



Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo

Innspill til stortingsmelding om arbeidsrelevans i høyere utdanning

Utdanningsforbundet takker for muligheten til å gi innspill til stortingsmeldingen om arbeidsrelevans i høyere utdanning som kommer våren 2021. Innspillet vårt er utformet i samsvar med strukturen i invitasjonsbrevet fra statsråden. Under punkt *Supplerende spørsmål om helse- og sosialfaglig- og lærerutdanning* vil lærerutdanningene være utgangspunkt for vårt innspill. Spørsmålene forsknings- og høyere utdanningsminister Iselin Nybø ønsker svar på er skrevet i kursiv.

Utdanningsforbundet har mer enn 180 000 medlemmer i hele utdanningssektoren fra barnehage til universiteter og høyskoler. I universitet- og høyskolesektoren jobber de fleste medlemmene innen lærerutdanningene.

Kunnskapsdepartementet skriver at ambisjonene med stortingsmeldingen om arbeidsrelevans er:

- Å bedre og samarbeid mellom universiteter og høyskoler og arbeidslivet om samfunnets kunnskapsbehov, utviklingen av høyere utdanning og studentenes læring
- at studentene skal forberedes bedre på arbeidslivet og arbeidslivet skal få tilgang på kvalifisert arbeidskraft
- å styrke kvaliteten på praksis i utdanninger med mye obligatorisk praksis
- å styrke arbeidstilknytningen i utdanninger som har svak arbeidstilknytning i dag, inkludert gjennom økt bruk av praksis
- å styrke innovasjon og entreprenørskap i høyere utdanning

Relevans og arbeidsrelevans

En oppfordring i invitasjonsbrevet er å identifisere noen utfordringer arbeidsrelevansmeldingen må belyse; hva er fremtidsrelevans og hva er relevans i overgangen mellom utdanning og arbeid – hvordan kan høyere utdanning bli mer relevant. Men dette spørsmålet er dels formulert på andre faglige premisser enn høyere utdannings egne, og legger også dels et snevert begrep om relevans til grunn, som «nytte» eller «operasjonelle ferdigheter». Utdanningsforbundet ønsker at den kommende stortingsmeldingen problematiserer og utvider relevansbegrepet.

Hva som er relevant og hva som kan være relevant i fremtiden er ikke enkelt å forutse. Fremtidsanalyser er utfordrende å utarbeide. Samfunnet trenger derfor høy kompetanse på generiske ferdigheter og robuste systemer som overlever konjunktursvingninger. Lærerprofesjonens kunnskap har tilfang fra flere fagdisipliner og fra praktisk lærerarbeid. Forskning, utviklingsarbeid og erfaringsbasert kunnskap bidrar til å klargjøre underliggende premisser og sammenhenger, og til at utdanningssektoren får en kunnskapsbase som fremmer kritisk refleksjon og profesjonell utvikling. Kunnskapsgrunnlag må ikke være for snevert innrettet og brukes hensiktsmessig, for eksempel for å avdekke behov.

Samarbeid mellom universiteter og høyskoler, arbeidsgivere og arbeidstakere

Den norske arbeidslivsmodellen har vært pekt på som en viktig grunn til at norsk arbeidsliv er omstillingsdyktig, innovativt, produktivt og «lykkelig». Hovedavtalen(e) 1 i offentlig sektor gir tillitsvalgte rett og plikt til å bidra i virksomhetsutvikling (Hovedavtalen KS 2018, s. 8; Hovedavtalen Spekter 2018, § 28-29). I norsk og nordisk kontekst er det gjort en rekke studier som dokumenterer at lokalt partssamarbeid og arbeidstakerinnflytelse bidrar til innovasjon og produktivitet (e.g. Levin et al., 2012; Nielsen et al., 2012; Øyum et al., 2010; Brøgger, 2007). Den norske arbeidslivsmodellen trekkes gjerne frem som eksempel på godt samarbeid mellom arbeidslivets parter – også i internasjonal sammenheng (e.g. Payne, 2017). Det er viktig at elever og studentene gjennom utdanningssystemet (ungdomsskolen, videregående opplæring og høyere utdanning) får kunnskap om den norske arbeidslivsmodellen, trepartssamarbeidet og fagforeningenes rolle i utvikling av arbeidslivet og demokratiutvikling.

Det norske samfunnet og arbeidsmarkedet er i stor endring og vil være bedre rustet for fremtidig utfordringer hvis utdanningene gir studentene innsikt og verktøy til å takle endring. Hvis utdanningene har for mye fokus på kun å være relevant for dagens arbeidsliv, vil de ikke kunne være med på å omstille og endre samfunn og arbeidsliv når nye, fremtidige utfordringer står for døren. Det kan være motstrid mellom at høyere utdanning skal drive med samfunnsutvikling, håndtere samfunnsutfordring og samtidig utdanne studenter til å bli kvalifisert arbeidskraft. Studenter skal som ferdigutdannede være mer enn kvalifisert arbeidskraft, de skal også dannes og være gagnlige samfunnsborgere.

