

Høringsuttalelse til NOU 2022:13

- Et helhetlig system for kompetanse – og karriereutvikling i barnehage og skole

Innledning

Norsk Lektorlag organiserer 8500 lektorer og lektorstudenter. Vi vet at gode lærere øker elevenes læringsutbytte. Høye opptakskrav til lærerutdanning, kompetansekrav for å undervise og jevnlig og relevant etter- og videreutdanning er gode tiltak som virker sammen for en god skole. Disse tiltakene har bred støtte blant våre medlemmer.

Rekruttering til læreryrket henger nøye sammen med yrkets status, lønnsnivå, kompetansekrav og faglige utviklingsmuligheter. Fortellingen om norsk skole videre må handle mindre om lokalt handlingsrom for lokale skoleeiere, og mer om å styrke førstelinjen ved å tilby etter- og videreutdanning som treffer ansattes ønsker og behov. Norsk skole vil gagnes av å beholde de dyktige lærerne vi har, og av å videreutvikle deres kompetanse i tråd med samfunnsutviklingen. Da kan ikke skolesektoren henge bakpå – men snarere ha ambisjoner om å tilby alle elever kvalitativt god, tilpasset undervisning, med faglærere som er faglig oppdaterte. Vi ønsker både en tillitsreform, hvor ønsker og behov lærere og lektorer har for etter- og videreutdanning, skal tillegges vekt når kompetanseutviklingen i skolen planlegges, og at vi beholder og videreutvikler den nasjonale kvalitetssikringen av skolen. Skal vi få likeverdig grunnskoleopplæring og videregående opplæring alle steder i Norge, må skoleeier forpliktes til å gi et godt etter- og videreutdanningstilbud slik at alle norske elever får faglig oppdaterte lærere – i alle skolens fag.

I denne høringsuttalelsen besvarer vi spørsmålene i Utdanningsdirektoratets høring. Lektorlagets sentralstyre har vedtatt uttalelsen, som bygger på våre tidligere innspill til utvalget knyttet til etterutdanning, videreutdanning og karriereveier, og vår politikk knyttet til veiledningsordningen for nyutdannede nyansatte, og innspill fra Lektorlagets fagpolitiske utvalg. Vår politikk knyttet til tillitsreform, fullføringsreformen, fagfornyelsen og ny opplæringslov er henvist til eller omtalt kort i uttalelsen, der det er relevant.

Høringsspørsmål 1.

Har dere synspunkter på og vurderinger av dagens etter- og videreutdanningssystem?

Skolen er en av våre viktigste samfunnsinstitusjoner, 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 høgd med utviklinga i skolen og samfunnet» er det også bred enighet om. Norsk Lektorlag mener elevene og samfunnet trenger oppdaterte lektorer og lærere. Dette er en sentral del av kvalitetssikringen av skolen.

Videreutdanningsstrategien Kompetanse for kvalitet treffer ikke lektorene godt nok

Det er et paradoks at vi i Norge setter høye ambisjoner om kvalitet i opplæringen, samtidig som en

ikke har en videreutdanningsordning som i praksis anerkjenner og tilgodeser behovet lektorer, som med sin grunnutdanning møter minstekravene for tilsetting og undervisning, har for kompetansepåfyll. Slik videreutdanningsstrategien Kompetanse for kvalitet er utformet i dag, får som hovedregel ikke lektorene videreutdanning i sine undervisningsfag, med mindre de ønsker å utvide sin fagportefølje. Våre medlemmer har i stor grad gitt opp å be rektor om videreutdanning – de vet fra før at de ikke vil bli prioritert.

I tråd med nasjonale ambisjoner om en god, offentlig fellesskole, mener vi staten må ta ansvar for rause etter- og videreutdanningsordninger som gjør at alle ansattgrupper i skolen får jevnlig faglig påfyll. At lektorene selv har bekostet en høy grunnutdanning, må ikke diskvalifisere dem fra å få en oppdatering av fagene sine. Livslang læring må også gjelde for akademikere ansatt i skolen.

Alle vitenskapsfag og skolefag utvikler seg over tid. Jo eldre grunnutdanningen er, jo større vil behovet være for kompensatorisk videreutdanning. Lektorer med masterutdanning og mye arbeidserfaring trenger både etterutdannings- og videreutdanningstilbud for å få ferske erfaringer med og fra vitenskapsfaget. Mange av våre lektorer ønsker dessuten videreutdanningstilbud i vitenskapsfaget, og er ikke nødvendigvis interessert i en didaktisk retning på alle videreutdanningstilbud.

Rapporten utvalget for etter – og videreutdanning i barnehage og skole bestilte fra Rambøll og Sintef (mai 2022) sier det slik: *«Lærerne med mastergrad opplever at de stiller bakerst i køen når ressurser til videreutdanning skal fordeles, fordi de allerede har lang utdanning og oppfylder forskriftene om et visst antall studiepoeng i undervisningsfagene sine. Unntaket er lærere med få undervisningsfag, der skoleledelsen ønsker å gjøre dem faglig bredere og dermed mer «spillbare» i fagkabelen ved skolen. Dette bildet bekreftes av intervjuene med skoleledere og –eiere»* (side 32). Samtidig antydes det at *«det ikke er videreutdanningstilbydernes porteføljer, men snarere skoleleder og -eiers prioriteringer som skaper diskrepans mellom masterutdannede læreres ønsker og videreutdanningstilbudet de faktisk får»*. (s 2). Dette poenget utdypes også senere i utredningen: *«Lærere med mastergrad i skolen opplever at de kan ønske seg videreutdanning fra et bredt og godt tilbud, men at nåløyet for å få ressurser til å studere kan være trangt. Dette handler både om prioriteringer hos skoleleder og -eier, om hvilke fag de selv ønsker å ta videreutdanning i, og om at de blir ansett å ha svært lang utdanning fra før og dermed stiller lenger bak i køen»*. (s 17)

Dette er i tråd med tilbakemeldinger fra Lektorlagets medlemmer. Vi har dessverre ingen tro på at mer handlingsrom til skoleeier- og skoleledernivå vil gi lektorene et mer tilgjengelig videreutdanningstilbud i framtida.

Mye av dagens tilbud er dessuten rettet mot grunnskolens behov. Denne skjevheten må det rettes opp i: *«De fleste av informantene våre er godt fornøyd med det som eksisterer i dag av etter- og videreutdanning for lærere, selv om informantene fra kulturskolen og videregående skole mener at mye av det er rettet først og fremst mot grunnskolen. Mange viser til at de selv orienterer seg i studieporteføljen hos universiteter og høyskoler, og ikke opplever at det mangler videreutdanningstilbud her.»*(s 15)

LK 20/LK20S og Fullføringsreformen fordrer høyere, ikke lavere, kompetansekrav, og dermed behov for videreutdanning

Vi mener nye læreplaner i fagfornyelsen (LK -20) i realiteten stiller enda større krav til læreren enn før, siden kompetansemålene er utformet på et overordnet nivå. Både elever som henger etter faglig, elever med høyt læringspotensial, og alle i midten trenger en faglig trygg lærer som kan formidle stoffet på flere ulike måter, og som kan utnytte mulighetene for nivådelt undervisning og differensiert progresjon.

Liedutvalget, som utredet struktur og innhold i videregående opplæring, rådet regjeringen til å utvide kompetansekravene til lærerne i videregående opplæring. Regjeringens forslag om varige unntak fra kompetansekrav for undervisning for allmennlærere er dessverre et stort skritt i motsatt retning. Når nye utdanningsprogrammer i videregående opplæring (gjennom fullføringsreformen) skal tilbys om noen år, mener Lektorlaget at høyere kompetansekrav for undervisning må være på plass. Om nivået på elevenes studieforberedthet skal ligge høyere enn dagens nivå, og full fordypning i programfag skal være på et mer avansert nivå enn i dag, må vi også kreve mer enn ett års fordypning i faget for faglæreren som skal få elevene dit.

