



Saksframlegg

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
PS 12/23	Kommunalt foreldreråd for grunnskolen	13.02.2023
PS 13/23	Hovedutvalg skole og barnehage	15.02.2023

Høring - Kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole

Kommunaldirektørens innstilling:

Kommunaldirektøren anbefaler at Ullensaker kommunes høringssvar på Kunnskapsdepartementets høring på NOU 2022:13 *Med videre betydning — Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole*, tas til orientering.

Kort sammendrag:

Kunnskapsdepartementet har sendt på høring forslag til et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole. Utvalget for etter- og videreutdanning i barnehage og skole, ledet av professor Sølvi Mausethagen, foreslår et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling, og synspunkter på enkeltforslagene i dette systemet. Enkeltforslagene omfatter tilskuddsordning for barnehage og skoleutvikling, videreutdanningstilbud, rett til introduksjonsår for nytilsatte lærere og et system for karriereveier.

Hovedutvalg skole og barnehage 15.02.2023:

Behandling:

Av 11 representanter var 11 tilstede, inkludert møtende vararepresentanter.

Votering:

Enstemmig tatt til orientering.

HSB - PS 13/23 Vedtak:

Kommunaldirektøren anbefaler at Ullensaker kommunes høringssvar på Kunnskapsdepartementets høring på NOU 2022:13 *Med videre betydning — Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole*, tas til orientering.

Kommunalt foreldreråd for grunnskolen 13.02.2023:

Behandling:

Av 15 representanter var 14 til stede, medregnet møtende vararepresentanter.

Votering:

Kommunedirektørens innstilling enstemmig vedtatt.

KFG - PS 12/23 Vedtak:

Kommunaldirektøren anbefaler at Ullensaker kommunes høringssvar på Kunnskapsdepartementets høring på NOU 2022:13 *Med videre betydning — Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole*, tas til orientering.

Bakgrunn for saken:

Utvalget for etter- og videreutdanning i barnehage og skole, ledet av professor Sølvi Mauserhagen, overleverte utredningen NOU 2022: 13 *Med videre betydning* til Kunnskapsdepartementet 28. september. Kunnskapsdepartementet sender rapporten på høring med høringsfrist 28. februar. Rapporten redegjør for kunnskapsgrunnlaget for kompetanseutvikling i barnehage og skole, for erfaringene med dagens etter- og videreutdanningssystem, og erfaringer fra andre sektorer og land. Med dette som bakgrunn foreslår utvalget et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling som inneholder følgende elementer: en tilskuddsordning for barnehage- og skoleutvikling, videreutdanningstilbud, rett til et introduksjonsår for nyutdannede lærere og et system for karriereveier.

Enhetsledere i kommunale barnehager og skoler har vært invitert til å gi innspill til dette høringssvaret. Innspillene er hensyntatt i våre vurderinger.

Saksopplysninger:

Barnehager og skoler er blant våre aller viktigste samfunnsinstitusjoner. De skal danne og utdanne barn, elever og voksne for livet, og utvikle kompetansen som samfunnet og arbeidslivet har behov for i dag og i fremtiden. Barn, elever og læringer må derfor møtes av kvalifiserte, kompetente og trygge lærere og instruktører hver dag. Det er barnehage- og skoleeier som har det overordnede ansvaret for barnehager og skoler. Læreren har ansvaret for det pedagogiske og faglige arbeidet, og må både få en god introduksjon til yrket og gode muligheter for kompetanse- og karriereutvikling gjennom arbeidslivet. Andre ansatte som har ansvar og oppgaver i møte med de samme barna og elevene må også ha gode muligheter for kompetanseutvikling. Behovet for et sterkt lag rundt barnet, eleven og læringen har vært viktig i utvalgets arbeid.

Tittelen på utvalgets utredning – *Med videre betydning* – viser til utvalgets ambisjoner om at alle lærere og andre ansatte i barnehage og skole skal ha gode muligheter for kompetanseutvikling gjennom hele arbeidslivet for å utvikle kvaliteten i barnehager og skoler. Utvalget foreslår et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling som innebærer at:

- Alle nyutdannede lærere i barnehage og skole skal få rett til et introduksjonsår som skal bidra til en god start på yrkeslivet med opplevelse av mestring og motivasjon, gjennom veiledning, observasjon av undervisning og nettverk med andre nyutdannede lærere.
- Det innføres et nasjonalt system for karriereutvikling med fire karriereveier. Karriereveiene vil gi lærere og andre ansatte som arbeider med barn og elever i barnehage og skole muligheter for spesialisering og ansvar for lærings- og utviklingsprosesser i kollegiet. Det utvikles videreutdanningstilbud knyttet til karriereveiene på 60 studiepoeng på masternivå.
- Flere lærere og andre ansatte som arbeider med barn og elever i barnehage og skole skal få like muligheter og vilkår for å delta i videreutdanning. Tilbudene skal bli mer fleksible og enklere å kombinere med jobb og privatliv.
- Barnehage- og skoleutvikling skal styrkes med bedre muligheter for langsiktig og forutsigbar planlegging, og ved å bedre møte lokale behov i barnehager og skoler. Kompetansenettverk og partnerskap mellom barnehager, skoler, universiteter og høyskoler skal styrkes og videreutvikles.