Samarbeid mellom universiteter og høyskoler og arbeidslivet kan gi stor merverdi både for høyere utdanning og for den enkelte arbeidsplassen. For studenten vil nye perspektiver på teorier kunne bidra til en faglig modning og at han er bedre forberedt for å starte i arbeid. Om praksis eller hospitering i bedrifter eller virksomheter skal gjennomføres i alle studier er det viktig å skape interesse i privat og offentlig sektor for studentenes kompetanse og hvilken merverdi de kan tilføre virksomheten. Det må etableres incentiver som gjør at arbeidslivet kan legge godt til rette rundt studenter i praksis. Dette kan være at virksomheten får tilgang til etter- og videreutdanning, at studentene løser konkrete oppgaver i virksomheten, at arbeidsgiver blir invitert inn i diskusjonen om fremtidskompetanse ol. For at praksis eller hospitering skal være gjennomførbart må det ikke føre til ekstrakostnader for studentene.

Disiplinfagene og profesjonsfagene har ulik egenart. Det er av stor betydning at praksisopplegg eller hospitering må være en del av studentenes integrerte læringsutbytte og må ikke gå utover fagenes egenart.

1. Hovedutfordringer som bør omtales i meldingen

I teksten over har jeg trukket opp en del utfordringer knyttet til arbeidsrelevans i høyere utdanning. Er dere enige i at dette er sentrale utfordringer? Hva vil dere eventuelt trekke fram for å supplere eller korrigere dette utfordringsbildet?

Utdanningsforbundet støtter at ministerens liste inneholder sentrale utfordringer knyttet til arbeidsrelevans. Utdanningsforbundet mener at relevansbegrepet i seg selv må problematiseres og utforskes fra ulike innfallsvinkler. Innholdet i relevansbegrepet må være bredt.

Utdanningsforbundet mener videre at lærerutdanningene har andre utfordringer som kommer i tillegg til de på liste. Disse vil vi belyse i sammenhengen med besvarelsen på de ulike spørsmålene.

Lærerutdanningene har lang erfaring med ulike typer samarbeid mellom universitetene og høyskolene og skole og barnehage. Tradisjonelt har dette vært et samarbeid om studentenes praksisopplæring og forskning- og utviklingsarbeid. Vi har i dag et kunnskapsgrunnlag som viser at erfaringer er ulike, noen har hatt stort utbytte og finner opplæringen høyest relevant, mens andre opplever at hele eller deler av studiet ikke er tilstrekkelig arbeidsrelevant. For å synliggjøre sammenhengen mellom teori og praksis er kompetansen til praksislærerne og lærerutdannerne på studiestedene av stor betydning. Om kommunikasjonen mellom praksislærere og ledere på den ene siden og lærerutdanningene på studiestedene på den andre svikter, finner vi at forholdet mellom teori og praksis også blir for svakt. Dette kommer vi tilbake til under spørsmål om lærerutdanningene.

Hvordan mener dere de store omstillingene vi står overfor (digitalisering, grønt skifte, migrasjon etc.) påvirker arbeidslivets kompetansebehov, og hvordan bør arbeidslivet og utdanningsinstitusjonene samarbeide for å møte disse?

De store omstillingene samfunnet står ovenfor kan betraktes som utfordringene på to nivå

- 1) Det globale omstillingene som digitalisering, grønt skifte og migrasjon. Dette er på et mer overordnet nivå i omhandler holdninger og hvordan endringer tas inn i arbeidslivet. Fra Utdanningsforbundets syn er det utfordrende for det norske arbeidslivet å ta inn over seg de globale endringene. Vi etterlyser høyere verdsettelse av kompetanse på de globale forhold som studentutveksling, bruk av kompetansen til flyktninger og innvandrere og utvikling av alternative energiformer.
- 2) De lokale og konkrete omstillingene som for eksempel tospråklig kompetanse, kompetanse om kompleksitet i arbeidsmarkedet, bruk av ny teknologi og et arbeidsmarked i endring. Dette er endringer som berører den enkelte ansatte i arbeidshverdagen

For å lykkes med fremtidige omstillinger er det avgjørende at alle ansatte får avsatt tid til kompetanseheving. Ledere må se verdien av at ansatte bruker noe av sin tid til å utvikle sin kompetanse. Ansatte i universiteter og høyskoler må få mulighet til å «Lære hele livet». UH-ansatte må få tilgang til å hospitere i arbeidslivet utenfor academia og de det er aktuelt for i arbeidslivet må jevnlig få tilbud om etter- og videreutdanning. Arbeidslivet må legge til rette for at alle ansatte får mulighet til å tilegne seg ny kunnskap, herunder også generisk kunnskap. Det er et paradoks at så snart en ansatt i undervisning og forskerstilling får FoU-tid mister den samme personen tid i tidsregnskapet til faglig oppdatering. FoU-er faglig oppdatering, men også personer i slike stillinger har behov for kompetanseheving i for eksempel digitalisering og omstilling.

2. Samarbeid om høyere utdanning

Hva er de viktigste motivasjonsfaktorene for at virksomheten skal delta i samarbeid om høyere utdanning? Hvordan samarbeider virksomheten med universiteter og høyskoler om høyere utdanning?

Medlemmer, tillitsvalgte og Utdanningsforbundets sekretariat samarbeider med universiteter og høyskoler på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå. Motivasjonen for å delta i samarbeid kan være ulike på ulikt nivå. Utdanningsforbundets overordna motivasjon er at de skal utdannes gode lærere til barnehage og skole.

