutvikling er hovedmålet med ordningen. Ved å sette opp mange mål, risikerer man at strategien ikke treffer godt nok for de viktigste målene.

B) Ordningen må møte lærernes og lektorenes etterutdanningsbehov- ikke andre gruppers

- Etterutdanningsordningen må differensieres, eller deles inn slik at den største målgruppen kun skal omfatte pedagogisk personale. Denne målgruppen skal ikke være «ansatte», men rektorer og lærere og lektorer. Den faglige relevansen av etterutdanning vil bli redusert, om ordningen skal omfatte så mange ulike yrkesgrupper, med så ulik bakgrunn.

Merknad til behov for etterutdanning for spesialpedagoger og andre yrkesgrupper som utgjør laget rundt eleven

Nordahl-utvalget anbefalte å knytte spesialpedagogene nærmere elevene og klasserommene. Våre medlemmer opplever dessverre ofte at spesialpedagoger i praksis fungerer som byråkrater fjernt fra skolehverdagen, som fatter vedtak lærerne har få muligheter til å sette ut i live. Målet må være å få økt spesialpedagogisk kompetanse i skolen. I en etterutdanningsstrategi kan ikke «tilstrekkelig kompetanse» være målet. Grunnkompetansen en profesjon trenger for kvalitetssikret yrkesutøvelse, må skje gjennom utdanningene og studiepoenggivende videreutdanning, ikke gjennom etterutdanning. For å styrke spesialpedagogisk kompetanse i skolene, trengs det derfor også videreutdanning, ikke kun etterutdanning. Videre må ikke kriteriene for tiltak for spesialpedagoger utelukke rene faglige relevante etterutdanningstilbud, slik det kan oppfattes når det kun står «tverrfaglige» i forslag til kriterier for tildeling av midler.

Forslaget til kriterier mangler vesentlige definisjoner og innsnevring av innhold:

- begrepet «*laget rundt barna*» må presiseres og defineres, slik at det framkommer tydelig hvilke konkrete yrkesgrupper som skal inkluderes av ordningen.
- begrepet «*helhetlig*» må defineres. Det er svært uklart hva dette begrepet kan innebære i en slik sammenheng, og tolkningsrommet er svært stort. Det kan da vanskelig vurderes hvordan tiltak møter denne målformuleringen.

Tilskuddsordningen bør deles opp for hhv. barnehage, grunnskole og videregående - med separate samarbeidsforumer pr delområde

OECD har påpekt at det er vanskelig nok å administrere ordningen slik den er, om en ikke også skal samle mye i en og samme tilskuddsordning. Allikevel har departementet valgt å foreslå tilskuddskriterier som skal favne flere ordninger.

Det er viktig at etterutdanningsordninger baseres på behovsvurderinger for de ulike gruppene i sektoren. På denne måten har vi tro på at tiltakene kan bli mer treffsikre og relevante for de forskjellige målgruppens ulike behov, og at også lovgivende og bevilgende myndighet får informasjon om det reelle behovet og tilknyttet økonomi for henholdsvis grunnskole, videregående skole, og spesialpedagogisk kompetanse – separat. Transparens er et viktig prinsipp, spesielt for landsdekkende ordninger det er tilknyttet betydelig økonomi til.

Ansattrepresentanters stemme inn i foraene må styrkes. Dette er i tråd med både OECDs anbefaling for ordningen, og lærerrolle-rapportens råd for skolesektoren generelt. Om det ikke etableres separate ordninger med egne samarbeidsfora pr delområde, må lærerorganisasjonene få separat representasjon fra henholdsvis grunnskole og videregående opplæring inn i samarbeidsforaene.

C) Tilskudd må kun gis etterutdanningstiltak som har et tydelig kvalitetssikret, forskningsbasert faglig innhold

- Vi mener etterutdanningstilbudene må være tilstrekkelig kvalitetssikrede, målrettede og relevante. Det må stilles krav om at det kun gis offentlig tilskudd til etterutdanningstiltak som har et tydelig kvalitetssikret og forskningsbasert faglig innhold.

