

Beregnet til
Utvalg for etter- og videreutdanning

Dokument type
Rapport

Dato
Mai 2022

RAPPORT

UNDERSØKELSE OM ETTER-OG VIDEREUTDANING NÅR FLERE LÆRERE HAR MASTERGRAD



RAPPORT

UNDERSØKELSE OM ETTER-OG VIDEREUTDANING NÅR FLERE LÆRERE HAR MASTERGRAD

Oppdragsnavn **Oppdrag om etter- og videreutdanning i barnehage og skole**
Mottaker **Utvalget for etter- og videreutdanning i barnehage og skole**
Dokument type **Rapport**
Versjon **1.0**
Dato **Mai 2022**
Forfattere **Rambøll: Jon Martin Sjøvold (Prosjektleder), Eline Vestrheim og Clas Lenz**
SINTEF: Håkon Sivertsen, Anne-Sigrid Haugset og Siw Olsen Fjørtoft

Rambøll
Harbitzalléen 5
Postboks 427 Skøyen
0213 Oslo

T +47 22 51 80 00
<https://no.ramboll.com>

INNHALDSFORTEGNELSE

Sammendrag	2
1. Innledning	5
1.1 Oppdraget og prosjektets formål	5
1.2 Begrepsavklaringer	5
1.3 Tidligere forskning om høyt utdannede lærere og EVU	6
1.4 Analytisk rammeverk	6
1.5 Problemstillinger	7
2. Metodisk tilnærming	8
2.1 Om spørreundersøkelsen	8
2.2 Om de kvalitative dybdeintervjuene	9
3. Lærere med mastergrads preferanser for etter- og videreutdanning	10
3.1 Det er relativt få lærere med mastergrad i dag	10
3.2 Hvilke forventninger har lærere med mastergrad til egen karriere i skolen eller barnehagen?	11
3.3 Hvilken rolle spiller videreutdanning i lærernes motivasjon og ønsker om roller?	14
4. Innsats for å beholde og utnytte kompetansen til lærere med mastergrad	17
4.1 Kartlegging av kompetanse i virksomhetene	18
4.2 Behov for etter- og videreutdanning for lærere med mastergrad	20
4.3 Differensierte roller og ansvarsoppgaver	24
4.4 Konsekvenser for etter- og videreutdanningstilbud	28
5. Drøfting: Tilpasning av Etter- og videreutdanning for lærere med mastergrad	32
Litteratur	Error! Bookmark not defined.
Vedlegg: Resultater spørreundersøkelse eiere	39

SAMMENDRAG

Rambøll og Sintef har gjennomført et oppdrag om etter- og videreutdanning for Utvalget for etter- og videreutdanning (EVU-utvalget). Formålet med prosjektet har vært å kartlegge hvilke behov og forventninger ansatte med masterutdanning har når det gjelder etter- og videreutdanning og hva eiere og ledere gjør for å beholde ansatte med mastergrad gjennom bruk av etter- og videreutdanning, karriereveier og differensierte roller. Oppdraget gir ny kunnskap for EVU-utvalget i deres arbeid med å vurdere ulike modeller for etter og videreutdanning for alle ansatte i barnehage, grunnskole og videregående opplæring og kulturskole.

Prosjektet har hatt tre hovedproblemstillinger:

1. Hvilke behov og forventninger knytter ansatte med mastergradsutdanning til egen etter- og videreutdanning?
2. Hva gjør eiere og ledere for å beholde ansatte med mastergrad?
3. Hvordan kan etter- og videreutdanning tilpasses lærere med mastergradsutdannings behov?

Problemstillingene er kartlagt gjennom en spørreundersøkelse til barnehage- og skoleeiere og kvalitative intervjuer med eiere, ledere, lærere og studenter. I alt svarte 389 offentlige og private eiere på spørreundersøkelsen, og det ble gjennomført kvalitative intervju med 51 informanter fra nevnte målgrupper.

1. Hvilke behov og forventninger knytter ansatte med mastergradsutdanning til egen etter- og videreutdanning?

Hvilke forventninger har lærere med mastergrad til egen karriere i barnehagen eller skolen?

De mastergradsutdannede lærerne er motiverte for fagutvikling, og spesielt lærerstudenter og barnehagelærere er klare på at de ønsker seg en rolle der de kan være en faglig ressurs for kollegiet i sine fag. Mulighetene til karriere via ulike stillingskategorier og høyere lønn oppleves som begrenset, særlig i barnehagen, men lærerne føler også at kulturelle og ledelsesrelaterte forhold er til hinder for at de kan få de posisjonene de ønsker. Å få tildelt en rolle med fagutvikling eller som ressurs for kollegiet framstår som motiverende, men disse rollene forbeholdes ikke lærere med mastergrad. I barnehagen føler ikke mastergradsutdannede lærere at kompetansen deres anerkjennes, og dette oppleves som demotiverende for videre arbeid i sektoren.

Hvilken rolle spiller etter- og videreutdanning i lærenes motivasjon og ønsker om roller?

Både lærere og lærerstudenter ønsker seg et godt EVU-tilbud, og knytter det til sin indre motivasjon for å stå i læreryrket. De ønsker seg videreutdanning både i undervisningsfag, pedagogikk og relevante tema fra f.eks. læreplaner. Motivasjonen er både egen fagutvikling, skolens behov og egne behov i møte med bestemte utfordringer eller oppgaver. I barnehagen ser det ut til å være større behov for å anerkjenne og bruke masterkompetansen enn for videreutdanning for denne gruppen. Våre funn antyder at det ikke er videreutdanningstilbydernes porteføljer, men snarere skoleleder og -eiers prioriteringer som skaper diskrepans mellom masterutdannede læreres ønsker og videreutdanningstilbudet de faktisk får.

2. Hva gjør eiere og ledere for å beholde ansatte med mastergrad?

Eiere og ledere i barnehager og skoler gjennomfører kartlegging av behov for etter- og videreutdanning, og noen har også formaliserte kompetansebehov for virksomhetene i en kompetanseplan. Det er i størst grad skolene og barnehagene sine behov for kompetanse som blir kartlagt, og ikke lærerne sine ønsker. Vi finner i undersøkelsen ikke noe systematikk i at lærere med mastergrad etterspør annen type etter- og videreutdanning enn andre lærere.

Funnene fra vår kartlegging viser at det generelt er få lærere med mastergrad i barnehagene. Eiere og ledere gir uttrykk for at det er utfordrende å beholde kompetansen i barnehagesektoren, og at flere av lærerne med mastergrad går videre til PPT, skole eller universitet/høgskole. De forteller om få incentiver i barnehager for at lærere med mastergrad skal bli værende. For å beholde og bedre utnytte kompetansen til barnehagelærere med mastergrad vises det til at lærerne i større grad må få mulighet til å utnytte sin kompetanse i barnehagen, og at det er lønnstrinn tilpasset deres utdanning. I skolene er det flere lærere med mastergrad, særlig i videregående opplæring. Det er som regel skolenes behov som styrer etter- og videreutdanningstilbudet lærerne får. Vi finner få tegn til at det er utfordrende å holde på masterkompetanse i skolen.