På nasjonalt nivå samarbeider Utdanningsforbundet med universiteter og høyskoler gjennom arbeidet i Universitet- og høyskolerådet fagstrategisk enhet for lærerutdanning (UHR-LU) og i Nasjonalt forum for lærerutdanning og profesjonsutvikling (NFLP) om utvikling av lærerutdanningene og videreutvikling av lærerprofesjonen. Utdanningsforbundet er observatør i UHR-LU og medlem i NFLP. Utdanningsforbundet deltar jevnlig i arbeidsgrupper, råd og utvalg etablert av myndighetene eller UHR-LU. Å utarbeide gode rammebetingelser for lærerutdanningene er viktig for Utdanningsforbundet.

På Regionalt nivå er det etablert strukturer for etterutdanning for lærere i skole og barnehage (for eksempel Dekomp og Rekomp). Det er også etablert ulike samarbeid om forskning og utviklingsarbeid. Strukturene er organisert noe ulikt. Vi har ulike regionale organiseringer som fungerer svært godt, for eksempel i den desentraliserte kompetanseutviklingen i Sogn og Fjordane og regioner der lærere og ledere ikke er representert i samarbeid. I de fleste regioner samarbeider Utdanningsforbundet med lærerutdanningene og regionale myndigheter. Skole- og barnehageutvikling, etter- og videreutdanning og videreutvikling av lærerutdanningene er viktige motivasjonsfaktorer for denne typen samarbeid.

På lokalt nivå samarbeider de tillitsvalgte med ledelsen på universitetene og høyskolene om lønn og tariffspørsmål og utdanningspolitiske spørsmål ved egne institusjoner. I forbindelse videreutvikling av lærerutdanningene har lokale tillitsvalgte og medlemmer ved institusjoner, skoler og barnehager roller i for eksempel arbeidet med praksisopplæringen, veiledning av masterstudenter, refleksjon og profesjonsutvikling. Samarbeidsstrukturene er organisert ulikt. Noen steder rapporterer medlemmer og tillitsvalgte om at de er fornøyd andre steder ikke. Hvor fornøyd medlemmene og de tillitsvalgte i skoler, barnehager, universiteter og høyskoler er med samarbeidet avhenger av hvordan medbestemmelse utøves og hvordan ledelsen legger til rette for samarbeidet.

For å lykkes må det være god dialog, tillit og respekt for de ulike perspektivene og den ulike kompetansen som partene har med seg inn i et slikt samarbeid. For at et samarbeid skal fungere over tid, for alle deltakere - både personer og virksomheter, må partene oppleve å bli anerkjent og ikke minst få gjennomslag for ideer. Vår erfaring er at samarbeid der alle parter deltar fra starten av og i alle faser av arbeidet ofte vil lykkes bedre enn om noen kommer inn underveis i arbeidet.

I de siste årene har det vært etablert flere og flere ekspertutvalg på bekostning av antallet partssammensatte utvalg. De partssammensatte utvalgene har en bedre forankring i arbeidslivet og kan bidra til å øke relevansen i høyere utdanning. Utdanningsforbundet mener at partssammensatte utvalg har bedre forutsetninger for å lykkes enn om departementet bygger utviklingen på råd fra ekspertutvalg alene.

Hvilke former for samarbeid om høyere utdanning fungerer godt og hvilke fungerer mindre godt?

Samarbeidet fungerer best i de sammenhenger der alle parter sammen har definert målet for arbeidet. Videre er det avgjørende at prosessene er transparente og forutsigbare og at alle parter har tid til forberedelse før beslutninger tas.

Regionale og lokale samarbeid organiseres ulikt. Noen steder kan det være vanskelig å komme i inngrep med universitetene og høyskolene andre steder inviteres Utdanningsforbundets medlemmer eller tillitsvalgte inn i arbeid. Ved enkelte universitet og høyskoler er lærere og/eller ledere invitert inn i råd og utvalg. Lærerne bidrar i arbeidet med å videreutvikle emner i studietilbudene, styrke praksisopplæringen, utarbeide prosedyrer for skikkethetsvurdering og liknende. Den jevnlige dialogen mellom lærerutdannere på studiestedene og lærerutdannere i praksisfeltet (praksislærerne) er av stor betydning kvaliteten i praksisopplæringen og for at samarbeidet skal lykkes.

Som nevnt over må det være god dialog tillit og respekt for de ulike perspektivene, rollene og den ulike kompetansen som partene har med seg inn i et samarbeid. For at et samarbeid skal fungere over tid, og for at deltakerne -både enkeltpersonene og virksomhetene, må alle parter oppleve å bli anerkjent og ikke minst få gjennomslag for ideer. Der samarbeidet er tett mellom uh og praksisfeltet er medlemmer og tillitsvalgte generelt mer fornøyd og opplever bedre forutsetninger for å lykkes med å utarbeide mer arbeidsrelevante lærerutdanninger.

Hvor god kunnskap har virksomheten om kandidatenes kompetanse, inkludert for ph.d.-kandidater?

Kunnskapen blant Utdanningsforbundets medlemmer om læreres kompetanse, nyutdannede læreres kompetanse, kompetansebehov og ph.d.-kandidaters kompetanse er varierende. Kompetansen blant tillitsvalgte er høyere. Utdanningsforbundets sekretariat har ansatte som spesifikt jobber med kandidaters kompetanse og medlemmer og tillitsvalgte kan hende seg til sekretariatet om de har spørsmål. Generelt er det alltid behov for at kompetansen kan heves.