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 grunnutdanning 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). Dette gjelder fortsatt.

- Behovet for videreutdanning er stort, og vil bare bli større i årene som kommer, ikke mindre. Livslang læring må også bli en realitet for lektorene i skoleverket. Da er ikke en visjon om en fremtidig sammenslåing av etter – og videreutdanning veien å gå.

Desentralisert tilskuddsordning for kompetanseutvikling

Dagens desentraliserte modell for kompetanseutvikling hadde mål om mer relevante etterutdanningstiltak for bedre undervisning i klasserommene, ved at beslutning om hvilke kurs lærerne skulle få, skulle tas «nærmere» klasserommene. Imidlertid viser erfaring og OECDs ekspertvurdering at de regionale samarbeidsforaene ikke har ført til dette. **Når evalueringer av den desentraliserte kompetanseutviklingsmodellen viser at en blir mindre fornøyd, jo nærmere klasserommet en kommer, bør det fungere som et varsko for regjeringen.**

Svakhet 1)

Et problem at behov spilles inn fra skoleeivnivå- ikke fra lærerne

Dagens 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 høgskole-institusjonen har.

Skoleeier har et koordineringsansvar i ordningen, men er helt avhengige av tydelige behovsvurderinger fra lærer – og rektornivå, og at de ikke setter egne oppfatninger om skoleutvikling i sentrum av vurderingene. Våre medlemmer erfarer at behovsvurderingen kan være en svært vanskelig øvelse for skoleeiernivået. Sett fra universitets- og høyskolesektorens perspektiv opplever en at ikke alle skolers ledergrupper er gode nok på å tydeliggjøre sine læreres etterutdanningsbehov. En har ikke et godt nok system for innhenting på plass. Systematikken mangler, og hvem skal egentlig avgjøre hva behovene er?

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, og vi kan ikke se at utvalgets forslag vil løse dette problemet.

Rapporten utvalget bestilte fra Rambøll og Sintef (mai 2022) sier: *«Det er i størst grad skolene og barnehagene sine behov for kompetanse som blir kartlagt, og ikke lærerne sine ønsker. Det er som regel skolens behov som styrer etter- og videreutdanningstilbudet lærerne får (...) Eiere og ledere opplever hovedsakelig dagens tilbud for etter- og videreutdanning som godt, også for lærere med mastergrad»*(s 3). Det er svært ulike oppfatninger av situasjonen på ulike nivåer i skolen, og disse forskjellene indikerer et hovedproblem med dagens modell.

Våre medlemmer rapporterer om at skoleeierne enkelte steder i praksis kontrollerer innholdet i etterutdanningstilbudene, og en stiller spørsmål ved om aktører i UHS har godt nok eierskap til ordningen. Andre medlemmer opplever at «UHS sin meny avgjør hva vi spiser til middag».

Svakhet 2)

Dagens etterutdanningsordning tar ikke høyde for ulike behov i ansattgruppene i skoleverket

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 kunne 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. Eksempelvis vil en erfaren og en nyutdannet matematikklektor ha ulike etterutdanningsbehov for å kunne gi elevene best mulig undervisning.

- Etterutdanningstiltak må være skolebaserte i den forstand at de må være relevante for undervisningen i skolen, men ikke skolebaserte forstått som at de må favne alle. Individuelt gitte kurs kan også styrke det faglige profesjonsfelleskapet- om det tilrettelegges for god deling og bruk i etterkant.

Generelt er det slik at metaanalyser av forskning som ser på effekten av etterutdanning for undervisningskvalitet og elevers læringsutbytte, oppsummerer og konkluderer med at etterutdanning 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

etterutdanningskurs. 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.

- Vi mener nasjonale myndigheter må ta ansvar for å ivareta elevenes behov for at lærere med ulik utdanning og kompetanseprofil er faglig oppdatert i det enkelte skolefag. Dagens system tilrettelegger ikke godt nok for dette.

Høringsspørsmål 2.

Opplever dere at kunnskapsgrunnlaget om etter- og videreutdanningstiltak er dekkende for barnehage, grunnskole, videregående opplæring, kulturskole, opplæring særskilt organisert for voksne, og i fag- og yrkesopplæringen i både skole og bedrift?

Ja, kunnskapsgrunnlaget fremstår som godt, og utredningen er velskrevet og lett tilgjengelig.

Høringsspørsmål 3 (kapittel 8)

Støtter dere forslaget om et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling slik det framkommer i NOUen?

Vi støtter intensjonen om et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling, og utvalgets vurdering av betydningen av et system hvor flere deler virker sammen, til beste for de ansattes faglige utvikling, og i siste instans til elevenes beste. Utvalget skriver at «et introduksjonsår for nyutdannede lærere, karriereveier, videreutdanning og barnehage- og skoleutvikling skal virke sammen mot de samme målene: å gi lærere og andre ansatte gode muligheter for å utvikle seg faglig»¹.

Imidlertid deler vi ikke det vi oppfatter som utvalgets syn om at skoleeierne bør gis et større handlingsrom for at etter- og videreutdanningstilbudene skal nå flere ansatte og være mer relevante. I denne sammenhengen viser vi til et innspill om tillitsreformen fra Norsk Lektorlag til Kunnskapsdepartementet av 6. april 2022.

Vi støtter utvalgets tre mål for etter- og videreutdanning:

1. Etter- og videreutdanning skal fremme barn og unges utvikling og læring.
2. Etter- og videreutdanning skal sikre likeverdighet.
3. Gode systemer skal styrke kompetansen til flere og skape attraktive arbeidsplasser.

Vi mener disse tre målene er de riktige, og like viktige. Samtidig er målet om likeverdighet vesentlig for oss, da vi opplever at våre medlemmer ikke møtes på sine behov med dagens system for etter- og videreutdanning. At tilbudene når flere ansattgrupper mer jevnt vil være viktig for å rekruttere og beholde høyt utdannede akademikere til skolen, og også for å sikre kvalitet i skolen. Muligheten for jevnlig god faglig påfyll er viktig for alle arbeidstakere, også for høyt utdannede akademikere. Et godt system for etter- og videreutdanning vil kunne bidra til å gjøre skolen til en mer attraktiv

¹ NOU 2022:13, s 107.

arbeidsplass. Hver tredje lærerutdannede jobber utenfor skoleverket, viser statistikk fra SSB.²

NL støtter også utvalgets fem prinsipper for EVU:

1. Et system for etter- og videreutdanning skal være langsiktig og forutsigbart.
2. Etter- og videreutdanning skal møte det lokale behovet for kompetanse og ivareta ansattes medbestemmelse.
3. Etter- og videreutdanning skal bygge på likeverdige partnerskap mellom utdanningsinstitusjoner og eiere, ledere og ansatte i barnehage og skole.
4. Etter- og videreutdanning skal ha en god balanse mellom individuell og kollektiv kompetanseutvikling.
5. Etter- og videreutdanning skal være kunnskapsbasert.

Målene og prinsippene er viktige, men en god grunnmur er ikke nok. Lektorlaget har vesentlige innsigelser mot flere av utvalgets forslag som inngår i «et helhetlig system».

Høringsspørsmål 4. (kapittel 11)

Støtter dere forslaget om rett til introduksjonsår for nytilsatte lærere?

Utvalget foreslår en forskriftsfestet rett til et introduksjonsår for alle nyutdannede nytilsatte lærere som skal bygge på eksisterende prinsipper for veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere.

Lektorlaget støtter forslaget om en forskriftsfestet rett, men vil påpeke noen svakheter som vi mener det bør rettes opp i, før en går til formell forskriftsfesting av en slik rettighet.