Det overordnede bildet er at differensierte roller og ansvar i liten grad benyttes som et grep for å holde på lærere. Det er få differensierte roller og ansvarsoppgaver i barnehager, noe som forklares i at det er vanskelig å få til i en hverdag og kultur/tradisjon der alle skal gjøre alt. I skolen er det noe mer differensiering av roller og ansvarsoppgaver i form av ulike fagutvikler- og koordineringsroller. I disse rollene er fagkompetanse viktig, men ikke nødvendigvis mastergrad. Motivasjon og personlig egnethet blir også sett på som viktige kriterier for å få slike roller. Eiere og ledere opplever hovedsakelig dagens tilbud for etter- og videreutdanning som godt, også for lærere med mastergrad.

3. Hvordan kan etter- og videreutdanning tilpasses lærere med mastergradsutdannings behov?

I kartleggingen finner vi at mastergradsutdannede lærere både ønsker og forventer å bli tilbudt etter- og videreutdanning for å kunne holde seg faglig oppdatert, utvide egen undervisningsfagkrets, utvikle seg faglig og få flere pedagogiske og didaktiske verktøy i verktøykassen sin. Datamaterialet vårt gir ikke grunnlag for å slå fast at masterutdannede lærere har andre EVU-preferanser enn lærere med kortere utdanning, ut over at videreutdanning som munner ut i mastergrad vanligvis ikke vil være aktuelt for denne gruppen. Få skoleeiere opplever at masterutdannede skiller seg ut på dette området.

De fleste av lærerne med mastergrad opplever videreutdanningstilbudet som finnes i dag som relevant og godt. Denne oppfatningen deles av mange skoleeiere og -ledere, selv om enkelte også peker på at universiteter og høgskoler først og fremst tilbyr det som passer deres egen faglige profil. Det ser altså ikke ut til å være noen stor avstand mellom masterutdannede læreres behov og forventninger og det som finnes hos tilbyderne. Det oppstår likevel avstand mellom lærernes ønsker og behov, og det de faktisk får tilbud om av videreutdanning gjennom skolen.

Mastergradsutdannede lærere forteller i intervju at skolens behov og prioriteringer veier langt tyngre enn deres egne ønsker om faglig påfyll og utvikling. Lærerne med mastergrad opplever at de stiller bakerst i køen når ressurser til videreutdanning skal fordeles, fordi de allerede har lang utdanning og oppfyller 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 fagkabalene ved skolen. Dette bildet bekreftes av intervjuene med skoleledere og -eiere.

Anbefalinger til videre arbeid

Med utgangspunkt i en teoretisk drøfting rundt hvordan avstanden mellom forventninger til og tilbudt videreutdanning kan reduseres, har vi i arbeidet med dette prosjektet identifisert særlig tre momenter som vi anbefaler EVU-utvalget å ta hensyn til i sitt videre arbeid.

For det første ser vi at det å utvikle og oppdatere seg faglig som lærere, selv om man har høy utdanning, betyr noe for lærernes motivasjon for jobben og yrket. Det gjelder både kortere etterutdanninger og studiepoenggivende videreutdanning. Derfor bør modellen for etter- og videreutdanning ta høyde også for lærernes ønsker og behov. Hvis EVU-tilbudet skal fungere som et system for at lærere med mastergrad skal stå i yrket, er dessuten formalisering av roller, arbeidsoppgaver og lønn et tydelig funn i datamaterialet. EVU-tilbudet bør i større grad tilpasses lærernes behov og ønsker, for å motivere dem til å bli i yrket. Etter- og videreutdanningen fremover bør bygge opp under roller som støtter den lokale kompetanseutviklingen i barnehagen og skolen.

For det andre ser vi det som sentralt for profesjonsutviklingen at det legges tydelige forventninger fra barnehage- og skoleeiere og myndigheter om at lærere som har tatt etter- eller videreutdanning skal ta med seg kompetansen tilbake til organisasjonen, og sørge for videre bruk og deling av kompetanse, og utvikling av hele profesjonsfellesskapet. Om dette skjer i differensierte roller eller ved hjelp av andre typer organisering, har vi ikke grunnlag for å vurdere, men det sentrale er at kompetansen må brukes og deles i organisasjonen.

EVU-utvalget bør **for det tredje** ta stilling til hvilken rolle det å ha mastergradsutdanning skal spille når eventuelle differensierte roller i faglig utvikling i profesjonsfellesskapet skal fordeles mellom lærere. Dagens praksis synes å preges av at utdanningsnivå er en «hygienefaktor» som har betydning opp til det forskriftsfestede minimumsnivået for hvert enkelt undervisningsfag. Når dette oppfylles, veier andre og mer personavhengige faktorer tyngre. Når kompetanse er et kollektivt gode i profesjonsfellesskapet og alle pedagogisk ansatte forventes å delta aktivt i læringsfellesskap og videreutvikling, vil også lærerrollen være mindre individualistisk og mer kollektivt orientert (Tronsmo, 2020). Informantene våre mener f.eks. at det er mer givende for lærere å gjennomføre utdanninger sammen med andre i egen organisasjon, slik at man ikke blir stående som «belærende spesialist» alene, og har flere med felles faglige referanser å spille på.

1. INNLEDNING

Rambøll og SINTEF leverer med dette rapport på oppdraget om etter- og videreutdanning i barnehagen og skolen.

1.1 Oppdraget og prosjektets formål

Regjeringen har satt ned et offentlig utvalg som skal vurdere ulike modeller for etter- og videreutdanning for alle ansatte i barnehage, grunnskole, videregående opplæring, kulturskole, opplæring særskilt organisert for voksne, og i fag- og yrkesopplæringen i skole og bedrift. Målet for modellene skal være god kompetanse hos ansatte i alle barnehager og skoler for å fremme læring og danning hos barn og elever. I den forbindelse har Rambøll og Sintef fått oppdraget med å kartlegge hvilke behov og forventninger ansatte med masterutdanning har når det gjelder etter- og videreutdanning, og hva eiere og ledere gjør for å beholde ansatte med mastergrad når det gjennom etter- og videreutdanning, karriereveier og differensierte roller. Formålet med oppdraget har vært å framskaffe ny kunnskap som beslutningsgrunnlag for EVU-utvalget.

Prosjektet har tre hovedproblemstillinger:

4. Hvilke behov og forventninger knytter ansatte med mastergradsutdanning til egen etter- og videreutdanning?
5. Hva gjør eiere og ledere for å beholde ansatte med mastergrad?
6. Hvordan kan etter- og videreutdanning tilpasses lærere med mastergradsutdannings behov?

1.2 Begrepsavklaringer

Med etter- og videreutdanning forstår vi alle typer kurs, studier og andre typer kompetansehevende tiltak rettet mot lærere, og inkluderer dermed også kompetanseheving organisert som «læring på jobben» og i fellesskap i kollegiet. I tråd med oppdraget har vi lagt størst vekt på videreutdanning i datainnsamlingen, det vil si studiepoenggivende utdanning ved høyskoler og universiteter som tas på toppen av en grunnutdanning. Grunnutdanning kan være ulike typer lærerutdanninger på bachelor- eller mastergradsnivå. Videreutdanning omfatter dermed også mastergradsutdanning, i tillegg til spesialisering i bestemte fagtema/undervisningsfag og annen skole/barnehagerelevant utdanning som f.eks. spesialpedagogikk.