Utdanningsforbundet mener at det er behov for høyere kompetanse i skole og barnehage. Det er behov for flere lærere med mastergrad og doktorgrad. Vi mener at ordningen med offentlige ph.d.-er må utvides og flere personer må tas opp på ordningen. Kompetansehevende løp som førstelektorordningen eller andre løp som bygger på erfaring fra praksisfeltet må videreføres.

Hva skal eventuelt til for at arbeidslivet får bedre kunnskap om kandidatenes kompetanse?

Utdanningsforbundet jobber kontinuerlig med å styrke de tillitsvalgtes kompetanse og videreutvikle mer treffsikre kurs for medlemmer og ikke-medlemmer. Vi kan fortsatt gjøre mer for å bedre kunnskapen blant våre medlemmer. Utdanningsforbundet arrangerer årlig en rekke aktiviteter der formålet å styrke læreren og lærerutdannernes kompetanse. Gjennom aktivitetene får deltakerne blant annet informasjon om forventninger og krav til profesjonen og utviklinger innen hele utdanningsløpet fra barnehage til universiteter og høyskoler. Flere av disse aktivitetene arrangeres i samarbeid med universiteter og høyskoler eller myndighetene.

Utdanningsforbundet arrangerer hvert år

- *Opplæring for tillitsvalgte*, sekretariatet sentralt arrangerer ca. 60 kurs årlig. I tillegg arrangerer fylkes- og lokallagene en rekke kurs

- *Åpne kurs for medlemmer og ikke-medlemmer* hvor deltakerne betaler kursavgift: ca. 60 kurs
- *Seminarer* (kvelds- og frokostseminarer og forskningskafeer) ca. 25
- *Konferanser* ca. 7

Utdanningsforbundet er av den oppfatningen at kompetansen i arbeidslivet, hos skole- og barnehagemyndigheter og eiere er varierende. Lovverket på utdanningsfeltet er komplisert og det er gjort store endringer, spesielt innenfor lærerutdanningene, de siste 20 årene. Dette kan oppleves forvirrende og uoversiktlig for mange. Vi er opptatt av at den skole- og barnehagefaglige kompetansen hos skolemyndigheter og eiere må bli bedre.

3. Samarbeid om studentenes læring

Arbeidslivet bidrar til at studentenes utdanning holder høy kvalitet og er relevant f.eks. ved at folk fra arbeidslivet underviser, gjennom samarbeid om reelle oppgaver fra arbeidslivet og bruk av praksis etc. Hvilke aktiviteter kan bidra til at flere studenter tilegner seg ferdigheter som virksomheten har behov for nå og i fremtiden?

Hva en utdanner til må alltid være utgangspunktet for læringsutbyttet for et studieprogram. For et profesjonsstudium med praksis må praksisopplæringen integreres i studiet som helhet. Praksis må videre bidra til at studentene fyller læringsutbyttet for studiet. I lærerutdanningene blir ulike skolefaglige og pedagogisk tema satt søkelys på. Relevansen av disse må synliggjøres bedre og sammenhengen mellom teori og praksis kan i mange lærerutdanninger fortsatt gjøres tydeligere.

I skole og barnehage er det til enhver tid behov for lærerutdannede med kompetanse innen spesielle fag, kunnskapsområder eller for å dekke spesifikke funksjoner. Etterspørselen etter barnehagelærere med språkkompetanse, lærere med kunst og håndverk og yrkesfaglærere i elektrofaget er eksempler områder med lærermangel. Kommuner og fylkeskommuner kartlegger jevnlig lærerkompetanse og kompetansebehovet. I Norge har derfor informasjon om hvilken kompetanse ansatte har og om fagsammensetningen deres. Hvilke fag og fordypninger lærerstudentene uteksamineres med avhenger av flere forhold for eksempel hvilke fag lærerutdanningen tilbyr. Stort sett velger studentene blant fagene på studiestedet og etter interesse. Vi vet også at antallet studenter på grunnskolelærerutdanningene som har valgt mastergradsfordypning i matematikk har økt etter oppmerksomheten i media og trolig også på grunn av regjeringens store vektlegging av matematikk.

Utdanningsforbundet er opptatt av at informasjonen til lærerstudenter om hvilke fag det er behov for i skolen og barnehagen i fremtiden må forbedres. I dag er noen fag populære i utdanningen, men det kan være vanskelig å få undervisningsstilling i fagene. Andre fag tilbys av få universiteter og høyskoler samtidig som etterspørselen etter lærere med kompetansen er økende. Skal vi ha kvalifiserte lærere i alle skolefag må alle skolefag tilbys i lærerutdanningene, også som masterfordypning. Universitetene og høyskolene må stimuleres til samarbeide om å tilby de små fagene. Barnehagene og skolene har et bredt samfunnsmandat fastsatt i lovverket. Det er av stor betydning for kompetansen til elevene at skoler kan sette sammen et kollegie som samlet har kompetanse i alle skolens fag.

Hva er erfaringene med slikt samarbeid og hva har det tilført virksomheten?