Det er utvalgets ambisjon at forslagene skal bidra til å fremme læring og danning hos barn og elever, bidra til systematisk arbeid med kvalitetsutvikling og fremme likeverdige muligheter og likeverdig kvalitet over hele landet.

Saken vil gjøre en vurdering av det samlede forslaget til helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling, og gi synspunkter på enkeltforslagene i dette systemet som omfatter

- Tilskuddsordning for barnehage og skoleutvikling
- Videreutdanningstilbud
- Rett til introduksjonsår for nytilsatte lærere
- System fra karriereveier

Synspunkter/vurderinger på dagens etter- og videreutdanningssystem

Dagens videreutdanninger er i stor grad knyttet til ulike strategier:

- Videreutdanning for barnehagelærere er knyttet til Kompetanse for fremtidens barnehage, som er under revisjon. Revidert kompetansestrategi for barnehagen skal gjelde ut 2025.
- Videreutdanning for lærere og rektorutdanningen er knyttet til strategien Kompetanse for kvalitet, som varer ut 2025.
- Videreutdanning for yrkesfaglærere er knyttet til strategien Yrkesfaglærerløftet, som avsluttes i 2022.

Lærerspesialistutdanningen var knyttet til prøveordningen med lærerspesialister, som ble avvirket fra og med høsten 2021. De studentene som allerede gikk på en lærerspesialistutdanning kunne fullføre utdanningen, men ingen nye studenter ble tatt opp fra høsten 2022.

Utvalget mener den omfattende satsingen på videreutdanning har vært vesentlig for å sikre god kompetanse i barnehage og skole. Mer enn 50 000 lærere i grunnskole og videregående opplæring har fått videreutdanning gjennom Kompetanse for kvalitet de siste årene, og egne strategier og videreutdanninger har blitt utviklet for å treffe behovene til flere grupper lærere, blant annet i barnehagen og i yrkesfaglige utdanningsprogram. Styrer- og rektorutdanningene blir kontinuerlig videreutviklet, også med egne moduler for videreutdanning slik at ledere kan få oppfølging og kompetanseutvikling over tid.

Utvalget mener det fortsatt er behov for et godt utbygd tilbud av videreutdanninger for ledere, lærere og andre ansatte i barnehage og skole. Det er et mål å heve kompetansenivået i barnehagen, og det er fortsatt 19 000 lærere i grunnskolen som ikke oppfyller kompetansekravene i norsk, matematikk, engelsk, norsk tegnspråk og samisk.

I tross for en omfattende satsing på videreutdanning for lærere de siste årene, er det likevel relativt få som kan ta videreutdanning årlig. Utvalget mener derfor at det er nødvendig at staten fortsatt tar et overordnet ansvar for nasjonale videreutdanningstilbud og bidrar med ressurser for å sikre høy kvalitet og tilgjengelighet over hele landet. Utvalget foreslår en rekke tiltak for å nå målet om at flere skal kunne få ta videreutdanning og at flere grupper lærere og andre ansatte skal få bedre muligheter til videreutdanning enn i dag.

Nesten alle videreutdanningstilbudene i dag har et omfang på 30 studiepoeng som skal gjennomføres over ett år. Dette er omfattende og kan være krevende å kombinere med jobb og privatliv. I tråd med behovet for mer fleksible tilbud, målet om å realisere livslang læring og gi flere mulighet til å ta videreutdanning, mener utvalget at flere videreutdanninger bør tilbys som mindre moduler. Modulene kan være på både 15 og 7,5 studiepoeng, og må utvikles på grunnlag av lokale behov og fagmiljøenes vurderinger av hva som gir best kvalitet i tilbudene. Modulene bør utvikles slik at de kan settes sammen til større fagenheter, for eksempel fag med omfang på 60 studiepoeng. Videreutdanningstilbudene er i dag delvis nettbaserte med samlinger hvor deltakerne kan delta fysisk eller digitalt. Tilbudene fremover bør også så langt som mulig tilbys digitalt og være fleksible. Digitale og hybride tilbud inneholder ofte en eller flere fysiske samlinger. I områder uten universitets- eller høyskolecampus kan samlinger på studiesentre være aktuelt.