Modeller for videreutdanning er ofte koblet til modeller for etterutdanning og kompetanseutvikling på jobben, der nyervervet kompetanse fra videreutdanning praktiseres og deles i et kollegium av lærere, assistenter og andre for å heve kvaliteten på tjenesten til barn og unge. I barnehagesektoren har vi sett hvordan kompetansen til barnehagelærerne gir dem en nøkkelposisjon som veiledere for resten av personalet i barnehagebaserte kompetanseutviklingsprosjekter (Haugset et al., 2019). Roller som veileder og lærerspesialist representerer differensieringer innen læreryrket basert på kompetanse, og kan gi grunnlag for motivasjon og representere karriereveger (Lødding, Pedersen, Lillebø, Bergene og Vika, 2021).

I rapporten bruker vi «lærere» når vi referer til alle informantgruppene under ett. Ellers presiserer vi hvilken informantgruppe vi henviser til, e.g. barnehagelærer, når det kun gjelder enkelte

informantgrupper. Vi skiller også mellom etterutdanning og videreutdanning når det er sentralt, ellers bruke etter- og videreutdanning (EVU) om samlebetegnelse.

1.3 Tidligere forskning om høyt utdannede lærere og EVU

Siden grunnutdanningen for lærere nå er på masternivå, er det behov for mer kunnskap om hvordan etter- og videreutdanning best kan tilrettelegges og organiseres for denne gruppen. Lærerspesialister har ikke nødvendigvis mastergrad, men likevel høy utdanning i sitt fag. For denne gruppen er faglig oppdatering en kjerneaktivitet, og de synes å være sterkt indre motivert for videre utdanning og utvikling. Karriereutvikling motiverer dem i mer varierende grad, men de forventer likevel at det er sammenheng mellom utdanning som spesialist og funksjonen man får ved skolen (Lødding, Pedersen, Lillebø, Bergene, og Vika 2021). Deltakerundersøkelser blant yrkesfaglærere og barnehagelærere viser at også disse gruppene har høy egenmotivasjon for å søke mer utdanning (Pedersen, Gjerustad og Borlaug 2021b; Siddiq og Gjerustad 2017).

Lærere med mastergrad har allerede en høy utdannelse, og de er derfor rutinerne studenter. Etter- og videreutdanning for denne gruppen kan innebære både å spesialisere seg ytterligere på det fagfeltet man har spisskompetanse, å utvide kompetansen med et nytt felt, eller å bringe et felt man har noe utdanning i fra før opp til spesialistkompetanse. Det kan også innebære å øke kompetansen sin når det gjelder veiledning av kolleger, prosessledelse for å kunne drive utviklingsprosjekter i kollegiet, og få faglig påfyll og inspirasjon når det gjelder ulike typer didaktikk. Deltakerne på mange av dagens tilbud synes å være både motiverte og godt fornøyde med videreutdanningstilbudene (Pedersen, Gjerustad og Borlaug 2021a og b). Deltakerundersøkelser sier imidlertid ikke noe om motivasjonen til lærere som ikke deltar, og som kanskje kunne tenkt seg andre innretninger på tilbudene.

Tilrettelegging og organisering for bruk av kompetansen til lærere med videreutdanning er et lederansvar, som skoleledere synes å ta i svært varierende grad til tross for lærenes ønsker om å bruke sin nyervervede kunnskap (Gjerustad, Pedersen og Borlaug 2021a). I barnehagen er det bare et fåtall av barnehageeiere og styrere som aktivt søker etter lærere med masterkompetanse. Medarbeidere med mastergrad har et svært bredt spekter av oppgaver, og vanligvis stilling som enten pedagogisk leder eller styrer i barnehagen (Naper, Myhr, & Haugset, 2021). Pettersvold og Østrem (2018) finner at det er mange tilfeldigheter og store variasjoner i hvorvidt barnehagelærere med mastergrad får utnyttet potensiale i hva kompetansen deres kan representere.

1.4 Analytisk rammeverk

Det finnes flere idealtypiske modeller for etter- og videreutdanning for lærere. Modellene befinner seg i skjæringspunktet mellom nasjonal politikimplementering og lokalt initiert utviklingsarbeid (Straub & Vilsmaier, 2020), mellom personlige karriereveger og utvikling av en kollektiv, situert læringskultur (Sivertsen et al., 2021), og mellom lineære og iterative modeller av hvordan læring og læringsprosesser foregår (Straub & Vilsmaier, 2020). Implementering av nasjonale, evidensbaserte utdanningsprogrammer er kostnadseffektivt, sikrer en viss enhet i videreutdanningstilbud i hele landet, og bidrar til at sentrale mål for barnehage og grunnopplæring fortolkes og praktiseres mer likt. I slike lineære, ovenfra og ned-modeller ivaretas imidlertid i liten grad den lokale konteksten og lærernes behov for innflytelse på og samskaping av innholdet i kompetansehevingen. Motstykket er nedenfra og opp-prosjekter, som utvikles lokalt gjennom bred deltakelse og aktiv medvirkning, i dynamiske, iterative lokale prosesser uten forutbestemt innhold. Dette innebærer stor lokal variasjon i innhold, og dessuten at etter- eller videreutdanningen som gjennomføres er vanskelig å vurdere samlet eller evaluere effekten av.

Samarbeidsmodeller er kombinasjonsløsninger, der initiativet kommer fra nasjonale utdanningsmyndigheter, men der lokal tilpassing og justering av innhold og mål er en del av disse føringene (Straub & Vilsmaier, 2020). I disse modellene er en dimensjon knyttet til hvor stort rom det gis for lokale initiativer og tilpasninger. Regional (barnehage) og desentralisert (skole) ordning med sine lokale skole- og barnehagebaserte kompetanseutviklingsprosjekter er en slik modell, der brede føringer gir rom for lokale tilpasninger (Sivertsen et al., 2021). Skreddersydde kurs eller videreutdanningsstudier fra universiteter og høyskoler tilpasset lokale prosjekter og behov ved enkeltskoler eller i regi av skole/barnehageeier faller også i denne kategorien.

1.5 Problemstillinger

Det var tre hovedproblemstillinger med tilhørende underproblemstillinger knyttet til oppdraget.