Utdanningsforbundets sekretariat tar jevnlig imot studenter i praksisopphold. Disse studentene ser vi på som ressurser. De kommer inn i virksomheten med nye perspektiver, nye erfaringer

og ny teori. Studentene har gjennomført reelle oppgaver for forbundet som i etterkant brukes i det daglige arbeidet. På den måten bidrar studentene til å utvikle virksomheten og kompetansen til de ansatte i Utdanningsforbundet.

Hva kan motivere virksomheten til å ta imot flere praksisstudenter og bygge ut samarbeidet om utdanning?

Utdanningsforbundet ønsker å bidra i videreutviklingen av utdanningssektoren og bygge ut samarbeidet om utdanning både på nasjonalt og lokalt nivå. For å utvide det samarbeidet vi har i dag må det etableres

- gode rammevilkår
- tid til samarbeid og veiledning av studenter i praksis
- langtidsavtaler
- jevnlig kompetanseutvikling av alle partene i samarbeidet og ansatte i virksomheten

4. Myndighetsnivå

Hva er mulighetene og hindringene for tettere samarbeid med universiteter og høyskoler om høyere utdanning? Hvordan mener dere myndighetene kan legge til rette for bedre samarbeid om høyere utdanning mellom universiteter og høyskoler og arbeidslivet?

For å styrke et samarbeid mellom universiteter og høyskoler og arbeidslivet om høyere utdanning må det eksistere strukturer som legger til rette for samarbeidet. Det må etableres en kultur for samarbeid og tillitt mellom de ulike partene. Hovedavtalen(e) 1 i offentlig sektor gir tillitsvalgte rett og plikt til å bidra i virksomhetsutvikling og vi vet at det er gjort en rekke studier i norsk og nordisk kontekst som dokumenterer at lokalt partssamarbeid og arbeidstakerinnflytelse bidrar til innovasjon og produktivitet (ibid). Myndighetene kan legge til rette for at eksisterende strukturer benyttes og universiteter og høyskoler samarbeider med arbeidsgivere og arbeidstakere om videreutvikling av høyere utdanning. Myndighetene kan etablere partssammensatte utvalg og universiteter og høyskoler kan invitere arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner inn i arbeidet med videreutvikling av den enkelte institusjon og de studietilbudene institusjonen tilbyr.

Myndighetene kan legge til rette for:

- strukturer og kultur for samarbeid
- tverrfaglighet i samarbeid
- medbestemmelse
- at samarbeid gir merverdi både for UH-institusjonene og arbeidslivet
- forskriftsendring som fører til en sterkere forpliktelse i skole og barnehage til ansvar for praksisopplæringen
- mer deling mellom lærerutdanningene av gode eksempler og erfaringer for å konkretisere likeverdighet og balanse i aktørenes innflytelse på samarbeidet om praksis

5. Eksempler

Jeg mottar gjerne konkrete eksempler (1-3) på godt samarbeid med universiteter og høyskoler om høyere utdanning.

Satsing på profesjonsdrevet, praksisnær og relevant forskning er en sentral del av Utdanningsforbundets arbeid for kvalitet i utdanning og profesjonsbygging. Et konkret uttrykk for en slik satsing er en avtale om et skolebasert forskningssamarbeid med to kanadiske lærerorganisasjoner, kalt NORCAN (Norway -Canada). Dette er et forskningssamarbeid mellom skoler, fagforeninger og norske og canadiske forskere. Les om NORCAN-prosjektet

på https://www.undanningsforbundet.no/globalassets/var-politikk/publikasjoner/faktaark/faktaark_2017.08.pdf

Les mer om resultatene fra partnerskapet her <https://www.undanningsforbundet.no/var-politikk/kunnskapsgrunnlag/publikasjoner/2019/skoleutvikling-gjennom-internasjonalt-partnerskap.-elever-larere-og-ledere-i-the-norwaycanada-partnership-norcan-20152018/>

Se andre eksempler som del av svarene på spørsmål 1-4 og i besvarelsen under på spørsmålene om lærerutdanning.

Lærerutdanning

Kvaliteten i lærerutdanning avhenger av innsats både fra lærerutdanningsinstitusjonene og skoler og barnehager der studentene har praksis. Styrking av samarbeid mellom aktører i lærerutdanningsfeltet og partnerskap mellom skole- og barnehageeiere og lærerutdanningsinstitusjoner er viktige mål.

Hva er verdien av å ha studenter i praksis, og hvordan kan verdien eventuelt bli høyere?

I lærerutdanningene er praksisopplæringen av stor verdi. Lærerstuderer svarer ofte at praksis er noe av det viktigste i lærerutdanningene (NOKUT, 2018; Til glede og besvær – praksis i høyere utdanning). Praksisopplæringen skal gi lærerstuderer mulighet til å prøve ut i yrkesliknende situasjoner det de har lest, lært og tilegnet seg gjennom studiene. For å bli gode lærere må lærerstuderer trene på rollen, reflektere over erfaringer og bli veiledet av trygge og erfarne praksislærere. Dette betyr at praksisopplæringen må være av et visst omfang slik at studentene kan bli kjent med hverdagen i skolen eller barnehagen og får utviklet relasjoner til medstudenter, lærerkollegiet og barnegruppen eller ungdommene.