Vi støtter Stoltenberg-utvalgets forslag om at det faglige innholdet i etter- og videreutdanningstilbud i kompetansesystemet må være forskningsbasert og kunne dokumentere positive effekter på elevers læring. Vi har ikke hatt tilstrekkelig innsyn i tiltakene som til nå har vært omfattet av ordningen for desentralisert kompetanseutvikling til å kunne trekke en entydig konklusjon, men tilbakemeldinger fra medlemmer som har deltatt på ulike tiltak, sannsynliggjør dessverre ikke at tiltakene har en tilstrekkelig forskningsbasis eller kan vise til dokumenterte effekter på elevers læring.

Skoleeier har et koordineringsansvar i ordningen, men er helt avhengige av tydelige behovsvurderinger fra lærer – og rektornivå, og ikke selv sette egne oppfatninger om skoleutvikling i sentrum av vurderingene. Våre medlemmer erfarer at dette kan være en svært vanskelig øvelse for skoleeiernivået. Selv om det er en komponent av egenfinansiering for skoleeiernivå i ordningen, må ikke skoleeiers oppfatning av behov og relevans veie tyngre enn ansattes. Det er det en reell fare for, slik ordningen nå er innrettet.

Den desentraliserte ordningen for kompetanseutvikling kjennetegnes av svært mange nivåer. Det innebærer i seg selv en risiko for at etterutdanningsbehovene som meldes inn fra enkeltlærere og fagmiljøer på en skole blir endret og omprioritert, og tolket annerledes enn intendert, slik at en sitter igjen med en avgjørelse om tiltak i den andre enden som ikke svarer til forventningene. OECD har i oppstartsprosessen påpekt at systemet blir for topptungt, og at en ikke får kontakt med individer i målgruppen. Vi ser at undervisningspersonalets stemmer som de viktigste aktørene i systemet, ikke når frem.

Vi har også fått tilbakemeldinger om at mange etterutdanningstiltak under den desentraliserte ordningen ikke er tilpasset skolens reelle etterspørsel etter faglige temaer og emner på kurs, men snarere drives av det pedagogiske utgangspunktet den nærmeste universitets- eller høyskoleinstitusjonen har.

Kommentar til kjennetegn måloppnåelse barnehage

Vi er prinsipielt uenige i, og mener det er helt uakseptabelt, at Kunnskapsdepartementet foreslår å bruke en etterutdanningsordning til å øke barnehagelæreres *grunnkompetanse*. Nødvendig grunnkompetanse sikres gjennom barnehagelæreres grunnutdanning og evt. *videreutdanning*, og ikke gjennom etterutdanningstiltak som ikke gir økt formell kompetanse. Dette må endres.

Departementet legger til grunn at tilskuddsmottakerne skal rapportere på kjennetegn på måloppnåelse. Når første kjennetegn på måloppnåelse er at ansatte «*har deltatt i barnehage – og skolebaserte kompetanseutviklingstiltak som fremmer kollektiv utvikling*», er det helt uklart etter hvilke kriterier måloppnåelse skal operasjonaliseres og vurderes. Å ha deltatt er ikke i seg selv noe kjennetegn på måloppnåelse. Det er også uklart hvordan kompetanseutviklingstiltakene som tilbys av universitets- og høyskolesektoren på forhånd skal måtte sannsynliggjøre at «tiltaket fremmer kollektiv utvikling». Det må stilles krav om at det bare gis offentlig tilskudd til etterutdanningstiltak som har et tydelig kvalitetssikret og forskningsbasert faglig innhold.

Lektorlagets alternative forslag til kjennetegn på måloppnåelse:

- Undervisningspersonalet har deltatt på etterutdanningskurs og kompetanseutviklingstiltak som fremmer god undervisning i det aktuelle faget
- Tiltakene er forankret i lokale prosesser som kartlegger undervisningspersonalets behov for etterutdanning og faglig-pedagogisk utvikling
- Tiltaket holder en faglig anerkjent standard og har et forskningsbasert og faglig innhold
- Tiltaket er i hovedsak planlagt og gjennomført i samarbeid mellom skole og universitet eller høyskole
- Samarbeidende universitet eller høyskole har lagt til rette for at erfaringer knyttet til tiltaket også bidrar til videreutvikling av lærer- og lektorutdanningene.