Utvalgets forslag om å innføre karriereveier i barnehager og skoler vil få konsekvenser for hvilke videreutdanningstilbud som må utvikles ved universitetene og høyskolene. Den best etablerte karriereveien i dag er ledelsesveien, og der kan videreutdanningene bygge på gode erfaringer og et godt kunnskapsgrunnlag fra styrer- og rektorutdanningene. Det er også utviklet flere videreutdanningstilbud som er relevante for karriereveiene. Her bør særlig erfaringene fra lærerspesialistutdanningen og veilederutdanningen brukes aktivt. Eksisterende videreutdanninger

må justeres og tilpasses karriereveiene, og nye videreutdanninger må utvikles til de karriereveiene der det ikke finnes relevante videreutdanningstilbud i dag.

Mange fag har i dag for få deltakere til å kunne planlegge og gjennomføre videreutdanning i flere eller i alle landets regioner. Flere tilbud blir avlyst på grunn av for få deltakere hvert år, og resultatet kan bli at noen fag ikke har tilbud om videreutdanning i det hele tatt.

Utdanningsdirektoratet har i dag et omfattende søknadssystem der hver enkelt lærer søker direkte, og der barnehage- og skoleeierne må godkjenne, prioritere og bekrefte to ganger årlig at læreren fortsatt er under utdanning. Utvalget mener prosedyrene bør gjennomgå med sikte på å gjøre kriteriene tydelige og forenkle søknadsprosedyrene så mye som mulig. Søknadssystemet og -prosedyrene for videreutdanningen bør endres ved at den enkelte lærer og deltaker ikke lenger søker direkte i søknadssystemet, men at barnehage- og skoleeierne heller kan melde inn godkjente søknader på grunnlag av lokale kompetanseplaner.

Ullensaker kommunes vurdering

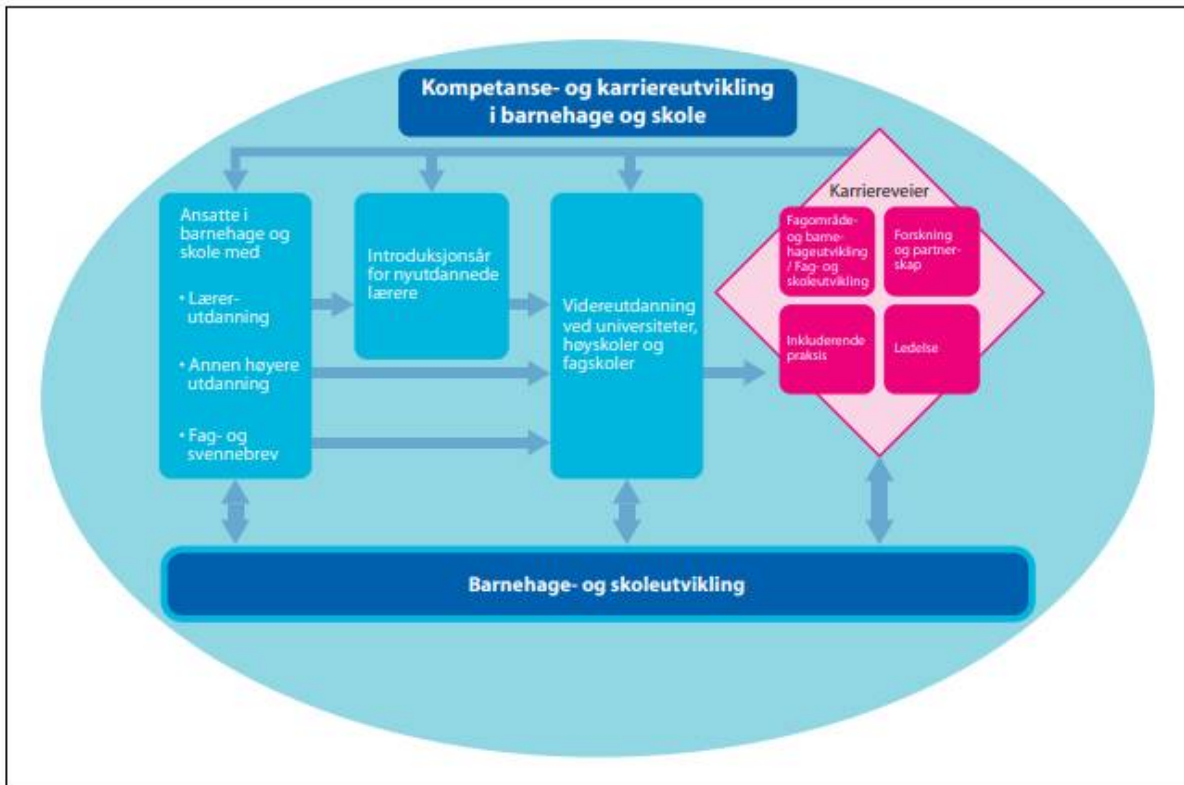
Ullensaker kommune vurderer dagens etter- og videreutdanningssystem i tråd med utvalgets synspunkter og forslag. Det foreligger mange gode etter- og videreutdanningstilbud i dag, men det vurderes et behov for flere karriereveier slik at det å ta videreutdanning ikke fører til at ansatte utdanner seg ut av barnehagene og skolene. Barnehage- og skoleeier vurderer videre behovet for bedre sammenheng mellom regional kompetanseutvikling og desentralisert kompetanseutvikling, samt mindre byråkrati knyttet til fordeling av midler. En større andel av midlene bør komme til kommunene som faktisk skal utvikle kompetansen til de ansatte i barnehagene og skolene i kommunen, og som barnehage- og skoleeier. Det vurderes et behov for mer fokus på videreutdanning innenfor de praktisk-estetiske fagene.