Studentene har ofte fersk kunnskap og er oppdatert på det siste innen forskning og utviklingsarbeid. I arbeidslivet er det oftest ikke mulig å holde seg like godt faglig oppdatert som under studier. Studentenes refleksjoner om praksisen kan innrettes slik at virksomheten kan bruke denne til utviklingsformål. Videre kan studentenes erfaringer være bidrag til å videreutvikle utdanningen i seg selv og mulig etter- og videreutdanninger.

Hva mener dere er de viktigste utfordringene for et godt og gjensidig samarbeid mellom aktørene i lærerutdanningsfeltet og barnehageeiere? Hva mener dere kjennetegner et velfungerende samarbeid mellom utdanningene og praksisfeltet og hvordan bidrar samarbeidet til utvikling av skoler og barnehager?

For å utvikle kvaliteten i lærerutdanningene og gjøre dem mer arbeidsrelevant har Utdanningsforbundet identifisert følgende behov for

1) Et likeverdig samarbeid mellom praksisfeltet og UH-institusjonene om praksisopplæringen

For å utdanne profesjonsutøvere med relevant kompetanse for skole og barnehage er det viktig at representanter fra praksisfeltet samarbeider tett med universitetene og høyskolene. I følge lov om universiteter og høyskoler er det institusjonene selv som er ansvarlig for studieprogrammene som helhet. Utdanningsforbundet er opptatt av at det fortsatt skal være universitetene og høyskolene som har ansvaret for studieprogrammene, herunder også praksis, selv om de kanskje ikke har tilstrekkelig kunnskap om hvordan læreryrket utføres i praksis. Dette fordrer tett dialog og et likeverdig samarbeid om praksisopplæringen mellom

praksisfeltet og lærerutdanningene. Samarbeidet om praksisopplæring og videreutvikling av praksisopplæringen må gjennomføres av likeverdige parter med ulike roller.

I strategien Lærerutdanning 2025 står det i målbildet for 2025 at lærerutdanningsskoler og lærerutdanningsbarnehager skal kjennetegnes av «likeverdighet og balanse i aktørenes innflytelse på samarbeidet» (side 14). Utdanningsforbundet mener dette målbildet kan kun nås gjennom samarbeid mellom de ulike partene;

- Lærerprofesjonen, myndigheter og private eiere samarbeider med universiteter og høyskoler om utformingen av retningslinjene for lærerutdanningene og gis beslutningsmyndighet i vedtak
- lærerprofesjonen ved lærere og ledere, lokale myndigheter og private eiere samarbeider med det enkelte universiteter og høyskoler om utvikling av lokal lærerutdanning
- de ulike rollene i samarbeidet mellom UH-sektoren, myndigheter/eiere, skole-/barnehageledere og lærere avklares
- det etableres nasjonale strukturer for praksisopplæring, for eksempel at praksislærere deltar i råd og utvalg ved universitetet/høyskolen, nært samarbeid mellom lærere i praksisfeltet og lærerutdannere på studiestedene om tema for masteroppgaver, veiledning av masteroppgaver og FoU-prosjekter
- praksislærere og ledere bidrar i videreutviklingen av innhold i lærerutdanningene
- praksislærere og ledere kjenner til pensum og arbeidsmåter på i lærerutdanningene på studiestedet
- lærere i skole og barnehage gis anledning til å delta i forskning- og utviklingsarbeid som med-forskere, i eksperimenter, datainnsamling eller på annen måte deltar
- lærere og ledere samarbeider med lærerutdannere fra studiestedene om videreutvikling av innhold i praksisstudiene
- alle lærerutdannere har god kunnskap om innholdet i praksisstudiene
- alle lærerutdannere kjenner til trender og utfordringer i skolen og barnehagen
- at veiledning og vurdering av studenter i praksisstudiet er et felles ansvarsområde for faglærerne, praksislærer og ledere på praksisstedet

Nasjonale strukturer for videreutvikling av lærerutdanningene på universiteter og høyskoler

Får å sikre høy kompetanse blant lærerne i hele landet og lærerutdanninger som forbereder studentene bedre på hva som møter dem i yrket, mener Utdanningsforbundet at det må fastsettes noen nasjonale strukturer for å sikre likeverd i samarbeidet om praksisopplæring (ikke kun i lærerutdanningsskoler og lærerutdanningsbarnehager) i all lærerutdanning. Strukturene skal bidra til flere møter mellom lærerutdannere fra praksis og lærerutdannere fra studiestedene. Dette kan være strukturer som sikrer for eksempel

- at praksislærere og ledere tildeles plass i råd og utvalg knyttet til lærerutdanningene (avhengig av institusjonens organisering, men råd av typen studieprogramråd, praksisråd og evaluering av praksisperioden ol.)
- at det etableres samarbeid mellom ledere og lærere i praksisfeltet og lærerutdannere på studiestedene om tema for masteroppgaver, veiledning av masteroppgaver og FoU-prosjekter
- at lærere og faglig ansatte samarbeider om videreutvikling av helhet og deler av lærerutdanningene
- at veiledning og vurdering av studenter i praksisstudiet er et felles ansvarsområde for faglærerne, praksislærer og leder på praksisstedet