Innrapportering må sikre åpenhet og oversikt over behov, etterspørsel og tilbud

Både nasjonale og lokale myndigheter, partene i arbeidslivet og elever og foreldre har behov for å få vite hvilken kompetanseutvikling lærere ved den enkelte skole får, og hvordan lovpålagt ansvar for kompetanseutvikling prioriteres i ulike skoler, kommuner og fylker. Det er derfor vesentlig å sikre transparens både for desentralisert kompetanseordning og eventuelle andre ordninger som legges inn i samme retningslinjer.

Det er svært viktig at man skiller mellom og får oversikt over:

- 1) behov (den enkelte lærers kompetansebehov),
- 2) etterspørsel (skoleleder/skoleeiers prioritering av eget behov) og
- 3) tilbud (UH-sektorens tilbud av ulike kurs og moduler).

Dette kan løses ved å bruke standardiserte undersøkelser for kartlegging og rapportering.

En samlet, spesifisert oversikt over hva lærerne trenger, hvordan skoleeiere og skoleledere prioriterer behovet, og hva universitets- og høyskolesektoren tilbyr er nyttig både for skoleledere, skoleeiere i kommune og fylke. Nasjonale myndigheter får oversikt over samlede behov, prioriteringer og tilgjengelig tilbud. Informasjonen må være åpent tilgjengelig for berørte parter, men også utenforstående brukere av skolesystemet bør få vite hvilken faglig oppdatering norske lærere har, etterspør og får tilbud om.

For universitets- og høyskolesektoren vil dette også være nyttig, da de skal utvikle og dimensjonere et tilbud både for etterspørsel fra skoleeiernivået, men også individuell etterspørsel. Slik vi leser forslaget til tilskuddsordning, er dette på tvers av prinsipper fra Kompetansereformen «Lære hele livet» som legger opp til at den enkelte også i større grad individuelt skal kunne nyttiggjøre seg etterutdanningstilbud fra universiteter og høyskoler. Det bør også være muligheter for å etablere faglige nettverk og nettbaserte og fagtilpassede etterutdanningstilbud der avstandene er store, og det er få faglærere lokalt. Oversikt over behovet hos norske lærere vil da være svært nyttig. Utdanningsdirektoratet må gis ansvar for å koordinere informasjon om ordningen og påse at det utarbeides oversikter over behov og tilbud.

For at kollektive kompetansehevingstiltak skal være nyttige og relevante, må de som oftest omfatte et gruppenivå under skolenivå, eksempelvis matematikk-kollegiet eller kontaktlærerne som gruppe. Også for den kollektive kompetanseutviklingen er det åpenbart at lærere på ulike skoletrinn, skoleslag og skolefag har forskjellige behov. Dette kan også bedre ivaretas og vektas opp mot individuelle og faglige behov når den enkelte lærer får mulighet til å melde inn behovet gjennom en årlig kartlegging, mens skoleledere og skoleeiere årlig rapporterer hvilke prioriteringer de har gjort,

og UH-sektoren rapporterer hvilke tilbud de har.

Ved å gjøre disse kartleggings- og rapporteringsverktøyene til en del av retningslinjene for tilskudd sikrer man at skoleeiere faktisk benytter dem.

Vi mener skoleeiere bør rapportere om hvilke behov for etterutdanning som er meldt inn, hva som faktisk ble gjennomført pr år, samt resultater fra brukerevaluering pr tiltak. Videre må skoleeier rapportere om hvilke innmeldte behov som ikke ble dekket i foregående periode, og vise til planer for hvordan dette søkes dekket for kommende perioder. Arbeidsgivers forpliktelser gjennom avtaleverk og opplæringslov må ses i sammenheng med samarbeidsforaene i desentralisert ordning for kompetanseutvikling.