Forslag om et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling

For å løse utfordringene som barnehager og skoler står overfor med å gi barn og elever det beste grunnlaget for utvikling og læring, mener utvalget at det må etableres et varig og helhetlig system som setter de nødvendige rammene for god og oppdatert kompetanseutvikling for lærere og andre ansatte.

Når utvalget bruker begrepet «helhetlig» om systemet for kompetanse- og karriereutvikling henviser dette til 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 sammen med kollegaene, men også med barna og elevene, gjennom hele arbeidslivet, og slik bidra til at barn og elever blir utdannet og dannet for livet. Eiere og ledelsen i barnehage og skole spiller en viktig rolle for at de ulike kompetansetiltakene blir planlagt og gjennomført strategisk og i sammenheng. Et større handlingsrom for barnehage- og skoleeiere gir bedre muligheter for at videreutdanning og spesialiserte roller brukes aktivt i barnehage- og skoleutvikling. Helheten i systemet for kompetanse- og karriereutvikling skal også bidra til bedre sammenheng mellom lærerutdanningen og barnehager og skoler.

Utvalget legger til grunn fem prinsipper for hva som skal kjennetegne kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole. Prinsippene skal bidra til å skape en helhet for alle som bidrar med og deltar i kompetanseutvikling i barnehager og skoler.



Figur 8.2 Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling

Kompetansesatsinger må ha en helhetlig innretning og styrke forutsetningene til ledere og barnehage- og skoleeiere i arbeidet med kvalitets- og kompetanseutvikling.

- Langsiktig finansiering og en samordnet organisering skal legge til rette for partnerskap med nødvendig forutsigbarhet og mulighet for stabil ressursplanlegging, kapasitetsbygging og bærekraftige samarbeidsstrukturer.
- Det skal være sammenheng mellom ulike kompetanseutviklingstiltak, både tematisk og organisatorisk, og disse skal forsterke innsatsene og gi kontinuitet i læringsprosessene.
- Barnehage- og skoleeiere må få tilstrekkelig handlingsrom, kompetanse og differensiert støtte slik at de kan ivareta sine kompetansebehov over tid.
- Kompetanseutvikling skal være lett tilgjengelig og enkelt å benytte seg av. Omfanget av krav og prosedyrer skal være begrenset til et minimum og tilpasset samarbeid i partnerskap og nettverk.

Gjennom et helhetlig systemet for kompetanse- og karriereutvikling vil utvalget løfte frem betydningen av kompetanseutvikling som skjer nært den pedagogiske praksisen i samhandling med barn, elever og kollegaer, og i partnerskap med universiteter, høyskoler og høyere yrkesfaglig utdanning.

Ullensaker kommunes vurdering:

Det vurderes at et partnerskap mot utdanningsinstitusjoner med lokal tilpasning gir gode muligheter for en skreddersydd kompetanseutvikling som treffer lokale behov. Ullensaker kommune har i flere år, gjennom regional og desentralisert tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling, samarbeidet tett med UH-sektoren. Gjennom ulike kompetanseutviklende tiltak for lærere i barnehager og skoler, med forankring i kommunens strategi- og handlingsplaner, har vi sett verdien av et gjensidig partnerskap med UH- sektoren. Partnerskapet har bidratt til økt kompetanse ute på enhetene, samtidig som UH-sektoren har fått et større innblikk i praksisfeltet som igjen kan ha bidratt til å utvikle lærerutdanningene. En langsiktig finansiering, med god sammenheng mellom kompetansehevede tiltak og en samordnet organisering er i tråd med kommunens strategiplan for helhetlig læringsløp. Ullensaker kommune støtter forslaget til utvalget om et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling.