Bør stille konkrete krav til veilederne

Utvalget skriver at det som hovedregel må være veiledere med formell veilederkompetanse som gir veiledning til de nyutdannede nyansatte. Vi mener dette er en for svak ambisjon, og at en må konkretisere opptreppingsplaner slik at en innen en gitt frist kan stille forskriftsfestede krav til både formell veilederkompetanse, faglig utdanning og faglig erfaring til dem som skal veilede nyansatte nyutdannede. I innspill til Kunnskapsdepartementets prinsippdokument for gjeldende veiledningsordning har vi ønsket å konkretisere krav til veilederne i form av 30 studiepoeng i veiledning. Utvalget skriver at «*Studier (...) viser at veiledning kan fungere godt med en erfaren kollega som underviser i samme fag og på samme trinn som den nyutdannede*»³. Vi ønsker at det skal stilles krav om undervisningserfaring i samme fag som den nyansatte skal undervise i. Det er paradoksalt at KD har, som utvalget viser til, definert «*en veileder til å være en lærerutdannet med formell veilederkompetanse, nødvendig faglig kompetanse og minst tre års erfaring som lærer*»⁴, mens utvalgets forslag ikke innebærer en slik nødvendig kvalitetssikring av veiledningens rammebetingelser. Utvalgets forslag legger ikke opp til differensierte krav til veilederne, som er tilpasset nivået i opplæringen. Eksempelvis vil det trolig være enklere å nå målet om formell

² <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/vel-1-av-3-med-skolerettet-laererutdanning-er-ikke-i-skoleverket>

³ NOU 2022:13, side 161.

⁴ NOU 2022:13, side 151.

veilederkompetanse i videregående opplæring, enn det er for barnehagesektoren. Vi frykter tenkningen om ett og samme system for barnehager, grunnskoler og videregående opplæring i praksis innebærer at en legger seg på et ambisjonsnivå som er best tilpasset den delen av systemet hvor formell kompetanse er lavest.

10 % avsatt tid er for lite

Forslaget innebærer at 10 % av den nyutdannedes nyansattes arbeidstid brukes til et strukturert opplegg med introduksjonsaktiviteter. Utvalget nevner veiledning, samarbeid med kollegaer, nettverksmøter, observasjon av undervisning, lederstøtte og tidskompensasjon, og kurs og seminarer for nyutdannede og eventuelt også deres veiledere.

Lektorlaget mener en bør øke tidsressursen, slik at 10 % av den nyutdannedes og veileders arbeidstid avsettes til veiledningsaktiviteter alene, og de øvrige introduksjonsaktivitetene utvalget viser til, bør komme i tillegg.

Det er viktig at en i forarbeider eller direkte i forskrift gjør det klart at den avsatte tiden til veiledning må komme i tillegg til livsfasetiltaket for nyutdannede i gjeldende SFS 2213. Vi erfarer nå at enkelte arbeidsgivere slår sammen avsatt tid til nåværende veiledningsordning med livsfasetiltaket det første året man er i jobb etter endt utdanning. Det er ikke akseptabelt.

Det må avsettes tid også for veilederne og de kollegaene som skal bidra inn i eksempelvis samarbeid med nyansatte, nettverksmøter etc. Det er en svakhet at utvalget ikke er tydelige på krav om avsatt tid også fra veilederne side, spesielt når utvalget viser til effektforskning som spesielt løfter fram betydningen av observasjon og tilbakemeldinger på egen undervisning.

Nåværende veiledningsdokument for nyutdannede *Prinsipper og forpliktelser*.. sier at det skal avsettes tid både for den nyutdannede og for veilederen: «gjennomføres og prioriteres på en systematisk måte de to første yrkesårene– gjennom avsatt tid til planlegging og gjennomføring hos både veiledere og nyutdannede – etter en strukturert og målrettet plan– med en hyppighet og et omfang som bidrar til læring og utvikling»

Ja til fleksible videreutdanningsmoduler i veiledning

Vi støtter forslaget om at det må utvikles mindre og mer fleksible videreutdanningsmoduler i veiledning, for eksempel moduler på 7,5 studiepoeng, og at noen av modulene kan være felles med videreutdanningene for karriereveiene. Dette vil kunne senke terskelen for erfarne ansatte til å ta videreutdanning ved siden av jobben. Samtidig er det viktig at også videreutdanningstilbud som tilbys som «mindre» moduler, med så få studiepoeng som 7,5, også kvalitetssikres godt.

Lektorlaget støtter forslaget om forskriftsfestet rett til et introduksjonsår, og vil samtidig påpeke:

-Vi ønsker at introduksjonsperioden på sikt økes til to år. Vi mener forpliktelser til å gi veiledning over to år vil gi størst uttelling kvalitetsmessig. Det tar tid å jobbe seg inn i yrket, og mange vil ha nytte av veiledning over en litt lengre periode. Utvalget skriver selv at «I de første årene i arbeidslivet kan det oppleves som krevende å finne seg selv i lærerrollen»⁵. I et slikt perspektiv er et skoleår knapp tid.

-Det må stilles krav om minimum 30 stp videreutdanning i veiledning, krav om nødvendig kompetanse i det aktuelle undervisningsfaget, og minst tre års erfaring for ansatte som skal veilede de nyutdannede nyansatte

⁵ NOU 2022:13, side 151

- også ansatte i midlertidige stillinger må inkluderes i ordningen
- Den nyansattes leder kan aldri samtidig være veileder for den nyansatte
- Avsatt tid til veiledning må komme i tillegg til livsfasetiltak for nyutdannede hjemlet i arbeidstidsavtalen.

Utvalget foreslår at ordningen skal samfinansieres mellom barnehage- og skoleeier og nasjonale myndigheter og utredes nærmere. Vi forutsetter at utviklingen av den konkrete ordningen gjøres i samarbeid med partene nasjonalt, og at de ansattes perspektiver, både som nyansatte nyutdannede, som kollega og som veileder, tillegges vekt når ordningen skal igangsettes lokalt. Vi ber også om at ordningen, om den innføres, evalueres.

Høringsspørsmål 5. (kapittel 12)

Støtter dere forslaget om et nasjonalt system for karriereveier i barnehage og skole?

Lektorlaget støtter forslaget om et nasjonalt system for karriereveier i skolen.

En god skole er avhengig av at lektorer og lærere får utvikle seg som undervisere gjennom hele yrkeskarrieren. Vi ønsker robuste, varige karriereveier i skolen, som ikke er sårbare for varierende politiske prioriteringer, men som springer ut av skolens samfunnsmandat og skolars behov, samt kunnskapsfeltet til skolens profesjoner. Vi håper utvalgets skisserte karriereveier kan bli starten på dette.

Lektorlaget ønsker at lærere og lektorer skal kunne videreutvikle seg gjennom hele yrkesløpet. Karriereveier må bygges for lærere og lektorer, som ikke kun leder over i et administrativt eller ledelses- spor, men som gjør at engasjerte fagformidlere får bidra til å videreutvikle skolens praksis. Dette kan bli et sentralt bidrag i balansen mellom «profesjonalisering innenfra» og «profesjonalisering ovenfra» som ekspertgruppen for lærerrollen etterlyste noen år tilbake.

Vi støtter utvalgets vurdering av at karriereveier skal «bidra til å fremme utvikling, læring og danning hos barn og elever» og at de derfor må inngå i arbeidet med kvalitetsutvikling, og at karriereveier skal bidra til å gjøre læreryrket mer interessant og motivere dyktige ansatte til å bli i yrket. Tydelige, forutsigbare og varige karriereveier vil også kunne gjøre skolen mer attraktiv som arbeidsplass for fremtidige lærere, og de vil også kunne bygge en sterkere lærer – og lektorprofesjon, og øke kvaliteten på opplæringen. For at dette skal kunne bli en realitet, må nasjonale myndigheter sørge for gode rammevilkår.