➤ Åpenhet og oversikt over læreres behov, skoleeieres etterspørsel og universitets- og høyskolesektorens etterutdanningstilbud sikres ved at retningslinjer for tilskudd inkluderer årlig bruk av sentralt utviklede kartleggings- og rapporteringsverktøy.

Lektorlagets alternative forslag til kriterier for tildeling av tilskuddsmidler:

Kompetanseutviklingstiltak utvikles og tilbys med grunnlag i ulike faggruppers behov på skolene

- Behovene for kompetanseutvikling skal være basert på lokale analyser og faglig dialog med universitet eller høyskole. Temaer som omfattes av fagfornyelsen (LK-20 og LK-20S) skal prioriteres i perioden 2021-2025.
- Lokale analyser av kompetanseutviklingsbehov skal bygge på den enkelte ansatts plan for kompetanseutvikling (jfr. tariffavtalens krav om individuell plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak), og prioritering av behov for hver periode drøftes mellom rektor og tillitsvalgte.

Midlene skal brukes til barnehage- og skolebasert kompetanseutvikling

- Tiltakene skal fremme bedre undervisningspraksis og øke deltakernes kompetanse i de aktuelle fagene. I perioden 2021-2025 skal emner tilknyttet fagfornyelsen prioriteres.

Tiltakene gjennomføres i samarbeid mellom barnehage- og skoleeiere og universiteter og høyskoler

- Skoleeiere og universiteter og høyskoler skal samarbeide om å planlegge og gjennomføre tiltak i barnehager og skoler basert på behovsgrunnlaget fra undervisningspersonalet. Tillitsvalgte for undervisningspersonalets ulike arbeidstakerorganisasjoner skal bidra i dette samarbeidet.
- Universiteter og høyskoler som bidrar i kompetanseutviklingen skal sørge for at erfaringer fra etterutdanningstiltaket styrker lærer- og lektorutdanningene.

Særskilte kriterier for kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis

- Kompetanseutvikling knyttet til kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis skal bidra til økt spesialpedagogisk kompetanse i skolen, og utformes slik at de er nyttige og relevante for de ulike målgruppene som er angitt i punkt 1.2.

Merknader til punkt 4 om evaluering

Målgruppenes egen evaluering av tiltaket de har deltatt på, mangler. Det er det mest vesentlige, og dette må inn i ordningen.

I tillegg mener vi det må være transparens i systemet. Hver aktørs oppfatning av tiltaket som er gjennomført, må være tilgjengelig som informasjon til samtlige aktører, for best mulig

tilrettelegging for erfarings- og kunnskapsdeling innad i samarbeidsforumet og mellom samarbeidsforaene.

Departementet foreslår at skoleeierne og universiteter og høyskoler som inngår i partnerskap i samarbeid skal evaluere kompetansetiltak og vurdere måloppnåelse. Det er avgjørende for at en skal kunne feste lit til resultatet, at slik evaluering blir ekstern, og at deltakernes oppfatning av tiltaket og tiltakets nytteverdi i undervisningen inngår i en slik ekstern evaluering.

Våren 2020 ble lærerne tatt med som respondentgruppe i «Spørsmål til Skole-Norge» i forbindelse med koronapandemien. Vi anbefaler at lærerne blir en fast respondentgruppe i dette kartleggingsverktøyet, og at etter- og videreutdanning blir tema for undersøkelsen med jevne mellomrom, slik at også undervisningspersonalets oppfatning av situasjonen ligger til grunn for politisk analyse og beslutninger.

D) Tilskudd bør (i perioden 2021-25) gå til etterutdanningstiltak som gir økt kunnskap om emner tilknyttet fagfornyelsen

Fagfornyelsen er så vidt i gang, og det er særskilt behov for etterutdanning knyttet til ulike nye emner. I revisjonen av Kunnskapsløftet står fagene sentralt: Det er gjennom arbeid i fag at verdigrunnlaget fra overordnet del og formålsparagrafen skal realiseres, at elever skal dannes som borgere, og gjennom arbeid i fag at elevene skal få kunnskap om og kompetanse i de prioriterte tverrgående temaene det er enighet om – bærekraftig utvikling, folkehelse og livsmestring, og demokrati og medborgerskap. Det er fagene i skolen som har timer - og læreplaner- og kompetansemål som skal nås. I tillegg til nødvendig videreutdanning for å løfte lærer- og lektorkorpset slik at alle underviser i fag de har fordypning i, fordrer ambisjonene for fagfornyelsen at de pedagogisk ansatte også får nødvendig, tilpasset og relevant etterutdanning som rustet dem for oppdatert undervisning i de nye emnene som fagfornyelsen rommer.