Forslag om like vilkår og muligheter for videreutdanning for ansatte i barnehage og skole

Utvalgets mandat slår fast at det på tross av omfattende ressursbruk er relativt få ansatte som kan ta videreutdanning årlig, og at det med dagens innretning vil ta mange år før alle lærere eller andre ansatte får et tilbud. Utvalget blir derfor bedt om å foreslå modeller som kan gi flere likeverdige muligheter til å ta videreutdanning.

Utvalget foreslår 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
- innføre en felles ordning for videreutdanning som innebærer at minimum 20 prosent av arbeidstiden kan brukes til å gjennomføre videreutdanning tilsvarende et omfang på 30 studiepoeng over et år. Frigjort tid på minimum 20 prosent av arbeidstiden vil sikre at flere kan ta videreutdanning enn i dag, og at det kan legges til rette for at flere i samme barnehage og skole kan delta samtidig.
- gradvis innføre ordningen dersom den skal kunne realiseres innenfor dagens budsjetttramme:
 - først med like vilkår for lærere i barnehagen og grunnopplæringen for å sikre at alle grupper lærere får gode muligheter for videreutdanning, knyttet til lærernes særlige ansvar og kravene i barnehage- og opplæringsloven
 - inkludere andre ansatte som jobber med barn og elever i barnehage og skole i ordningen senest innen 2027
- inkludere midlene i dagens stipendordning for lærere og vikar- og stipendmidlene for yrkesfaglærere i den nye ordningen
- inkludere tilretteleggingsmidlene for barnehagelærere i den nye ordningen

Ullensaker kommunes vurdering:

Ullensaker kommune støtter forslaget til utvalget om like vilkår og muligheter for videreutdanning for ansatte i barnehage og skole. Den nye ordningen inkluderer både midlene i dagens stipendordning for lærere og tilretteleggingsmidlene for barnehagelærere. Med de forslagene som foreligger er det likevel viktig å ivareta kvalitet, forutsigbarhet og stabilitet for barn og elever når flere ansatte gis mulighet for videreutdanning. Det er krevende å planlegge driften i barnehager og skoler i forbindelse med rekruttering kvalifiserte ansatte i reduserte stillinger som skal dekke fraværet til ansatte i et videreutdanningsløp. En mulig måte å håndtere dette på kan være å tilby fulltidsstudier i kombinasjon med hospitering/praksis. Et system for etter- og videreutdanning må sørge for at ansatte med høy kompetanse forblir tett på barn og unge, og ikke utdanner seg ut av barnehagene og skolene. Utvalget mener at gode tilbud om videreutdanning er av stor betydning for motivasjon, utvikling og læring hos de ansatte, noe som har en positiv innvirkning på barn og elevers faglige og sosiale utvikling og læring. Lokale kompetansebehov må ivaretas i større grad enn i dag, og de ulike formålene med videreutdanning bør tydeliggjøres. Noen vil ha behov for spesialisering i forbindelse med karriereveier, mens andre vil ha behov for videreutdanning i nye fag og fagområder. I tillegg vil mange ønske å holde seg oppdatert innen egne fag og fagområder. Videreutdanning skal både dekke behov for breddekompetanse og dybde kompetanse. Det blir da viktig å sikre balanse mellom kollektiv og individuell kompetanseutvikling til det beste for barn og unge i barnehager og skoler.

Forslag om rett til introduksjonsår for nyutdannede lærere

De første årene i læreryrket kan oppleves krevende. Gode ordninger for veiledning og introduksjon til yrket kan være et viktig bidrag for å gi nyutdannede lærere en god start på arbeidslivet, og for å beholde lærere i barnehage og skole. Ikke alt kan læres gjennom utdanningen og en god start på arbeidslivet der det er rom for ny læring er viktig. Ifølge utvalget viser forskning at veiledning den nyutdannede får fra en kvalifisert veileder, blir vurdert høyt av de nyutdannede.

Formålet med veiledning av nyutdannede lærere, slik det beskrives i sentrale styringsdokumenter, er at det skal være utviklende for den nyutdannedes utøvelse av lærerrollen og for profesjonsfelles-

skapet. Kvalifisert veiledning kan skape en god overgang mellom utdanning og yrket ved å bidra til å øke trygghet i møtet med barna og elevene, øke bevisstheten om verdien av egen kompetanse, øke motivasjon til å bli værende i yrket og utvikle profesjonsfellesskapet på arbeidsplassen. Kunnskapsdepartementet har definert en veileder til å være en lærerutdannet med formell veilederkompetanse, nødvendig faglig kompetanse og minst tre års erfaring som lærer.