Merknader knyttet til nasjonale rammer for karriereveiene

Utvalgets forslag innebærer at minst 20 prosent av arbeidstiden skal brukes til å utføre oppgaver i forbindelse med karriereveien, at ansatte som hovedregel må gjennomføre en videreutdanning tilknyttet karriereveien, og at det blir utviklet modulbaserte videreutdanningstilbud til karriereveiene som er på til sammen 60 studiepoeng på masternivå. Karriereveiene knyttes til lønn og det opprettes egen stillingskategori i hovedtariffavtalen.

Lektorlaget er enige i utvalgets vurdering av at «det må utvikles overordnede nasjonale rammer for karriereveiene, for å gi tydelige felles forventninger og betingelser på tvers av fylkeskommuner, kommuner og private eiere.» Kunnskapsdepartementet bør for en fremtidig ordning med karriereveier legge til rette ved å sette tydelige nasjonale rammer for stillinger innenfor de fire ulike karriereveiene, i tillegg til å sørge for en forutsigbar, nasjonal opptappingsplan, som inkluderer forutsigbarhet i budsjettene med avsatte midler både til nødvendig videreutdanning og til økte lønnskostnader til lærerne og andre ansatte som skal inn i stillingene som del av karriereveiene. Vi

mener Kunnskapsdepartementet bør sette tydelige nasjonale rammer for rollene, beskrive forventninger til de ulike stillingene og gi føringer om tiden som skal settes av til utførelsen av rollen. Kunnskapsdepartementet bør også sørge for nødvendig kvalitetssikring av videreutdanningstilbud som skal kvalifisere for ulike stillinger som del av karriereveiene. Vi mener det trengs felles nasjonale rammer som sikrer høye faglige krav til fordypningen i alle karriereveier.

Norsk Lektorlag mener det må stilles formelle krav for å bli ansatt i stillinger som inngår i karriereveiene. Krav om mastergrad inkludert fordypning i det aktuelle faget eller temaet, samt minst fem års undervisningserfaring ser vi som betingelser for å kunne ta videreutdanning og bli tilsatt i en spesialisert rolle som del av karriereveiene. Inkonsistensen i lærerspesialistordningen, hvor en risikerte at spesialisten hadde samme nivå av formell grunnkompetanse som de kollegaene hen var satt til å utvikle og veilede, var ikke bra, og bidro til misnøye. Samtidig deler vi utvalgets vurdering om at lærerspesialistordningen var verdifull, og vi beklager at lærerspesialistordningen ble avvirket før en ny ordning var på plass, og også før pilotordningen var ferdig evaluert.

Lektorlaget mener gode karriereveier:

- sørger for at skolen beholder de beste formidlerne, og kan bidra til at skolen blir et attraktivt yrkesvalg for våre unge.
- gir et stort nok antall spesialistfunksjoner/stillinger i de ulike karriereveiene på hver skole eller innenfor en kommune/fylkeskommune, til at lærerne kan utvikle seg innenfor et faglig felleskap.
- innebærer muligheter for etter- og videreutdanninger i fag og temaer som lærerne ønsker.
- bygger videre på læreres masterkompetanse og forutsetter minst fem års undervisningserfaring.
- innebærer at spesialiserte roller knyttes til egne stillingskategorier⁶, og at alle stillinger, som del av karriereveiene, lyskes ut.

Videreutdanning som forutsetning for karriereveien

Utvalget skriver at de som får en spesialisert rolle som hovedregel gjennomfører en videreutdanning, og at det må utvikles VU-tilbud rettet mot de fire karriereveiene, som gir 60 stp på masternivå.

Her mener vi utvalget dessverre viderefører tenkningen om at videreutdanning for lærere først og fremst bør være kompensatorisk. Vi mener en bør kunne stille krav om mastergradskompetanse for å kunne ta videreutdanning og dermed få en mer spesialisert rolle. I mandatet til utvalget står det at *«Utvalget skal vurdere hvordan lærere kan stimuleres til å ta videreutdanning, herunder betydningen av videreutdanning for karriereveier i skolen.»* Gitt at de fleste lærere i skolen, også i grunnskolen, etter hvert vil ha masterkompetanse, mener vi det er defensivt å ikke kreve mastergradskompetanse som inngangsnivå for å kunne ta videreutdanning som del av en karrierevei.

Vi forutsetter et reelt, og bredt, partssamarbeid i videre konkretisering av karriereveiene

Vi støtter utvalget i at flere sentrale elementer i det samlede forslaget må utredes og videreutvikles i samarbeid mellom partene, innenfor det etablerte partssamarbeidet på nasjonalt og lokalt nivå.

I motsetning til i arbeidet med de nasjonale føringene for lærerspesialistfunksjonen, som kun foregikk mellom enkelte, men ikke alle parter i sektoren, forutsetter vi at arbeidet med de konkrete rammene i ordningene vil gjøres i et samarbeid mellom samtlige berørte parter, og slik at det er en

⁶ Eksempelvis «spesialist i fremmedspråk», innen karriereveien

god sammenheng mellom rammene Kunnskapsdepartementet setter for ordningen med karriereveier nasjonalt, og rammene partene avtaler gjennom avtaleverket.

Flere av forslagene i utredningen, også tilknyttet karriereveiene, får betydning for tariff- og arbeidstidsavtaler og lønn. Dette er tariffpolitiske spørsmål som skal forhandles mellom arbeidslivets parter. Samtidig mener vi at statens overordnede ansvar for skolen tilsier at en skriver karriereveiene inn i opplæringslov eller tilhørende forskrift som egne stillingskategorier – for å sikre likeverdighet, like forventinger og en nasjonal minstesikring av rammebetingelsene. Vi kan se for oss en tredeling på sikt hvor stillinger som inngår i de ulike karriereveiene beskrives i (1) Opplæringslov (eller i tilhørende forskrift), at (2) KD eller Udir gir veiledning på innhold, og (3) tariff-festet minstetid/minstelønn for stillingene som inngår i de ulike karriereveiene.

Utvalget anbefaler at utvikling av nye karriereveier skjer i nært samarbeid med lærerorganisasjoner og andre parter. Samarbeidet med organisasjonene bør gjelde både på nasjonalt nivå, i forbindelse med utformingen av nasjonale rammer og standarder, og på lokalt nivå for å sikre eierskap til og medbestemmelse i prosessene i den enkelte kommune, barnehage og skole.

Merknader til hver av de fire karriereveiene

1. Karrierevei for fagområde og skoleutvikling

Karrierevei for fagområde og skoleutvikling skal bidra til å forbedre kvaliteten på opplæringstilbudet, utvikle det profesjonelle felleskapet og beholde dyktige lærere i skolen. Ifølge utvalget vil ansatte som har denne karriereveien, få en *«sentral rolle i utviklingsarbeid og i samarbeid med universiteter og høyskoler, gjennom blant annet partnerskap i barnehage- og skoleutvikling og lærerutdanningsbarnehager og -skoler. En annen relevant oppgave er å være veileder for blant annet nyutdannede lærere og praksislærere, med hovedvekt på sitt spesialiseringsområde.»*

I denne karriereveien skal læreren kunne fordype seg i et fag eller fagområde og få ansvar for *«å lede utviklingsprosesser innenfor fagområdet i og mellom barnehager, skoler og kulturskoler, i samarbeid med ledelsen (...) For karriereveien i skolen omfatter fagbegrepet både skolefag, sentrale fagområder og tverrfaglige områder, som digital kompetanse, opplæring rettet mot minoritetsspråklige, begynneropplæring og yrkesfagopplæring.»*

Denne karriereveien ligger nærmest de innspillene Lektorlaget har gitt Kunnskapsdepartementet og utvalget, knyttet til våre medlemmers ønsker om karriereutvikling. Vi er positive til at det utvikles stillingstitler som innebærer fagansvar og faglig ledelse. Samtidig legges det opp til at denne karriereveien skal romme stillinger knyttet til mange ulike felt innenfor skolens virksomhet, med alt fra veiledning av praksislærere og nyutdannede nyansatte, til opplæring for minoritetsspråklige, fra digital kompetanse til å ha en sentral rolle i partnerskap for skoleutvikling. Vi er redd dette spriker for mye.