1. **Hvilke behov og forventninger knytter ansatte med mastergradsutdanning til egen etter- og videreutdanning?**
 - a) Hvor viktig er henholdsvis egen faglige utvikling, konkrete utfordringer/oppgaver i arbeidshverdagen, utsikter til nye oppgaver/ansvar, og karriereutvikling for motivasjonen for å videreutdanne seg? Finnes det andre "drivkrefter"?
 - b) Hvilke forventninger har masterutdannede til egen rolle, ansvar og karriereutvikling?
 - c) Opplever de at disse forventningene innfris, hvorfor eventuelt ikke?
 - d) Hva slags kompetanse etterspør de masterutdannede for å kunne oppnå sine forventninger til roller, ansvar og karriereutvikling?
 - e) Opplever ansatte at behovet deres er godt nok dekket i tilbudene som finnes i dagens tilbud for etter- og videreutdanning? Hvis ikke – hva opplever de at mangler?
 - f) Hvilke forventninger og behov har studenter i siste fase av lærerutdanningen til videre- og etterutdanning, spesialiseringer og karriereveier?
 - g) Hva gjør eiere og ledere for å beholde ansatte med mastergrad?
2. **Hva gjør eiere og ledere for å beholde ansatte med mastergrad?**
 - a) I hvilken grad har kommuner og fylkeskommuner laget planer om å etablere differensierte roller og ansvarsoppgaver og eventuelle karriereveier for masterutdannede lærere? Eventuelt hvorfor ikke?
 - b) I hvilken grad er disse planene etablert som praksis i opplæringsvirksomhetene? Eventuelt hvorfor ikke?
 - c) Opplever barnehage- og skoleeier at masterutdannede etterspør en annen type etter- og videreutdanning enn andre lærere? I så fall - hva slags etter- og videreutdanning?
 - d) Hvilke konsekvenser mener barnehage- og skoleeier at masterutdannedes behov og forventninger vil ha for deres egen tilrettelegging for karrierer, roller og ansvarsfordeling?
 - e) Hvilke konsekvenser mener barnehage- og skoleeier at masterutdannedes behov og forventninger vil ha for etter- og videreutdanningstilbudene som tilbys (lokalt og ved høyskoler og universiteter)
3. **Hvordan kan etter- og videreutdanning tilpasses lærere med mastergradsutdannings behov?**
 - a) På hvilke områder er det avstand mellom masterutdannede læreres behov og forventninger, og dagens tilbud om etter- og videreutdanning?
 - b) Hvordan kan denne avstanden reduseres?

2. METODISK TILNÆRMING

For å svare ut oppdragets problemstillinger har vi gjennomført en spørreundersøkelse rettet mot offentlige og private barnehage- og skoleeiere og kvalitative dybdeintervju med eiere, ledere og lærere i syv kommuner. I tillegg har vi gjennomført intervju med studenter i siste fase av masterutdanningen. Figur 2-1 illustrer målgrupper og metoder i oppdraget.

Figur 2-1 Metodisk design



2.1 Om spørreundersøkelsen

Kontaktinformasjon ble hentet i Norsk skoleregister (NSR) og Norsk barnehageregister (NBR). Undersøkelsen ble sendt til alle skoleeiere og alle kommunale barnehageeiere. Undersøkelsen ble sendt til alle de private barnehageeierne som hadde registrert e-post i NBR. Spørreundersøkelsen gikk til sammen til 2301 eiervirksomheter. Se tabell 2.1 for utvalg, antall påbegynte svar og antall fullførte svar.

Tabell 2.1 Utvalg og responsrater spørreundersøkelse barnehage- og skoleeiere

Eiertyper	Utvalg	Startet	Prosent	Gjennomført	Prosent
Kommunale barnehageeiere	350	147	42 %	104	30 %
Kommunale skoleeiere	357	142	40 %	103	29 %
Fylkeskommunale skoleeiere	11	4	36 %	3	27 %
Privat skoleeiere/ friskoleeiere	325	64	20 %	54	17 %
Privat barnehageeiere	1258	185	15 %	134	11 %
Samlet	2301	542	24 %	398	17 %

Blant de 2301 som fikk tilsendt undersøkelsen startet 542 respondenter på undersøkelsen og 398 svarte på alle spørsmålene. Til sammen gir det en deltakelse på 17 prosent. Blant de offentlige eierne var det en deltakelse på rundt 30 prosent. At deltakelsen ikke var høyere blant de offentlige eierne kan blant annet skyldes at skoleeier og barnehageeier er samme person i en del kommuner og at noen eiere kun besvarte for den ene rollen. I tillegg var det en nok en del eiere som ikke svarte da de ikke opplevde undersøkelsen som så relevant for dem da det er stor variasjon i hvilken grad masterutdannede finnes og er tildelt roller og ansvar og etterspør etter og videreutdanning i norske kommuner. Lav deltakelse gir høyere feilmarginer, som betyr at det er vanskelig å konkludere med at forskjellige resultater mellom gruppene er signifikante. I denne undersøkelsen skal vi være spesielt varsomme med å konkludere for bestemt om resultatforskjellene mellom gjennomsnittet og fylkeskommunale skoleeiere, private skole- og barnehageeiere.

Blant de eierne for private skoler/friskoler og barnehager var deltakelsen henholdsvis 17 og 11 prosent. Mange av eierne for private skoler/friskoler private barnehager er eiere for enkeltstående skoler eller barnehager. Grunnen til den lave deltakelsen blant disse eiertyperne kan nok være at invitasjonen opplevdes som mindre relevant for eiere av enkeltstående virksomheter.

Alle resultater brutt ned på ulike eiertyper ligger vedlagt rapporten.

2.2 Om de kvalitative dybdeintervjuene

Ut fra svarene i spørreundersøkelsen valgte vi ut syv eiere, herunder to barnehageeiere, to grunnskoleeiere, én kulturskoleeier og to eiere av videregående opplæring for å gjennomføre kvalitative dybdeintervju med eiernivået, ledernivået og lærernivået. Leder og lærernivået ble gjennomført gjennom fokusgruppeintervju der det var mulig. Noen av disse intervjuene ble gjennomført en-til-en, på samme måte som med intervjuene med eiere.

Eiere ble valgt ut med hensyn til størrelse og geografisk spredning, dvs. at vi valgte ut en liten og en stor barnehageeier, grunnskoleeier og videregående eier. I tillegg benyttet vi svar fra spørreundersøkelsen til å sikre oss at eierne 1) oppga at de hadde mer enn 30 prosent lærere med mastergrad, 2) at de hadde en plan for hvordan de tar i bruk mastergradkompetansen i organisasjonen og 3) at de har differensierte roller i organisasjonene.

Det var utfordrende å rekruttere lærere og studenter til å delta i undersøkelsen. I skolen var utfordringen først og fremst knyttet til å koordinere fokusgruppeintervju med lærere på tvers av skoler. Vi fikk derfor færre lærere til å stille til intervju enn planlagt. I barnehagen lå utfordringen i å identifisere lærere med mastergrad. De to kommunene som ble valgt ut, og som var en stor og mellomstor kommune sentralt på Østlandet, oppga at de ikke hadde noen ansatte med mastergrad i sine organisasjoner når vi tok kontakt, men at disse enten jobbet andre steder i kommunen eller i de private barnehagene. Rekrutteringsforøkt i private barnehager i disse kommunene var heller ikke vellykket. Vi tok derfor kontakt med flere eiere for å komme i kontakt med barnehagelærere med mastergrad og deres ledere og benyttet på den måte snøballmetoden i rekrutteringen.

Det var også utfordrende å rekruttere studenter til å være med på intervju, dels fordi flere ikke ønsket å stille til intervju fordi de selv opplevde å ha nok kunnskap om teamet for intervjuet.