I 2018 ble KS, Private barnehagers landsforbund, Utdanningsforbundet, Pedagogstudentene, Norsk Lektorlag, Skolelederforbundet, UHR-Lærerutdanning og Friskolenes kontaktforum/Abelia Forum for friskoler enige om å anbefale prinsipper for veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere i barnehage og skole. I 2019 ble det opprettet en tilskuddsordning for å bidra til at nyutdannede lærere i grunnskolen får god veiledning. Målet er å gjøre overgangen fra utdanningen til læreyrket bedre, og at nyutdannede lærere blir værende i skolen. Målgruppen er grunnskolelærere i sitt første og andre år i skolen. Tilskuddsordningen er ikke en del av de nasjonale rammene, og omfatter bare lærere i grunnskolen. Det er ikke tilsvarende ordninger for veiledning i barnehage og videregående opplæring.

På tross av flere tiltak, forsøk og avtaler som er inngått de siste årene, er det fortsatt en for stor andel nyutdannede lærere som ikke får veiledning eller andre organiserte introduksjonsaktiviteter når de er nye i læreryrket. Utvalget viser til entydige funn fra forskning og evalueringer om at en god introduksjon til yrket er svært viktig for motivasjon og mestring og for å beholde nyutdannede lærere i yrket. Selv om mange barnehage- og skoleeiere har utarbeidet gode opplegg for introduksjonsprogram-mer lokalt, og tilskuddsordningen har ført til at flere skoleeiere prioriterer veiledning av nyutdannede lærere, er utvalgets vurdering at gode intensjoner ikke har vært nok for å realisere målet om at alle nyutdannede lærere skal få en god overgang fra studier til arbeid. Eksempelene utvalget har sett til fra andre land og sektorer, viser at en introduksjonsperiode varierer i omfang og innhold, og at ett eller to år er vanlig. En vanlig modell er at den nyutdannede læreren får avsatt en viss andel av arbeidstiden for å delta i et introduksjonsprogram.

Utvalget foreslår derfor å forskriftsfeste en rett til et introduksjonsår for alle nyutdannede lærere i barnehage og skole. Retten skal innebære at 10 prosent av arbeidstiden det første arbeidsåret for den nyutdannede skal brukes til planlagte og strukturerte introduksjonsaktiviteter. Utvalget anbefaler at introduksjonsåret bør inneholde flere aktiviteter, og må være en planlagt, systematisk og strukturert prosess. Forskriften bør bygge på de prinsippene som partene har blitt enige om skal ligge til grunn for god veiledning, og innholdet i introduksjonsåret bør inneholde flere aktiviteter i tillegg til veiledning. For eksempel viser forskning at observasjon både av kollegaers og egen undervisning, med tilbakemelding, er en praksis som har god effekt. Utvalget mener at det ikke bør utarbeides for rigide nasjonale regler for innholdet, og at det må være rom for lokale tilpasninger. For eksempel vil store barnehage- og skoleeiere kunne legge til rette for samlinger og nettverk mellom nyutdannede i sin egen barnehage eller i egen kommune, mens mindre barnehager og skoler og små kommuner heller kan etablere nettverk for nyutdannede på tvers av enheter og på tvers av kommuner. Utvalget vil særlig understreke viktigheten av at introduksjonsåret utformes på en slik måte at den nyutdannedes kunnskap og kompetanse blir anerkjent, og at det legges til rette for god utveksling av kunnskap og kompetanse mellom erfarne kollegaer, veileder og den eller de nyutdannede.

Nyutdannede har behov for veiledning og opplæring fra erfarne kollegaer, og gjerne kollegaer med formell veilederutdanning. Utvalget mener det imidlertid ikke bør være et krav med formell veilederutdanning. Studier utvalget har sett til viser at veiledning kan fungere godt med en erfaren kollega som underviser i samme fag og på samme trinn som den nyutdannede. Utvalget mener samtidig det vil være en styrke at nyutdannede som en del av introduksjonsåret kan få veiledning av en kollega som har formell veilederutdanning, og at det på sikt bør være et mål at alle nyutdannede lærere blir veiledet av en eller flere kollegaer med formell veiledningskompetanse.

Utvalget foreslår å:

- innføre en rett til et introduksjonsår for alle nyutdannede lærere i barnehage og skole

- retten skal innebære at 10 prosent av arbeidstiden det første året skal kunne brukes til introduksjonsaktiviteter
- videreutvikle nasjonale rammer for introduksjonsåret, med utgangspunkt i eksisterende prinsipper for veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere
- utvikle moduler i veiledning, for eksempel på 7,5 studiepoeng. Noen av modulene kan være felles med videreutdanningene for karriereveiene.