Forsterkede krav om dybdelæring i alle fag blir ganske innholdsløse hvis det ikke medfølger en anerkjennelse av at formidlerne av denne dybdeforståelsen må rustes til nye krav og et kunnskapsbilde innen faget som stadig endrer seg.

Kunnskapsdepartementet skrev i Meld. St. 28 om kompetanseutviklingsbehov tilknyttet fagfornyelsen at det er *«viktig at skolebaserte etterutdanningstiltak, både i nasjonal og lokal regi, har som mål og forbedre undervisning og vurdering i fagene for å oppnå målene i læreplanverket (St. meld. 28 s 73). Videre skrev departementet at de ville – at alle nasjonale etter- og videreutdanningstiltak inkluderer fagforståelsen som er lagt til grunn i læreplanene, og forskningsbasert kunnskap om dybdelæring og undervisning og vurdering i fagene» (s 74).*

På denne bakgrunnen ber vi om at det legges inn krav om at tiltaket har et innhold som er relevant jfr. fagfornyelsen i en innføringsperiode (eksempelvis 2021-2025). Vi har foreslått alternative formuleringer tilknyttet kjennetegn på måloppnåelse og kriterier for tildeling av tilskuddsmidler som reflekterer dette, og ber om at departementet bygger videre på dette.

E) Vårt forslag: Lag en database over lokale kompetanseutviklingsbehov som universitets- og høgskolemiljøenes fagmiljøer kan skreddersy etterutdanningstilbud etter

I tilknytning til Meld. St. 14 «Kompetansereformen – lære hele livet» ba Stortinget regjeringen nedsette et partssammensatt utvalg for å utrede hvordan arbeidstakere kan opparbeide seg en rett til kompetanseheving gjennom arbeidslivet, og sikre at tillitsvalgte tas med i drøftinger om hvilken kompetanseutvikling virksomheten trenger (vedtak 698). Lektorlaget har støttet dette. En fornuftig etterutdanningsordning, sett fra vårt perspektiv, må både tilpasses enkeltansattes individuelle og faglige behov og arbeidsgiver må tilrettelegge og betale for slik kompetanseutvikling. Kunnskapsdepartementet må ta sin del av ansvaret for skoleutvikling ved å sørge for at individuelle kompetanseplaner ikke forblir en ønskeliste som ligger i en skuff, men at disse forplikter.

- Vi mener en ordning hvor skolenes ulike faggrupper melder inn sine kompetanseutviklingsbehov i en database tilbyderne i universitets- og høgskolesektoren kan benytte for å utvikle tilbud, smidigere og mer effektivt kan knytte kontakt mellom leverandører og brukere av etterutdanningskurs og andre kompetansehevingstiltak. En slik ordning vil virke tidsbesparende på skoleeiernivå, og vi ser det som mer sannsynlig at tiltakene som utvikles i større grad svarer til behovene som er skissert av undervisningspersonalet direkte.

Lektorlaget ser det som avgjørende at universitets- og høgskolesektoren som tilbydere utvikler skreddersydde tilbud som dekker et behov i målgruppen.

F) Tilbakemeldinger om hvordan dagens ordning fungerer, sett fra lektorenes perspektiv

Implementeringsprosjektet der OECD har bistått norske myndigheter og Norsk Lektorlags erfaringer viser at ordningen til nå ikke har virket “nedenfra og opp” etter intensjonen. OECDs har rettet skarp kritikk av ordningen så langt. Elever over hele landet skal få et likere tilbud med kvalitet, men direktoratet har valgt en krevende modell som ikke har lyktes i andre land.