Vi ønsker at denne karriereveien også skal kunne styrke fagenes stilling i skolen, og bidra til å styrke faglige fellesskap på og mellom skoler.

Spesialiserte funksjoner kan og bør brukes til å lede arbeidet i faggruppen, eller på skolen, innenfor et gitt fagområde. Vurdering utpeker seg som et naturlig område, og NL har over tid argumentert for å innføre en funksjon som sensorspesialist i skolen.

Veiledning av nyutdannede kan også bygges ut til en mentor-rolle med en tydeligere, fastere funksjon enn vi har i dag. Vi mener praksisveiledere bør ha minst fem års undervisningserfaring og hovedfags- eller masternivå i det aktuelle faget. Dette bør altså være et minstekrav for å kunne starte

på videreutdanning knyttet til å kunne bli tilsatt i en spesialistrolle som veileder for praksislærere, og også for å kunne bli tilsatt i en spesialistrolle knyttet til veiledning av nyutdannede nyansatte.

2. Karrierevei for forskning og partnerskap

Karrierevei for forskning og partnerskap skal ifølge utvalget systematisere tilknytningen mellom lærerutdanninger og skoler. Aktuelle oppgaver er «å være faglig pådriver, lede utviklingsprosesser i samarbeid med ledelsen og fremme forutsigbarhet, gjensidighet og tilpasninger til lokale behov i partnerskap med universiteter og høyskoler (...) også bidra til at den pedagogiske praksisen i (...) skoler blir mer forskningsbasert, styrke forskningsinnretningen på arbeidet i (...) skolen, og bidra til å gjøre lærerutdanningene oppdatert og relevant.»

Norsk Lektorlag mener det må innføres flere kombinerte stillinger mellom grunnopplæringen og universitets- og høyskolesektoren. En lektor-doktorgrad vil heve skolekvaliteten, øke læreryrkets status og gi mer klasseromsforskning av høy kvalitet. Med en videreutvikling av ordningen for offentlig phd. med tilhørende stillingskategorier i en karriereveier for forskning og partnerskap, bør skolen kunne bli en attraktiv arbeidsplass for lektorer med doktorgrad. Dette vil gi skolene flere lektorer med spesialkompetanse og bidra til mer praksisnær skoleforskning.

God kontakt mellom lærerutdannerne og lærere i praksisfeltet er en nøkkelfaktor for bedre kvalitet i alle lærer- og lektorutdanninger. Lektorlaget mener lærerutdannerne jevnlig bør undervise i skolen på de trinnene de utdanner kandidater til. Denne karriereveien har også potensiale til å styrke samarbeidet mellom høyere utdanningsinstitusjoner og studiespesialiserende utdanningsprogrammer, noe vi mener det er behov for.

Lektorlaget støtter utvalgets vurdering om at bruken av kombinasjonsstillinger mellom skoler og lærerutdanninger eller et disiplinlag har et stort potensial og bør utvides. Vi er enige i at slike stillinger kan bidra til mer relevans i lærerutdanningene og i disiplinlagene, og til mer oppdatert, forskningsbasert og metodisk kunnskap i skoler. Utvalget har som mål «at anerkjennelse og bruk av spesialisert kompetanse gjennom relevante oppgaver og roller i barnehage og skole, satt i system gjennom en karrierevei, vil bidra til at flere blir i barnehagen og skolen». For å nå dette målet mener vi det også må opprettes en egen tittel og stillingskode for lektorer med doktorgrad.

3. Karrierevei for inkluderende praksis

Karrierevei for inkluderende praksis skal ifølge utvalget bidra til «å skape inkluderende barnehage- og skolemiljøer, fellesskapende didaktikk og en sammenhengende praksis gjennom hele utdanningsløpet» (12.7.4) Utvalget viser til at begrepet inkluderende praksis innebærer at alle barn og elever får mulighet til å delta og utvikle seg sosialt og faglig i barnehagens og skolens liv.

Aktuelle ansvarsområder i karrierevei for inkluderende praksis er «å utvikle god kontinuitet i utdanningssystemet, både faglig og sosialt, bidra til å fremme helhetlige kompetansetiltak og lede utviklingsarbeid rettet mot sammenhengende og inkluderende praksis. (...) sikre god kvalitet på overgangene (...) fra barnetrinn til ungdomstrinn, fra grunnskole til videregående opplæring og fra videregående opplæring til lærebedrifter (...) Styrke skolens kompetanse i å identifisere og følge opp dem som har behov for særskilt oppfølging, og vurdere når (...) skolen ikke har kompetanse eller kapasitet til å løse oppgaver alene. Karriereveien vil være sentral i (...) skolens samarbeid med andre tjenester og fagmiljø.»

Vi mener karriereveien for inkluderende praksis først og fremst bør kunne bidra til å styrke skolens kompetanse i å identifisere og følge opp elever som har behov for særskilt oppfølging, og å bidra til å

sikre kvalitet i overgangene. Norsk Lektorlag støtter intensjonen om inkluderende praksis, men er skeptiske til innføring av begreper som «*felleskapende didaktikk*», og mener det er for utydelig hva «*en sammenhengende praksis gjennom hele utdanningsløpet*» skal kunne bety i praksis.

Utvalget beskriver denne karriereveien som særlig aktuell for ansattgrupper i laget rundt eleven, som barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og helsesykepleiere, i tillegg til lærere.

Norsk Lektorlag er opptatt av at laget skal bygges rundt eleven *og læreren*, og at de ulike aktørene i dette «laget» skal ha spesifikke ansvars- og arbeidsoppgaver knyttet til å sikre elevenes rettigheter, eksempelvis elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø.

Vi savner imidlertid empirisk forskning eller statistikk som viser hva status er per i dag for «laget» for elever på henholdsvis barnetrinn, ungdomstrinn og videregående opplæring. Vårt inntrykk er at «laget» har vokst seg større de siste årene. Dette har skjedd uten at en tydelig nok ansvarsfordeling er på plass. Resultatet er dessverre ofte at kontaktlærer opplever å sitte igjen alene med ansvaret. Våre medlemmers erfaring tilsier behov for tydeligere ansvarsfordeling mellom profesjonene. I en slik ansvarsdeling må det framkomme tydelig, for alle involverte, at læreren (sammen med skoleleder) er den som har ansvar for undervisning i fagene etter læreplanverket. Tydelige stillingsbeskrivelser for stillinger som skal inngå i alle karriereveier er en viktig forutsetning for å kunne bidra til målet om god opplæring, og det bli særlig viktig innenfor denne karriereveien, som en kan tenke seg vil komme til å bli utviklet i skjæringspunktet mellom ulike profesjoner.

4. Karrierevei for ledelse

En karrierevei for ledelse innebærer ifølge utvalget «*at læreren gjennomfører en videreutdanning som bygger på styrer- og rektorutdanningen og andre videreutdanningstilbud for ledere. Dette skal gi dem lederkompetanse, mer trygghet i rollen og legitimitet blant kollegaene, før de eventuelt får en lederstilling. Målet med karriereveien for ledelse er å kvalifisere erfarne lærere med gode lederegenskaper til lederstilling i barnehage og skole ved å gi dem relevant lederkompetanse. Karriereveien vil være en forberedende fase og ikke automatisk føre til en lederstilling.*»

Det er i dag ikke et nasjonalt tilbud i dag for de som er lærere og vil bli skoleledere, og det er viktig å bygge ut et likeverdig tilbud som er godt kvalitetssikret. Karrierevei for ledelse fremstår ikke som en reell karrierevei på linje med de øvrige, da denne «veien» i realiteten kun blir omtalt i utredningen som en videreutdanning som skal «*kvalifisere erfarne lærere med gode lederegenskaper til lederstilling i barnehage og skole ved å gi dem relevant lederkompetanse*». Vi savner en mer konkret beskrivelse av karrierevei for ledelse fra utvalgets side, med eksempelvis en kobling til de ulike rollene og nivåene av skoleledelse som spesielt preger videregående opplæring og de større skolene i dag.