Etter endt rekruttering og gjennomførte intervju satt vi igjen med intervjuer fra i alt 51 informanter fordelt på de ulike målgruppene (se tabell 2.2).

Tabell 2.2 Antall informanter fordelt på ulike målgrupper

Nivå	Eiere	Ledere	Lærere	Studenter
Barnehage	2	3	5	2
Grunnskole/kulturskole	2	6	6	5
Videregående	4	11	5	0
SUM	8	20	16	7

Det kvalitative datamaterialet gir ikke grunnlag for generalisering til alle eiere, ledere og lærere, men gir et innblikk i hvordan noen informanter fra målgruppene opplever og vurderer etter- og videreutdanningstilbudet og karriereveier innen barnehagen og skolen.

3. LÆRERE MED MASTERGRADS PREFERANSER FOR ETTER- OG VIDEREUTDANNING

I dette kapitlet tar vi for oss lærere med mastergrad sine ønsker om og preferanser for etter- og videreutdanning. Kapitlet har to deler, som handler om henholdsvis forventninger til egen karriere som lærer og hvilken rolle etter- og videreutdanning spiller i denne sammenhengen. Kapitlet hviler i første rekke på data fra intervjuer med lærere med mastergrad samt mastergradsstudenter, men vi presenterer også svarene på to av spørsmålene til skoleeiere og -ledere.

Oppsummering

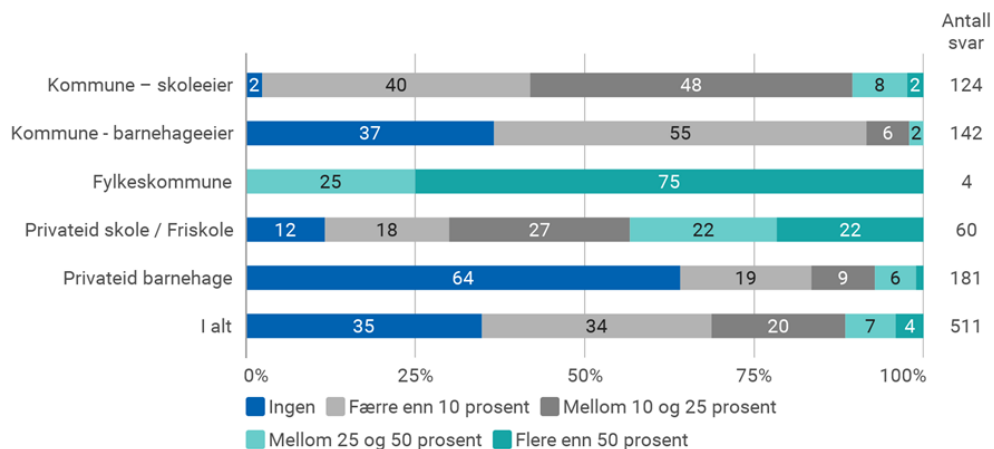
Lærere med mastergrad er vanligvis i mindretall i grunnskoler og barnehager, og spesielt i barnehagen er det få med mastergrad. De mastergradsutdannede lærerne er motiverte for fagutvikling, og spesielt lærerstudenter og barnehagelærere er klare på at de ønsker seg en rolle der de kan være en faglig ressurs for kollegiet i sine fag. Mulighetene til karriere via ulike stillingskategorier og høyere lønn oppleves som begrenset, særlig i barnehagen, men lærerne føler også at kulturelle og ledelsesrelaterte forhold er til hinder for at de kan få de posisjonene de ønsker. Å få tildelt en rolle med fagutvikling eller som ressurs for kollegiet framstår som motiverende, men disse rollene forbeholdes ikke lærere med mastergrad. I barnehagen føler ikke mastergradsutdannede lærere at kompetansen deres anerkjennes, og dette oppleves som demotiverende for videre arbeid i sektoren.

Både lærere og lærerstudenter ønsker seg et godt EVU-tilbud, og knytter det til sin indre motivasjon for å stå i læreryrket. De ønsker seg videreutdanning både i undervisningsfag, pedagogikk og relevante tema fra f.eks. læreplaner. Motivasjonen er både egen fagutvikling, skolens behov og egne behov i møte med bestemte utfordringer eller oppgaver. I barnehagen ser det ut til å være større behov for å anerkjenne og bruke masterkompetansen enn for videreutdanning for denne gruppen. Våre funn antyder at det ikke er videreutdanningstilbydernes porteføljer, men snarere skoleleder og -eiers prioriteringer som skaper diskrepans mellom masterutdannede læreres ønsker og videreutdanningstilbudet de faktisk får.

3.1 Det er relativt få lærere med mastergrad i dag

Lærere med mastergrad er per i dag vanligvis en del av et mindretall ved skolen eller barnehagen, jf. figur 3.1. Denne andelen er forventet å øke i årene som kommer, etter som lærerutdanningen nå er på mastergradsnivå.

Figur 3-1 Hvor stor andel av de som jobber som barnehagelærere/lærere i virksomhetene du er eier for har mastergrad?



Figur 3.1 viser andelen som jobber som lærere/barnehagelærere som har mastergrad oppdelt på de ulike eiergruppene. Eiergruppene som er med i undersøkelsen er kommunal skoleeier/grunnskoleeier, kommunal barnehageeier, fylkeskommunal skoleeier, eier for private skoler eller friskoler og eier for privateide barnehager. Figuren viser at det fremdeles ikke er vanlig med masterutdannede lærere/barnehagelærere i grunnskole eller barnehage. En av de fire fylkeskommunale eierne for videregående skole oppgir at mellom 25-50 prosent av lærerne som har mastergrad. De tre andre fylkeskommunale eierne oppgir at over 50 prosent av lærerne deres har mastergrad. Blant de private barnehagene er det 83 prosent av eierne som sier at de har ingen eller færre enn 10 prosent blant de ansatte med master.

3.2 Hvilke forventninger har lærere med mastergrad til egen karriere i skolen eller barnehagen?

I det følgende delkapitlet redegjør vi for funn og resultater knytte til følgende underspørsmål

- Hvilke forventninger har lærerstudenter og masterutdannede lærere til egen rolle, ansvar og karriereutvikling?
- Opplever de at disse forventningene innfris, hvorfor eventuelt ikke?
- Hva kan eiere og skoleledere, slik lærere og lærerstudenter ser det, gjøre for å beholde ansatte med mastergrad i skolen?

I intervjuene med lærere som har mastergrad gir mange informanter uttrykk for at de er sterkt indre motivert for å fortsette å utvikle seg på sine fagfelt, og for å bruke kompetansen sin fra mastergraden i arbeidet i skolen eller barnehagen. Flere trekker fram det å få faglige utviklingsoppgaver som motiverende:

Jeg er så interessert i dette, og får mulighet til å arbeide med det. Da er det lett å gå på jobb (lærer i grunnskole).

Brenner for barns utvikling og for å lage en best mulig barnehage som støtter deres utvikling (barnehagelærer).