- Deltagelsen fra skoler og lærere varierer mye, selv om modellen skal være skolebasert og basert på lokale behov.
- OECD etterlyser kvalitetsheving i prosessene, mer lederskap fra direktoratet, kvalitetsindikatorer, og bedre oppfølging av lokale oppfølgingsteam. Fylkesmannens rolle må også endres, fra beslutningstager til koordinator, og med en bedre oppfølgingsfunksjon.
- Norsk Lektorlag har i stor grad blitt stående utenfor til nå, og har plukket opp signaler også fra andre som står utenfor og opplever at ordningen ikke fungerer. Samarbeidsforaene skulle gi god medvirkning til lærerorganisasjonene, men det fungerer ikke i praksis.
- Vi har også fanget opp at flere aktører rundt om i landet opplever at universitets- og høyskolesektoren gjerne har tilbudt eksisterende kurs fremfor å utvikle tilbud sektoren etterspør.
- Kompetansen hos lokal UH-tilbyder varierer mye (fag, dybde, nivåer), dette kan gi en kvalitetssenkning med større forskjeller rundt om i landet. La skoleeier og skolene selv velge det beste og mest egnede fagmiljøet, ikke kun det nærmeste.

På denne bakgrunnen, og med grunnlag i erfaringer vi har innhentet fra våre tillitsvalgte, mener vi at det er rimelig at skoleledere bør ha noe handlingsrom til å prioritere etterutdanningstiltak *utenfor* denne ordningen. Slik ordningen nå er innrettet er det i praksis svært vanskelig å oppfylle intensjonen om at tiltakene skal være godt lokalt forankret.

Vi vil advare departementet om at kompetanseutviklingstiltak som ikke treffer målgruppene godt, vil bli oppfattet som en tidstyv. Systemet i seg selv må heller ikke bli en tidstyv hvor tillitsvalgte må legge ned mye arbeid for å påvirke en beslutning i samarbeidsforaene som ikke nødvendigvis går i de ansattes favør.

Oppsummert frykter vi at desentralisert ordning for kompetanseutvikling, slik den nå foreligger, risikerer å virke mot sin hensikt ved:

- å tre kompetansetiltak over hodet på lærerne, uten at de har kunnet påvirke temavalg eller innhold i nevneverdig grad. Ordningen er ikke innrettet på en måte som sikrer den enkelte ansattes involvering, og tiltakene kan ikke sies å være godt lokalt forankret.
- å låse samarbeidet med UH-sektorens fagmiljøer til et sterkt avgrenset geografisk område
- at lite motiverte lærere settes til «kompetanseutviklende» arbeid som de ikke har bedt om og som de mener de ikke trenger.
- at lærere og lektorer ikke får en kompetanseutvikling som de etterspør og kunne hatt nytte av.

Søknadsskjemaet for Viken⁴ eksemplifiserer noen av de utfordringene vi ser med denne ordningen.

- Det tilbys tiltak knyttet til «Fagplaner». Det er ikke åpenbart hva etterutdanning i fagplaner kan innebære, om målgruppen er *alle ansatte på en skole*. Læreplaner i fag har selvsagt ulikt innhold, og generell læreplananalyse som tema oppfattes ikke nødvendigvis som relevant.
- Videre er kategoriene for tiltaket knyttet til læringsmiljø, mangfold, tidlig innsats, elevaktive læringsformer, lærerrolle, læreridentitet, elevrolle og elevidentitet. Hvor blir det av fag i dette? Det er helt borte. Vi mener at samtlige av disse *temaene må omhandles fagspesifikt*, om kurset skal oppleves som *nyttig og relevant* for undervisningspersonalet.

Vennlig hilsen



Rita Helgesen
Leder
Norsk Lektorlag

⁴ Skjema for behovsmelding 2020 <https://www.fylkesmannen.no/nb/oslo-og-viken/barnehage-og-opplaring/grunnskole-og-videregaende-opplaring/desentralisert-ordning-for-kompetanseutvikling-i-skolen/>