Høringsspørsmål 6. (kapittel 10)

Støtter dere forslaget om like vilkår og muligheter for videreutdanning?

Utvalget skriver at «*dagens satsing på videreutdanning når ut til relativt få ansatte årlig. Med dagens innretning vil det ta mange år før alle lærere eller andre ansatte med behov for videreutdanning får et tilbud*»⁷. Dette er et viktig faktagrunnlag for videreutvikling av ordningen. I dagens ordning er lærere i videregående opplæring underrepresentert. Mange av våre medlemmer kan fortelle at de i løpet av 20 års arbeid i skolen, ikke har fått tilbud om videreutdanning.

⁷ NOU 2022:13, s 188.

Vi støtter utvalgets forslag om å

-innføre like muligheter og vilkår for videreutdanning for lærere og andre ansatte som jobber med barn og elever i barnehage og skole som del av et helhetlig og varig system for kompetanse- og karriereutvikling.

Ikke ta videreutdanningstid fra en ansattgruppe for å finansiere videreutdanning til flere

Imidlertid mener vi det er defensivt av utvalget å redusere avsatt arbeidstid som kan brukes til videreutdanning, fra 37,5 prosent i dagens ordning, til 20 % i den foreslåtte ordningen. Når flere ansattgrupper inkluderes i ordningen, må det settes av mer midler, i stedet for at en foreslår at de ansatte skal bruke mindre tid på samme studiepoengproduksjon. En legger i praksis opp til at den ansatte må bruke mer av egen fritid for å ta videreutdanning, noe vi mener er det motsatte av å gjøre videreutdanning reelt tilgjengelig.

Med de høye ambisjonene vi har for kvalitet i barnehage og skole i Norge, bør en øke budsjetttrammen for videreutdanning, i stedet for å søke å skvise inn alle ansattgrupper innenfor budsjetttrammene som gjelder i dag for ordningen for lærere. Argumentet om en bærekraftig ordning bør ikke kun gjelde i et kommune-økonomisk perspektiv, ordningen må også være bærekraftig for den enkelte ansatte som skal ta videreutdanning.

Vi støtter at videreutdanningstilbudet gjennomgås

Utvalget foreslår å gjennomføre en helhetlig gjennomgang av alle videreutdanningstilbudene som i dag forvaltes av Utdanningsdirektoratet. Det støtter vi. Særlig viktig vil det være å:

- involvere partene i videreutvikling av videreutdanningstilbudene for å sikre relevans og kvalitet
- systematisere og videreutvikle eksisterende videreutdanninger i forhold til innføringen av karriereveier og utvikle nye videreutdanninger for karriereveiene der det ikke finnes relevante videreutdanningstilbud i dag
- utvikle flere moduler på 15 og 7,5 studiepoeng og flere digitale tilbud for å gi større valgmuligheter og fleksibilitet for deltakere, eiere og ledere, og for å gi flere mulighet til å ta videreutdanning enn i dag

Vi støtter også forslaget om en gjennomgang av søknads- og oppfølgingssystemet med sikte på å forenkle søknads-, godkjennings- og kontrollrutinene.

Vi ønsker forskriftsfestet rett til relevant videreutdanning i læreryrket, hvert femte år. Lektorlaget ba utvalget vurdere å forskriftsfeste en rett til videreutdanning. Vi beklager at utvalget ikke har fulgt opp dette. Vi mener:

- Lærere og lektors rett til relevant videreutdanning må sikres nasjonalt gjennom forskrift
- Videreutdanning må tilbys i undervisningsfagene, og ikke kun i pedagogiske temaer på tvers av fag
- Videreutdanning må også gis ansatte med hovedfag/mastergrad, både i fag de har og eventuelt nye fag
- Lærernes kompetanse er den viktigste innsatsfaktoren i byggingen av kunnskapssamfunnet, og vi bør kunne bygge en skole hvor kvalifiserte vikarer kan settes inn i klasserommet når læreren tar videreutdanning.

Skal norske elever undervises av faglig kompetente lærere i fremtiden, mener Lektorlaget disse tiltakene bør settes inn:

- Behovene for kompetente lærere og dimensjonering av videreutdanning bør konkretiseres i en forpliktende langtidsplan for opptrapping av kompetansekrav for undervisning i grunnskolen og videregående opplæring.
- Kompetansekravene for undervisning bør øke gjennom skoleløpet og tilsvare fagets nivå. I grunnskolen bør alle undervisere ha minst ett års faglig fordypning (60 studiepoeng) i sine undervisningsfag. I videregående skole må dagens krav om 60 studiepoeng i kompetansekrav for undervisning omfatte alle lærere.
- Lektorer og lærere som settes til å undervise i fag der de mangler fordypning, må få rett til nødvendig videreutdanning innen et år. Som et langsiktig mål bør alle som underviser i programfag, og etter hvert alle undervisere i videregående, ha minst 90 studiepoeng fordypning i undervisningsfaget. Videreutdanningssystemet og lektorprogrammene må utvikles i tråd med dette.
- Lektorer med mastergrad eller hovedfag skal som hovedregel tildeles undervisning i hovedfaget sitt. Relevant fagkompetanse i undervisningsfaget skal foretrekkes. Det skal være samsvar mellom lærerens faglige fordypning og undervisningsfagene.
- Rektors vurdering av hva som er relevant undervisningskompetanse, må kvalitetssikres gjennom nasjonale retningslinjer
- Faglæreren har et selvstendig profesjonelt ansvar for å etterspørre nødvendig etter- og videreutdanning og for å holde seg oppdatert på eget fagområde innenfor arbeidstidsavtalens rammer.
- Å ta videreutdanning mens en står i jobb, er utfordrende. Skolene bør ikke forvente kunnskapsdeling underveis. Gevinsten av videreutdanningen vil komme.

Utvalget viser til at det fortsatt er mange lærere som ikke har godkjent utdanning og som ikke oppfyller kompetansekrav for å bli tilsatt og for å undervise, både i grunnskolen og i videregående opplæring. De skriver: *«Utvalget merker seg at det til tross for en betydelig satsing på videreutdanning over flere år, mangler fremdeles over 19 000 grunnskolelærere tilstrekkelig kompetanse for å undervise i matematikk, engelsk, norsk, norsk tegnspråk og samisk. Det er også behov for et bedre og mer tilpasset videreutdanningstilbud for lærere i videregående opplæring, både på studiespesialisering og i fag- og yrkesopplæringen⁸.»*

På denne bakgrunnen, og med sikte på økt omfang av kompetansekrav for undervisning til alle fag og alle trinn, mener vi det også i framtida vil være behov for kompensatorisk videreutdanning, men dette må ikke samtidig innebære at de formelt kvalifiserte ikke får videreutdanning som de trenger, i et arbeidsliv preget av livslang læring.

Norsk Lektorlag ber Kunnskapsdepartementet vurdere innføring av en sertifiseringsordning for lærere og lektorer, med rett og plikt til videreutdanning. Dette har vi tidligere gitt innspill om i forbindelse med forslag til ny opplæringslov. En lektor som tok hovedfag da programmering med hullkort fortsatt var høyden av digital utvikling har i dag ingen krav på seg for å ta videreutdanning, for å kunne fortsette å undervise.