- at det settes av tid til samarbeidet (både for ansatt i praksisfeltet og i UH), gjennomføring av praksis og etterarbeid
- at de faglig ansatte i UH jevnlig deltar i praksisopplæringen til studentene
- at alle lærerutdannere jevnlig hospitering i praksisfeltet. Hospitering kan ha ulike form som deltakelse i lærerhverdagen, feltarbeid, skole-/barnehageutvikling oa.)
- at en vesentlig andel av lærerutdannerne på studiestedene har erfaring fra skole eller barnehage
- at kompetansehevende løp både for de med disiplinær ph.d. og de med erfaring fra praksisfeltet videreføres
- at universiteter og høyskoler, myndigheter og eiere, ledere og lærere deltar i utkiltingen av læreprofesjonens kunnskapsgrunnlag
- at alle praksislærere har minst fem års erfaring fra skole eller barnehage og har gjennomført og bestått formell veilederutdanning av minst 30 studiepoengs omfang
- overgangen mellom utdanning og yrke må styrkes gjennom å sikre at alle nyutdannede lærere får tilbud om veiledning av en lærerkollega med formell veilederutdanning. Lesetiden for nyutdannede lærere må ned.

Likeverdighet og balanse kan praktiseres på ulike måter, men vi har få konkrete eksempler på hvordan slike samarbeid kan se ut. Utdanningsforbundet ønsker at det legges til rette for å dele erfaringer og gode eksempler mellom partene om hvordan konkretisere likeverdighet og balanse i aktørenes innflytelse på samarbeidet om praksis utøves.

2) Flere lærerutdannere med profesjonskompetanse

Utdanningsforbundet mener at det er essensielt at ansatte i undervisnings- og forskerstillinger i lærerutdanningene har profesjonskompetanse. I en profesjonsutdanning skal studentene utvikler en god forståelse for og innsikt i det yrket de utdannes for. Da er det avgjørende at lærerutdannerne selv har en slik forståelse og innsikt.

Det kan betraktes som en internasjonal trend at nytilsatte lærerutdannere oftere har disiplinær doktorgrad mens de mer erfarne lærerutdannerne har erfaring fra praktisk arbeid i skole og barnehage før de blir lærerutdanner. Samtidig stilles stadig flere og høyere krav til ansatte i undervisnings- og forskerstillinger. Forskriftene krever at ansatt med førstestillingskompetanse skal drive relevant forskning. I tillegg skal de ha relevant og oppdatert kunnskap fra praksisfeltet.

Utdanningsforbundet mener at for å tilby relevante lærerutdanninger av høy kvalitet:

- må ansatte i forsker- og undervisningsstillinger ha profesjonskompetanse og kjenne dynamikken og arbeidet i skolen eller barnehagen
- må ansatte i forsker- og undervisningsstillinger ha tilstrekkelig tid avsatt til samarbeide med praksisfeltet og drive med FoU-arbeid
- må ansatte i forsker- og undervisningsstillinger jevnlig hospitere i praksisfeltet får å få et inntrykk av hverdagen for ansatte i praksis, og barn og unge
- skal praksislærere (ute i praksis) ha formell veiledningskompetanse av minst 30 studiepoengs omfang og minst fem års relevant yrkeserfaring
- må ansatte i forsker- og undervisningsstillinger må være tilgjengelig for praksisfeltet ved behov
- må lærere kunne veilede studenter på bachelor- og masteroppgaver
- må lærere og ledere kunne veilede UH-ansatte i profesjonskunnskap/profesjonsarbeid

- kan lærere og ledere bidra i undervisning i lærerutdanningene

Å rekruttere flere lærere fra barnehagen og skolen inn i kvalifiseringsstillinger kan bidra til en sterkere profesjonskompetanse og mer arbeidsrelevante lærerutdanninger. Jevnlig hospitering, delte stillinger, samarbeid om FoU-arbeid mellom barnehagen, skolen og lærerutdanningene og offentlige ph.d.-stillinger er andre ordninger som kan gi økt profesjonskompetanse og profesjonsutvikling blant lærerutdannerne. Studentene skal kunne relatere teori til praksis, de skal utvikle et profesjonelt skjønn, sin relasjonskompetanse, sine sosiale og emosjonelle egenskaper og evne til selvrefleksjon. Lærerutdannerne profesjonskompetanse kan bidra til å gjøre «praksissjokket» mindre enn mange nyutdannede opplever det som i dag. Studentene må gjennom teori og praksisopplæring bli kjent med alle sider av yrket de skal inn i.

3) Lærerutdannerne i praksisfeltet (praksislærere) med erfaring og veiledningskompetanse

Praksislærerne er lærerutdannere på linje med lærerutdannerne på studiestedene. Det er gjennom praksisstudiene at lærerstudentene skal trene på å utøve lærerrollen.

Utdanningsforbundet mener derfor at alle praksislærerne enten de jobber i skole har minst fem års erfaring fra læreryrket, høy faglig, pedagogisk og didaktisk kompetanse og naturligvis god innsikt i lærerutdanningens innhold og organisering. I tillegg må praksislærerne ha formell veilederutdanning av minst 30 studiepoeng omfang.

Blant praksislærerne er det stor variasjon i veiledningskompetansen. Ved enkeltinstitusjoner er det et absolutt krav om veilederkompetanse, ved andre institusjoner må faste praksislærere avlegge utdanningen innen en viss tid, og ved atter andre institusjoner er dette en ambisjon som er utfordrende å få til. Gjennomført og bestått veilederutdanning og relevant etter og videreutdanning må være obligatorisk for alle praksislærere.