Denne forventningen til å få bidra til utvikling på sitt fagområde er også tydelig hos en del av lærerstudentene. Også de er sterkt indre motivert for yrke, utdanning og videre læring. Samtidig

er de spente på hvordan de som nyutdannede og uerfarne lærere med mastergrad vil bli tatt imot i lærerkollegiet:

Litt ekkelt å være den med mest utdanning, når de lærerne som er på skolen har mest erfaring. Redd det skal bli sånn «"å ja, du har master, du ja»... (lærerstudent)

Forventningene til hvordan masterkompetansen deres skal tas i bruk synes å variere litt mellom informanter fra barnehagen, grunnskolen og videregående skole. Lærer- og barnehagelærerstudenter er den gruppen som tydeligst uttrykker ønsker og forventninger til at skole/barnehageledelsen skal legge til rette for at de får bidratt aktivt med kompetansen sin overfor kollegiet. De ønsker seg stillinger, roller eller arbeidsoppgaver som gjør at de får brukt kompetansen sin både i profesjonsfellesskapet og i undervisningen. Eksempler de nevner er teamarbeid som lar lærerne få undervise mer i sitt « eget » fag, arenaer for å dele kunnskap med kolleger, og at man brukes som ekspert på bestemte tema og fag.

Samtidig veies dette av flere mot en viss bekymring for å ikke bli akseptert og inkludert i profesjonsfellesskapet med de andre lærerne:

Jeg håper å bli hørt i de fagene som jeg har kompetanse i. At jeg blir sett på som en ressurs og brukes, og ikke møtes med skepsis som nyutdannet fra universitetet. Jeg ønsker ikke nødvendigvis å lede eller belære andre, men at vi blir spurt når det kommer opp spørsmål om fagene våre (lærerstudent).

Jeg er ung, så er litt usikker på det, de andre har erfaringskompetanse, det kan bli litt maktbalanse. Vil ikke framstå som så flink... Håper å bli sett på som en ressurs av skoleledelsen (lærerstudent).

Også de ferdig utdannede barnehagelærerne med mastergrad uttrykker liknende forventninger og ønsker om å få brukt kompetansen sin aktivt i kollegiet som lærerstudentene. De har klare tanker om hvordan masterutdanning hever kvaliteten i barnehagen: Man blir mer kritisk, analytisk og selvreflektert, man bringer nye teorier, verktøy og viten inn, får et annet syn på læring, utdanning og det å være i stadig utvikling, og bringer med seg et mer overordnet perspektiv på barnehagens roller.

Flere av de masterutdannede barnehagelærerne har imidlertid møtt en arbeidshverdag der de føler at de ikke får den rollen de ønsker seg, at masterkompetansen deres ikke anerkjennes verken formelt (høyere lønn, ny rolle eller arbeidsoppgaver etc.) eller uformelt:

Da jeg begynte i kommunal barnehage, anerkjente de ikke min kompetanse. Da mistet jeg motivasjonen for å bruke den. Jeg så ting som burde endres, men det var lite som ble fulgt opp (barnehagelærer).

Det er ikke noe mer ekstra. De har ikke tatt hensyn til graden, det blir ikke anerkjent med master. Det er det samme som om jeg hadde hatt bachelorgrad (barnehagelærerstudent).

Noen av barnehagelærerne viser til spesielle stillinger i private barnehagekjeder, f.eks. faglederstilling eller Kanvas-kjedens barnehagelektorer, som noe de ønsker seg. Flere av informantene forteller imidlertid at de nå søker seg ut av barnehagen, til andre typer stillinger de får brukt kompetansen sin.

Grunnskolelærerne vi har snakket med synes å ha noe lavere forventninger til at masterkompetansen deres skal gi dem en spesiell rolle i kollegiet enn det studenter og barnehagelærere har. De ser få karriereveger for egen del i skolen, og mener det i liten grad

praktiseres differensierte roller etter utdanningsnivå. Samtidig har noen av informantene erfaring med faglige roller de har trivdes svært godt i, og som de har fått uavhengig av mastergraden:

Jeg har en rolle på skolen nå med ansvar for språk. Føler at jeg har stor tillit fra ledelsen. Det er avgjørende. Det at jeg får holde på med utvikling, det gjør at det er motiverende å holde på (grunnskolelærer).

Lærere med mastergrad i videregående skole er i mindre grad en minoritet på egen arbeidsplass, spesielt på skoler/avdelinger med studiespesialisering. De fleste understreker at de får brukt kompetansen sin i undervisningen, men enkelte uttrykker også at masteren er såpass avansert at ikke alt er like relevant for det faglige nivået de underviser i:

Jeg føler at det ikke har noe å si at jeg har mastergrad, men at jeg har videreutdanning. Mastergraden er ikke relevant i seg selv, men det å skrive akademisk, det er det viktigste jeg har lært fra masteren, og det er viktig i språkfag (lærer i fremmedspråk på videregående skole).

Noen av lærerne i videregående skole poengterer at det er de faglige sidene ved lærerjobben som først og fremst motiverer dem:

Vi jobber jo på videregående for å undervise i fag, ikke for å ha elevsamtaler, foreldresamtaler osv. Selv om dette er en del av det (lærer på videregående).

Samtidig pekes det også på at motivasjonen for lærergjeringen ligger i dynamikken i klasserommet og relasjonen til elevene heller enn lønn og karriere. Lærerne på videregående forventer at spisskompetansen deres brukes, først og fremst i klasserommet og ikke nødvendigvis i form av bestemte roller eller posisjoner i profesjonsfelleskapet. Kanskje skyldes dette at det å ha mastergrad er «normen» på arbeidsplassen deres:

Jeg har aldri koblet det med ansvar og rolle på grunn av høy utdanning fra universitetet. Det er veldig få som ikke har master hos oss (lærer på videregående).

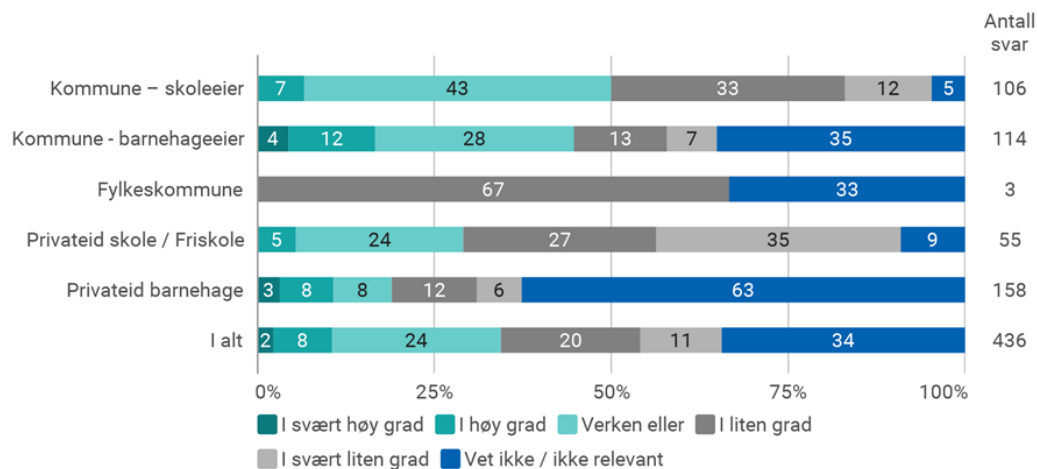
Karrierevegen de trekker fram går fra lektor via avdelingsleder til rektor, det vil si ut av klasserommet. En av informantene peker på at indre motivasjon ofte er det eneste som driver masterutdannede lærere til videreutdanning:

Det er litt synd... er du lektor med full lønn som 40-åring er det bare din indre drive som pusher deg til videre utdanning, det er ikke mange karriereveger. Det er synd om man skal bli den læreren som bare snur bunken og bruker den samme Power Pointen, man vil jo ikke bli sånn (lærer på videregående).