Vi mener plikt til å ta videreutdanning kan bli aktuelt i framtiden, men presiserer at innføring av en slik fremtidig mulig plikt forutsetter at lærer -og lektorprofesjonene over tid har erfart at det er god kvalitet i de kompetansetilbudene de deltar på, med høy relevans og nytte for den faktiske yrkesutøvelsen. Kun da vil en slik plikt få legitimitet i profesjonene.

⁸ NOU 2022:13, side 68.

Høringsspørsmål 7 (kapittel 9)

Støtter dere forslaget om én felles tilskuddsordning for barnehage- og skoleutvikling?

Utvalget foreslår en sammenslåing av samtlige av dagens etterutdanningsordninger - for spesialpedagogikk, barnehagesektoren og skolesektoren. Det mener vi er feil vei å gå.

Utvalgets forslag løser ikke ett av de største problemene ved dagens etterutdanningsordning: at de mange nivåene mellom beslutningstakerne og ansatte i klasserommet gjør at ansattes kompetansebehov risikerer å forsvinne i hviskeleken, og at byråkrater på skoleeiernivå, som ofte sitter fjernt fra skolehverdagen, får for stor makt.

På bakgrunn av våre medlemmers erfaringer og behov, slik vi har beskrevet dem under spørsmål 1 i denne høringsuttalelsen, vil vi også på det sterkeste advare mot utvalgets forslag om å på sikt øke andelen etterutdanning på bekostning av videreutdanningstilbudet.

Vi mener ordningen bør betegnes som etterutdanning, og ikke som kompetanseutvikling, som er et dårligere definert begrep. Videre vil det være viktig å beholde både begrepene «etterutdanning», «videreutdanning», «kompetanseutvikling hos ansatte» og «skoleutvikling» som separate begreper i dialogen om kvalitet i skolen. Skoleutvikling må ikke reduseres til kompetanseutvikling, selv om kompetanseutvikling for kvalifiserte ansatte selvsagt er en viktig komponent i skoleutvikling. Ordningen kan gjerne kalles «Etterutdanningsordning for barnehage og skole», men vi vil advare mot å kalle den «barnehage- og skoleutvikling». Brukt i denne sammenhengen vil disse begrepene virke fordekkende, snarere enn oppklarende.

Vi ønsker separate og mer treffsikre etterutdanningsordninger – ikke en for alle

Vi er enige i at retningslinjene bør endres, og viser til vår høringsuttalelse⁹ før tilskuddsordningen ble forskriftsfestet, men mener en felles ordning for etterutdanning for både barnehagesektoren og skolesektoren ikke er veien å gå. Lektorenes behov for kompetanseutvikling møtes ikke godt nok i dagens ordning, og vi frykter sammenslåing av dagens fire ordninger vil gjøre det enda vanskeligere å nå fram med ønskene fra ulike ansattgrupper.

Norsk Lektorlag mener utvalgets modeller for etter- og videreutdanning, spesielt at en foreslår å slå sammen ulike ordninger og ser for seg at en i fremtiden ikke vil skille mellom etter- og videreutdanning, dessverre ikke vil bidra til større likeverdighet eller bedre tilgjengelighet i etter- og videreutdanningstilbudene for skolens ansatte, men snarere kan være en oppskrift på dårlig kvalitet og lav relevans på kompetanseutviklingstilbudene som gis. Hvis en i framtida får kun en ordning for kompetanseutvikling, frykter vi videreutdanningstilbud kun vil gis kompensatorisk.

Vi frykter de store ansattkategoriene som da vil samles i en ordning, og vektlegging av «felles kompetansetiltak» fra skoleeiernivå eller på skolenivå, ytterligere vil forsterke svakhetene ved dagens modeller. Vi savner en balansert drøfting av de tre skisserte modellene, hvor også ulemper fra ulike aktørers perspektiv framgår, i utredningen.

Vi mener det beste for kvalitetsutvikling i både barnehager, grunnskoler og videregående opplæring vil være separate og mer treffsikre for etter- og videreutdanning, ikke å slå ordninger sammen. Sammenslåtte ordninger vil kun være tidsbesparende og virke effektiviserende på skoleeiernivå, for byråkratene, men vil ikke utgjøre noen positiv forandring for ansatte i barnehager og skoler.

⁹ <https://www.norsklektorlag.no/info/norsk-lektorlags-horingsuttalelse-til-forskriftsfesting-av-retningslinjer-for-tilskuddsordning-for-lokal-kompetanseutvikling/>

Arbeidsgivers forpliktelser gjennom avtaleverk og opplæringslov må ses i sammenheng med ordningene for etter- og videreutdanning. 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.

Når samarbeidsrådet for videregående opplæring er etablert, vil de kunne bli en aktør som kan følge med på kompetanseutviklingen i videregående opplæring, og spille en rolle i behovsbeskrivelsene fra et makro-perspektiv.

Vi stiller oss ikke bak utvalgets forslag om å:

- slå sammen dagens fire ordninger for lokal kompetanseutvikling til én felles tilskuddsordning for barnehage- og skoleutvikling
- benevne ordningen «Tilskuddsordning for barnehage- og skoleutvikling» for å understreke formålet med ordningen
- endre retningslinjene som følge av utvalgets forslag om at dagens ordninger slås sammen til én felles ordning for barnehage- og skoleutvikling.

Utvalget vil at universiteter og høyskoler forpliktes til partnerskap med sektoren gjennom tildelingsbrev. Lektorlaget ser ikke tvang som et hensiktsmessig eller godt utgangspunkt for målet om likeverdige partnerskap. Vi har imidlertid advart mot elementer i strategien for lærerutdanning 2025 som vi mener bidrar til å skape eller forsterke forskjeller mellom skoler som har et partnerskapsforhold til lærerutdanninger, og de som ikke har det. Vi støtter tiltak som kan føre til økt likeverdighet mellom skolene.

Det fremstår som uklart hvilke kriterier utvalget mener bør ligge til grunn for «en type pro rata-fordeling på fylkesnivå» for etterutdanning, og hvorfor utvalget mener at det på sikt bør vurderes om også midler til videreutdanning skal fordeles på denne måten. Enkle tallgrunnlag som antall elever i kommunen eller årsverk i skolen tar ikke høyde for variasjoner knyttet til innføring av nye emner i fag, eller til eksisterende variasjoner i formell kompetanse blant de ansatte.

Vi støtter utvalgets ønske om større forutsigbarhet og mindre byråkrati i ordningen for etterutdanning, og forslaget om treårige kompetanseplaner.

Norsk Lektorlag støtter utvalgets forslag om å:

- tilbakeføre funn og resultater fra prosjektene i innovasjonsordningen til universiteter og høyskoler og barnehage- og skoleeiere
- tydeliggjøre ansvarsdelingen mellom Utdanningsdirektoratet og universitetene og høyskolene for utvikling av støtteressurser og kompetansepakker
- oppfordre universiteter og høyskoler til å dele støtte- og veiledningsressurser som er utviklet innenfor ordningen for barnehage- og skoleutvikling
- forbedre statistikken over kompetansen til ansatte i barnehage, SFO, grunnskole, videregående opplæring, voksenopplæringen og kulturskole slik at statistikken kan fungere som grunnlag for barnehage- og skoleeierens planlegging av kompetanseutvikling
- evaluere oppfølgingsordningen i samarbeid med andre aktuelle departementer og vurdere

og samordne statens virkemiddelbruk og tiltak overfor de aktuelle kommunene

– samordne veiledningsteam i barneverntjenesten og oppfølgingsordningen i de aktuelle kommunene

Spesielt vil vi framheve betydningen av å forbedre statistikken over kompetansen til ansatte. Dette behovet har vi meldt fra om til lokale og nasjonale skolemyndigheter over flere tiår, også gjennom samarbeidsgruppa for Kompetanse for kvalitet.