4) Samarbeid om utvikling av kunnskapsbasen

Lærernes fagligprofesjonelle ansvar forvaltes ikke bare av det enkelte individ, men av profesjonen som et faglig fellesskap (Om lærerrollen, 2016:71). Lærerutdanningene har som oppgave å utdanne utøvere til profesjonens yrker. Lærerutdannerne må ha dyptgående kunnskap om det mandatet de utdanner studentene til. Å være profesjonsutøver innebærer for eksempel bruk av abstrakte kunnskaper basert på fag, metoder og arbeidsmåter, og skjønnbasert anvendelse av denne kunnskapen. For lærere er det for eksempel et relativt nytt og vesentlig element, i tillegg til den faglige spesialiseringen, at en tung vektlegging av forskning er en del av kunnskapsbasen.

Lærerprofesjonen må utvikle en felles kunnskapsbase som bygger på forskning og anerkjent god erfaringskunnskap. Kunnskapsbasen må inneholde forskning- og utviklingsarbeid relevant for lærerutdanningene og praksisfeltet. Ansvar for å vedlikeholde og oppdatere kunnskapsbasen er kollektiv, og et likeverdig samarbeid mellom lærere i skolen og barnehagen, forskere og lærerutdannere på studiestedene. Forskningen i kunnskapsbasen skal være relevant og imøtekomme hele profesjonen; det vil si lærere, ledere i skole og barnehage og lærerutdanningene. Universitetene og høyskolene har ikke bare ansvar for egne studieprogram og egen utvikling, men også for å bidra aktivt til det profesjonelle fellesskapet gjennom å tilføre ny kunnskap til kunnskapsbasen.

5) Finansieringen av lærerutdanningene som gjenspeiler de reelle kostnadene til studiene, herunder også til praksisopplæringen

Regjeringen har ved flere anledninger signalisert at universitetene og høyskolene ikke kan forvente seg økt statlig finansiering i årene som kommer. For å skaffe seg en romsligere økonomi må institusjonen resultatbaserte aktiviteter øke. Kunnskapsdepartementet finansierer institusjoner, ikke fagområder eller miljøer. Det betyr at institusjonene får en rammebevilgning som de selv har ansvaret for å prioritere best mulig for å nå sine mål. Uhinstitusjonene kan prioritere ulikt slik at samme studieprogram blir finansieres forskjellig, og har ulike utviklingsmuligheter. Universitetene og høyskolene har i lang tid varslet at lærerutdanningene er underfinansiert. Ved å løfte grunnskolelærerutdanningene til mastergradsstudier økte utgifter blant annet knyttet til flere ansatte med førstestillingskompetanse (lønn og tid til FoU), og mer praksis i studiene.

Praksisstudier skal være en integrert del av alle skolefag og kunnskapsområder, og dette er svært kostnadskrevende. I tillegg vektlegges bruk av digitale verktøy. Lærerutdanningene trenger nytt utstyret. For å oppnå de nasjonale mål og forpliktelser som er satt for studieprogrammene må finansieringen av lærerutdanningene gjenspeile de reelle kostnadene til studiene og finansieringen må øke.

Med vennlig hilsen

Milena Adam
Seksjonsleder

Gunn Gallavara
seniorrådgiver

Litteratur

Brøgger, B. (red.) (2007). Å tjene på samarbeid. Oslo: Gyldendal Akademisk

Ekspertgruppa om lærerrollen «Om lærerrollen Et kunnskapsgrunnlag», Fagbokforlaget (2016)

<https://www.regjeringen.no/contentassets/17f6ce332c47437c8935d7ccc0a72769/rapport-om-lærerrollen.pdf>

Hovedavtalen KS 2018, <https://www.ks.no/globalassets/hovedavtalen-01.01.2018-31.12.2019.pdf>

Hovedavtalen Spekter 2018, § 28-29, <http://www.lostat.no/getfile.php/1314640-1521118372/Filer/Hovedavtalen%2C%20Spekter/HTA%202018-2021%20.pdf>

Levin, M., Nilssen, T., Ravn, J. E. & Øyum, L. (2012). Demokrati i arbeidslivet. Den norske samarbeidsmodellen som konkurransefortrinn. Oslo/Bergen: Fagbokforlaget.

Nielsen, P., Nielsen, R. N., Bamberger, S. G., Stamhus, J., Fonager, K., Larsen, A., Vinding, A. L., Ryom, P. & Omlandet, Ø. (2012). Capabilities for innovation: The Nordic model and employee participation. Nordic Journal of Working Life Studies, 2(4), 85–115. DOI: <https://doi.org/10.19154/njwls.v2i4.2306>

NOKUT, 2018; Til glede og besvær – praksis i høyere utdanning; https://www.nokut.no/globalassets/nokut/rapporter/ua/2018/hegerstrom_turid_til_glede_og_besvar_praksis_i_hoyere_utdanning_3-2018.pdf

Payne, J. (2017). Towards a broad-based innovation policy in the UK: Can design help? Economic and Industrial Democracy, 38(3), 535–555. DOI: <https://doi.org/10.1177/0143831X15579289>

Øyum, L., Finnestrand, H. O., Johnsen, E., Lund, R., Nilssen, T. & Ravn J. E. (2010). PALU – Utvikling og praktisering av den norske samarbeidsmodellen. SINTEF, NHO, LO og Hovedorganisasjonenes Fellestiltak