Det å få bruke mastergradskompetansen sin i faglige utviklingsoppgaver og få anerkjennelse for at man har spisskompetanse i et fag eller emne er viktig for mange av informantene. Noen av dem uttrykker også klare ønsker om at skole/barnehagededelsen skal legge aktivt til rette for dette. Spørreundersøkelsen antyder at akkurat dette oppleves som utfordrende blant eierne av barnehager og skoler.

Eierne av skole og barnehager fikk i spørreundersøkelsen spørsmål om i hvilken grad de opplever at det er utfordrende å holde på lærere med mastergrad, jf. figur 3-2. Andelen som svarer «vet ikke/ikke relevant» på dette spørsmålet, er høy. I barnehage gjenspeiler dette at mange eiere ikke har masterutdannede lærere i sine virksomheter. Blant de fylkeskommunale eierne svarer 2 at det i liten grad er noen utfordring. Én svarer «vet ikke/ikke relevant». Resultatene viser at det i det store og hele ikke er noen større utfordring å holde på lærere med mastergrad.

Figur 3-2 I hvilken grad opplever du at det er utfordrende å holde på lærere / barnehagelærere med mastergrad i virksomhetene du er eier for?



Eierne har videre fått spørsmål om hvilke tiltak de har gjennomført for å beholde lærere med mastergrad. Her er det naturligvis mange som ikke har gjort noe tiltak da de ikke opplever det som noen utfordring å holde på lærerne. 30 prosent av eierne har likevel svart tilbud om etter- og videreutdanning som et tiltak. 24 prosent av eierne har svart at «ledelse av faglig utviklingsoppgaver» som et tiltak for å holde på de masterutdannede.

3.3 Hvilken rolle spiller videreutdanning i lærernes motivasjon og ønsker om roller?

I dette delkapitlet gjør vi rede for funn og resultater knyttet til følgende underspørsmål:

- Hva slags kompetanse etterspør lærerne for å kunne oppnå forventningene sine i skolen?
- Hvor viktig er henholdsvis egen faglige utvikling, konkrete utfordringer/oppgaver i arbeidshverdagen, utsikter til nye oppgaver/ansvar og karriereutvikling for motivasjonen for å videreutdanne seg?
- Opplever lærere med mastergrad at behovet deres er godt nok dekket i det EVU-tilbudet som finnes i dag? Hva mangler eventuelt?

De aller fleste av informantene våre har en positiv holdning til det å etter- eller videreutdanne seg, og knytter det tett til den indre motivasjonen de har for utøvelsen av læreryrket. De ønsker å få tilbud om å oppdatere seg faglig, og mulighet til å ta imot dette tilbudet gjennom at det legges til rette for det på arbeidsplassen.

Lærerne og lærerstudentene etterspør et bredt spekter av etter- og videreutdanninger. Flere av dem peker imidlertid på at de ikke tror at deres ønsker er annerledes enn andre læreres, ut over at videreutdanninger som fører mot mastergrad er mindre aktuelt. Noen er først og fremst opptatt av faglig oppdatering og fordypning innen egne fagfelt fra mastergraden, andre ser behov for større faglig bredde og vil fylle på med flere fag. Videre etterspørres ulike former for pedagogisk og spesialpedagogisk etter- og videreutdanning, og mulighet til å lære mer om tema som klasseledelse, digital kompetanse, fagdidaktikk og (spesielt i barnehagen) veiledning og ledelse. Mens mange lærere ramser opp flere av disse kategoriene, er andre orientert enten mot fordypning i eller utvidelse av fagfelt fra mastergraden eller mot mer pedagogisk innrettet videreutdanning. Det illustreres godt i disse to sitatene fra lærerstudenter i siste fase av mastergradsutdanningen:

Fra praksisperiodene føler jeg at dette med klasseledelse er noe som peker seg ut, som kommer tydeligst fram som noe jeg vil trenge påfyll og støtte til. Vi får ikke

øvd nok på dette i studiet, og jeg har kjent på det som vikar at her er det noe som er viktig å kunne godt (lærerstudent).

Jeg vil heller ha det i faglige ting enn i sånne typiske skole- og klasseromstema, f. eks i hovedfordypningen min som er norsk. Der kunne jeg tenke meg å fordype meg i litteraturvitenskap (lærerstudent).

Behovet for å utvide undervisningsfagene fra mastergraden med enda ett nevnes av flere, begrunnet både med eget behov for variasjon i undervisningen og med skolens behov og leders forventninger om større fleksibilitet. Lærerne synes generelt å dra motivasjon for videreutdanning både fra interesse for fagfeltet, fra oppgaver og utfordringer de møter i hverdagen og føler de kan for lite om, og fra det de ser at det er behov for i kollegiet.

Barnehagelærerne er imidlertid mindre opptatt av videreutdanning for masterutdannede enn sine kolleger i skolen, og viser til at man heller må gjøre noe med hvordan masterkompetansen i seg selv brukes og anerkjennes i barnehagene:

Viktig å beholde flere med mastergrad i barnehagen, det er mye viktigere enn mer videreutdanning etter det. Det er bedre med flere med master enn å utdanne enda flere spesialpedagoger (barnehagelærer).

De to kulturskolelærerne blant informantene var opptatt av at mye av motivasjonen for etter- og videreutdanning ligger i faglig utvikling og i pedagogiske/didaktiske behov som oppstår når de også skal undervise i grunnskolen. De etterspør derfor videreutdanning både innen eget fagfelt og i spesialpedagogikk, barns utvikling, og undervisning i større og mer mangfoldige barnegrupper enn det de møter i kulturskolen.

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. Studentene kjenner imidlertid i mindre grad til hvilket etter- og videreutdanningstilbud som finnes.

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:

De har spesielle fag som de ønsker at lærerne skal videreutdanne seg i. Det varierer fra år til år, og det er de lærerne som har søkt de fagene som blir prioritert (lærer i grunnskolen).

Jeg søkte, men fikk ikke svar. Det er noe med holdningen... Lærere har lyst på mer, men ledelsen er styrt av kommunene der ressursene er (lærer i grunnskolen).