Figur 9.3. i utredningen kan i verste fall bidra til en forenklet retorikk hvor det kan framstå som om «sentral styring» i seg selv er dårlig og uønsket, og at «lokal handlefrihet» er godt og ønsket. Lektorlaget vil advare mot at «lokal handlefrihet» i denne sammenhengen mest sannsynlig kun vil bety mer makt og handlingsrom til lokale barnehage- og skolemyndigheter, det vil si til kommunene og fylkeskommunene. Vi ønsker at de ansatte i førstelinjen, lærere og lektorer som står for den faglige kvaliteten i undervisningen, skal ha «lokal handlefrihet» - også i sine valg av etter- og eller videreutdanning.

[En ny ordning for etterutdanning for lærere og lektorer må gi enkeltansatte mulighet til etterutdanningskurs basert på individuelle behov](#)

Utvalgets fjerde prinsipp er at det skal være balanse mellom individuell og kollektiv kompetanseutvikling. Imidlertid åpner en, etter det vi forstår, ikke for at etterutdanning kan gis på individuelt grunnlag. Vi vil på det sterkeste advare mot at en utvikler nasjonale systemer for etter- og videreutdanning som i praksis tvinger faglærere til å ta studiepoenggivende videreutdanning om en trenger relevant faglig påfyll som bygger på den enkeltes kompetanse, når en i utgangspunktet kunne ha møtt kompetansebehovet ved å delta på et mindre tid- og arbeidskrevende tilbud som et etterutdanningstilbud er. Det fordrer imidlertid at etterutdanningstilbud også kan gis rettet mot enkeltansatte. Måltrettet, individuelt rettede tilbud må ikke begrenses til videreutdanningstilbud. Også kurs må kunne tas av en enkeltansatt, om det er behov for det.

Mange lektorer har behov for å vedlikeholde og oppdatere fagene de har, framfor å utvide fagkretsen sin. Rapporten Undersøkelse om etter- og videreutdanning når flere lærere har mastergrad fra mai 2022, som utvalget selv bestilte, viser til at «*Flere av lektorene i videregående påpekte at de har nok studiepoeng i undervisningsfagene, og etterspør oppfrisking i form av kurs framfor mer utdanning*» (s. 16).

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.

[Norsk Lektorlag mener tilskudd kun bør gis etterutdanningstiltak som har et tydelig kvalitetssikret, forskningsbasert faglig innhold](#)

Vi har tidligere støttet 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 støtter også dette utvalgets prinsipp om at kompetanseutvikling skal være kunnskapsbasert. Tilbakemeldinger fra medlemmer som har deltatt på ulike tiltak gjennom ordningen for desentralisert kompetanseutvikling, sannsynliggjør dessverre

ikke at alle tiltak har en tilstrekkelig forskningsbasis eller kan vise til dokumenterte effekter på elevers læring.

Norsk Lektorlag mener tilskudd bør gå til etterutdanningstiltak som gir økt kunnskap om nye eller endrede emner i fagenes læreplaner, tilknyttet fagfornyelsen, fram til 2027

En vellykket implementering av 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. Fagfornyelsen har, også på grunn av vanskelige oppstartsvilkår under pandemien, så vidt kommet 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.

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 læreplanverket¹⁰»*. 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»*. På denne bakgrunnen ber vi om at det legges inn krav om at tiltak har et innhold som er relevant jfr. fagfornyelsen i en innføringsperiode.

Vi mener fremtidige etterutdanningsordninger må respektere Stortingets premiss om at ingen av skolens fag skal nedprioriteres, og at også behovet for individuell kompetanseutvikling skal ivaretas.

Lektorlaget mener lektorer og lærere må få forskriftsfestet rett til årlig etterutdanning

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».

Norge bruker i OECD-sammenheng lite på kompetanseheving av lærerne. Det samme bekreftes i 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.

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 skolen, erfarer norske lektorer at det hverken kartlegges hva kompetanseutviklingsbehovet er ved skolen, eller at de som ansatte i skolen tilbys nødvendig

¹⁰ Meldt. St.28, s 73.

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.

Norsk Lektorlag mener:

- relevant etter- og videreutdanning på faglig tilfredsstillende nivå må tilbys alle ansatte i skolen.
- Lektorer og lærere har like stort behov for jevnlig faglig oppdatering som i en rekke andre yrker der dette er lovpålagt. Vi beklager at utvalget ikke har vurdert en fremtidig sertifiseringsordning for lærere og lektorer, som del av sine anbefalinger.
- Det jevnlig bør gjennomføres nasjonale tilsyn for å avdekke hvilke skoleeiere som faktisk tilbyr etter- og videreutdanning med faglig innhold, og hvorvidt dette er i tråd med de ansattes egne ønsker og behov for utvikling. Offentlige skoleeiere er forpliktet til å kartlegge og planlegge behovet for kompetanseutvikling. Samtidig møter de ingen sanksjoner om de ikke gjør det.
- Etter- og videreutdanningstilbud må ha bedre kvalitet og organiseres slik at etter- og videreutdanningen kan kombineres med jobben som lektor eller lærer.
- Skoleeiere må forpliktes til å sette inn kvalifiserte vikarer når lærer har fravær for kompetanseutvikling.

Vårt forslag til ny modell for etterutdanning

Norsk Lektorlag mener målet om å nå ut til flere ansatte med et faglig relevant etterutdanningstilbud kan nås med ved å innføre en ny ordning for etterutdanning for lærere og lektorer, hvor faggruppers konkrete ønsker om etterutdanningskurs, godkjent av rektor, spilles inn direkte til en database. Universitets- og høgskolesektoren bruker databasen for å utvikle faglige, pedagogiske og fagdidaktiske tilbud i samsvar med opplevde behov. Denne modellen vil være smidigere og vil mer effektivt knytte kontakt mellom leverandører og brukere av etterutdanningskurs og andre kompetansehevingstiltak. Lektorlaget mener en suksessfaktor vil være større grad av skreddersøm av tilbud fra universitets- og høgskolesektoren, tilpasset behov ulike deler av skolens personale har.

Dette mener vi vil være et viktig og riktig grep for å sikre kvalitetsutvikling innenfra i skolen. I tråd med tillitsreformen vil dette også signalisere tillit til at undervisningspersonalet selv gjør gode vurderinger av sine utviklingsbehov, og til at rektorer har bedre oversikt over sine ansattes kompetansebehov enn skoleeiernivået og statsforvalterne. En slik ordning vil virke tidsbesparende på skoleeiernivå, og vi ser det som mer sannsynlig at tilbudene som utvikles i større grad vil svare til behovene, som er skissert av undervisningspersonalet direkte. En slik modell mener vi vil være god og relevant for alle ansattgrupper i skolen, ikke kun for lektorene. Den vil ikke innebære krav om at hele kollegiet må delta på samme kurs, men en kan og bør stille krav om at innsikter fra kurs og kompetanseutviklingstiltak skal videreformidles til relevante deler av kollegiet.

Videre prosess

Flere av utvalgets forslag har tariffpolitiske implikasjoner, i det utredningen omhandler forhold som det forhandles om mellom arbeidslivets parter, eksempelvis stillingstitler, arbeidstid og lønn. Utvalget vektlegger at partene må involveres i det kommende arbeidet med konkretisering av fornyet ordning for etter- og videreutdanning, for de fire skisserte karriereveiene og for introduksjonsperioden for nyutdannede nyansatte.

Vi forutsetter at Kunnskapsdepartementet tar et overordnet ansvar for å sørge for at alle berørte parter blir involvert i den kommende prosessen, og ser fram til den videre dialogen.

Vennlig hilsen

Helle Christin Nyhuus (sign.)

Leder

Norsk Lektorlag