Ullensaker kommunes vurdering:

Ullensaker kommune har i flere år hatt fokus på å følge opp nyutdannede lærere i barnehage og skole, samt oppfølging av veilederne til de nyutdannede lærerne. Våre erfaringer tilsier at veiledning er nyttig og viktig for alle de nyutdannede lærerne og at overgangen fra studier til praksis ofte er større enn de nyutdannede kanskje har sett for seg ved endt studiegang. Jevnlig og strukturert oppfølging og veiledning er viktig for å skape trygghet i rollen som lærer. Et introduksjonsår for alle nyutdannede lærere i både barnehage og skole, slik utvalget foreslår, stiller Ullensaker kommune seg derfor positive til. Det er viktig at de samme rammene legges til grunn for nyutdannede lærere i både barnehage og i skole. Vi er også positive til videreutvikling av nasjonale rammer for introduksjonsåret, med utgangspunkt i eksisterende prinsipper for veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere.

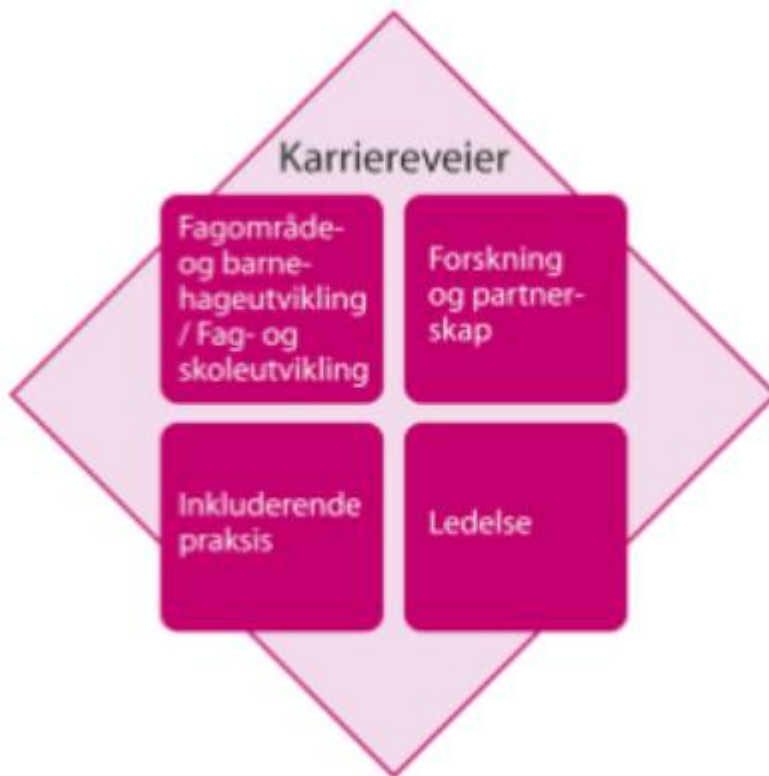
I Ullensaker kommune er det ønskelig at de som fungerer som veiledere for nyutdannede lærere har formalisert veilederkompetanse, men vi ser at det per nå ikke er mulig å få det til i praksis. Vi er derfor enig med utvalget om at det ikke bør være et krav med formell veilederutdanning for de som skal veilede de nyutdannede lærerne, men at det på sikt bør være et mål at alle nyutdannede lærere blir veiledet av en eller flere kollegaer med formell veiledningskompetanse.

Forslag om et nasjonalt system for karriereveier i barnehage og skole

Historisk har karrieremulighetene i barnehage og skole først og fremst vært begrenset til ledelse og administrasjon, og det har vært få karrieremuligheter for dem som ønsker å fortsette å jobbe med barn i barnehagen eller å undervise i skolen. Flere land har etablert systemer for at lærere kan spesialisere seg gjennom ulike karriereveier. Det samme gjelder for andre profesjoner i Norge. Utvalget mener det er på tide å utvikle et varig, forutsigbart og nasjonalt system for karriereveier i barnehage og skole. I et stadig mer spesialisert og kunnskapsbasert arbeidsliv, der det også er større konkurranse om arbeidstakere, er det nødvendig å tiltrekke seg flere fremtidige lærere, gi den enkelte utviklingsmuligheter, utvikle profesjonen og beholde dem som har valgt barnehager og skoler som arbeidsplass. Lærere, men også andre ansatte som jobber i barnehage og skole, må få mulighet til å fordype seg og spesialisere seg gjennom ulike karriereveier uten at det leder dem ut av barnehagen eller skolen.

En karrierevei defineres som endringer i ansattes stilling og/eller rolle, som medfører mer ansvar og nye oppgaver. En slik endring forutsetter at den ansatte har eller får relevant kompetanse til å utøve det nye ansvaret og de nye oppgavene. Endringene er en videre utvikling fra den ansattes grunnutdanning og flere års yrkeserfaring. Karrierebegrepet impliserer en progresjon i arbeidet, i betydning økt ansvar, status eller inntekt. En karrierevei kan både være knyttet til den enkelte barnehage og skole og den kan deles mellom barnehager og skoler, i nettverk eller mellom kommuner som samarbeider om spesialisert kompetanse og roller. Dette er like aktuelt for store kommuner som for små.

På bakgrunn av evalueringer, forskning og erfaringer, anbefaler utvalget at et system for karriereveier i barnehage og skole består av fire karriereveier, som hver for seg og samlet skal bidra til å styrke ulike sider av kvaliteten i barnehager og skoler.



Formålet med karriereveiene vil være like for barnehager og skoler, men konkrete mål og oppgaver må tilpasses egenarten ved barnehagen og skolen. Det må også være et lokalt handlingsrom for den enkelte eier når det gjelder hvilket konkret innhold som legges til hver spesialiserte rolle og karrierevei, slik at de kan bidra til å møte lokale utfordringer og behov, og karriereveiene kan ses i sammenheng med annen kompetanseutvikling.

Karrierevei for fagområde- og barnehageutvikling og fag- og skoleutvikling er for lærere og kulturskolelærere som vil 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.

Karriereveien for forskning og partnerskap kan bidra med å systematisere tilknytningen mellom lærerutdanningen og barnehager og skoler. Aktuelle oppgaver for denne karriereveien 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.

Karrierevei for inkluderende praksis skal bidra til å skape inkluderende barnehage- og skolemiljøer, fellesskapende didaktikk og en sammenhengende praksis gjennom hele utdanningsløpet. Karriereveien skal være rettet mot det ordinære pedagogiske tilbudet til alle barn og elever og understøtte deres læring, utvikling og danning.

Karrierevei for ledelse skal være en karrierevei for lærere som ønsker en lederstilling i barnehager og skoler. En karrierevei for ledelse innebærer 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.

Utvalget mener det må utvikles overordnede nasjonale rammer for karriereveiene, for å gi tydelige felles forventninger og betingelser på tvers av fylkeskommuner, kommuner og private eiere. Utvalget

er opptatt av at karriereveier ikke må føre til at høyt kvalifiserte lærere og andre ansatte utdanner seg bort fra kjerneoppgaver eller spesialiserer seg ut av yrket eller ut av barnehagen og skolen. Gode vilkår for rolleutøvelsen gjennom nasjonale rammer kan bidra til å motvirke dette. Utvalget foreslår at et nasjonalt rammeverk for karriereveier utarbeides i samarbeid mellom partene i barnehage, skole, lærerutdanning og nasjonale myndigheter. Rammeverket må være overordnet og kunne tilpasses det lokale behovet og det lokale arbeidet med kvalitetsutvikling.

Utvalget foreslår at de som får en spesialisert rolle og karrierevei som hovedregel gjennomfører en videreutdanning. Det må utvikles nasjonale videreutdanningstilbud rettet mot de fire karriereveiene, som gir 60 studiepoeng på masternivå. En mastergrad bør ikke være et kriterium for å få en karrierevei, men derimot kan en karrierevei gi lærere som ikke har masterutdanning, mulighet til å ta en mastergrad. Det foreslår at minimum 20 prosent av arbeidstiden benyttes til å utføre oppgaver i forbindelse med karriereveien. Det foreslås også å utvide offentlig sektor ph.d.-ordningen rettet mot lærere og andre ansatte i barnehage og skole, og se denne i sammenheng med karriereveien for forskning og partnerskap.

Ullensaker kommunes vurdering:

Ullensaker kommune er positiv til utvalgets forslag om å innføre et nasjonalt system for karriereveier for ansatte i barnehage og skole innenfor de fire valgte områdene. Utarbeidelse av nasjonale rammer er viktig, samtidig som det lokale handlingsrommet fortsatt er til stede. En mulighet for ansatte i barnehager og skoler til å kunne velge en karrierevei, slik som skissert, kan bidra til å beholde de dyktige ansatte i barnehagen og i skolen, fremfor at de forsvinner ut i andre stillinger og yrker.

Kommunaldirektørens vurdering:

Kommunaldirektøren anbefaler at Ullensaker kommunes høringsvar på Kunnskapsdepartementets høring på NOU 2022:13 *Med videre betydning — Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole*, tas til orientering.