Får kommentarer på at «hvorfor skal du ta videreutdanning, du som har så mye»? (lærer i grunnskolen)

...Skolene har en viss prioritering og da er det ikke noe vits i å søke på annet hvis det ikke blir prioritert. Jeg tar det derfor på fritida mi hvis det er likevel er noe jeg vil ha som fag (lektor i videregående)

De lærerne som har søkt og fått innvilget videreutdanning gjennom arbeidsgiver virker å være fornøyd med hvordan de får nyttiggjøre seg denne, noe dette sitatet er et eksempel på:

Jeg tok digital pedagogikk sammen med andre kolleger fra skolen, det har ingen ting med masteren min å gjøre, men det studiet har kanskje likevel gitt meg mest av utviklingsmuligheter (lektor i videregående med rolle som digital pedagog)

Kompetanse er et kollektivt gode for profesjonsfellesskapet i skolen. I overordnet del av læreplanens kap. 3.5. står det at «Alle ansatte i skolen må ta aktivt del i det profesjonelle læringsfellesskapet for å videreutvikle skolen. Det innebærer at fellesskapet reflekterer over verdivalg og utviklingsbehov, og bruker forskning, erfaringsbasert kunnskap og etiske vurderinger som grunnlag for målrettede tiltak.» Forskning på lærerprofesjonen viser også viktigheten av en dreining fra den typiske individualistiske læreren til fokus på læreren som en del av et fagfellesskap (Tronsmo, 2020). Dette har betydning for hvordan skoleeier eller leder legger til rette for etter- og videreutdanning. Lærerne fra en av skolene i vårt utvalg poengterer at det er en fordel å være flere kolleger som tar etter- eller videreutdanning sammen, da de kan spille på hverandre:

Det med spesialisering er ikke nødvendigvis en fordel. Det bør være et team som utvikler seg. Når én person tar etter- eller videreutdanning og skal videreformidle eller dele så gir det skolen mindre.

Én spesialist kan fort virke belærende..

Sitatene viser at det også blant lærere er mer bevissthet rundt fagfellesskap og en kollektiv profesjonsutvikling. Det å ha flere med samme spesialisering reduserer dessuten sårbarheten for at kompetanse forsvinner med enkeltpersoner som slutter.

Kompetanseheving i form av etterutdanningstiltak

Flere av informantene hadde erfaringer med ulike etterutdanningstiltak i regi av skoleeier. For eksempel gjennom den desentraliserte kompetanseordningen, der kommunene og UH-sektoren sammen utvikler tiltak basert på analyse av lokale behov og faglig dialog.

Flere av lektorene i videregående påpekte at de har nok studiepoeng i undervisningsfagene, og etterspør oppfrisking i form av kurs framfor mer utdanning. Lærere i grunnskolen virket noe mer interessert i videreutdanning, som kan ha sammenheng med at de i større grad må undervise i flere fag, men også disse lærerne uttrykte ønske om ulike kurs uten studiepoeng. Det første sitatet er et eksempel på hvordan endel masterutdannede lærere tenker når det gjelder etterutdanning versus videreutdanning. Det andre sitatet viser til nytten av faglig påfyll i form av etterutdanning.

*Jeg trenger ikke utvide å fagkretsen, men vedlikehold. Men hadde jeg fått sponset ett år å studere, så hadde jeg jaggu meg lært meg et nytt fag. Skal jeg ta det på siden av jobb, så er det kun oppfrisking jeg trenger.
(Lærer i videregående skole)*

*Kurs kan vise om du er på rett kurs, eller du får påfyll slik at du kan endre kurs.
(Spesialpedagog i grunnskolen)*

Ingen av barnehagelærerne vi intervjuet ytret noe særskilt om etterutdanning. De var mer opptatt av å få brukt masterutdanningen sin, og heller få tilleggsutdanning innen veiledning og andre utdanninger.

4. INNSATS FOR Å BEHOLDE OG UTNYTTE KOMPETANSEN TIL LÆRERE MED MASTERGRAD

I dette kapitlet tar vi for oss hva eiere og ledere i barnehage og skole gjør for å beholde og utnytte kompetansen til lærere med mastergrad. Vi har undersøkt om eiere og ledere kartlegger kompetansen og behovene som er i skole og barnehage, og om de opplever at masterutdannede etterspør annen type etter- og videreutdanning enn andre lærere. Kartlegging av kompetanse er en forutsetning for å vite noe om hva som er lærere med mastergrad sine ønsker og behov, og dermed hvordan man kan tilrettelegge for etter- og videreutdanning for denne gruppen. En hovedproblemstilling i dette prosjektet har vært å undersøke hvilke kompetansebehov masterutdannede lærere har, og om de ønsker seg differensierte roller og ansvar. Videre følger problemstillingen hva skoleleder og skoleeier gjør for å holde på og utnytte kompetansen til de masterutdannede lærerne, hvor vi spesielt ser på om de har etablert, eller er i ferd med å etablere differensierte roller og ansvar, og om dette gjøres spesifikt for å beholde og utnytte masterutdannedes kompetanse. Den underliggende hypotesen for problemstillingene er at differensierte roller og ansvar kan være en viktig faktor for å fasilitere det lokale utviklingsarbeidet og kompetansehevingen på skolene. Avslutningsvis har vi innhentet eiere og ledere sitt syn på hvilke konsekvenser masterutdannedes behov og forventinger vil ha for de etter- og videreutdanningstilbudene som tilbys lokalt, og ved høyskoler og universiteter. Kapitlet inneholder data fra spørreundersøkelsen til eiere, samt kvalitative intervjuer med eiere og ledere.

Oppsummering

Eiere og ledere i barnehager og skoler kartlegger behov for etter- og videreutdanning, og noen har også formaliserte kompetansebehov for virksomhetene i en kompetanseplan. Det er i størst grad skolene og barnehagene sine behov for kompetanse som blir kartlagt, og ikke lærerne sine ønsker. Vi finner i undersøkelsen ikke noe systematikk i at lærere med mastergrad etterspør annen type etter- og videreutdanning enn andre lærere.

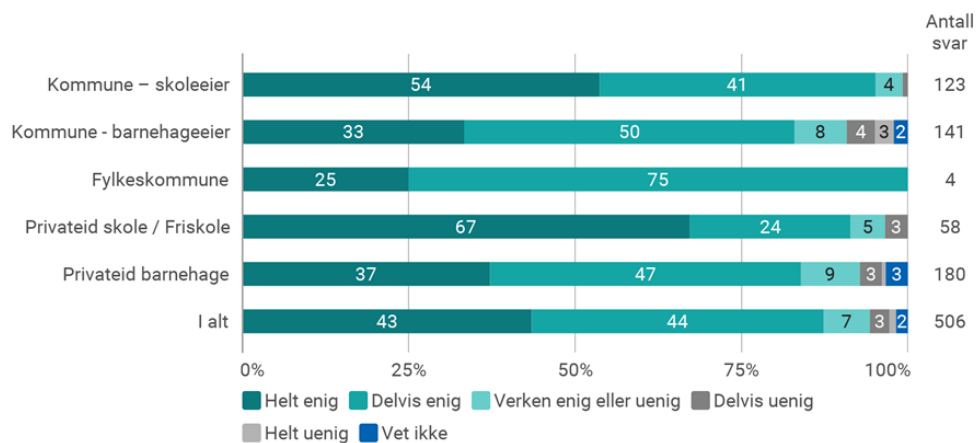
Funnene fra undersøkelsen viser at det generelt er få lærere med mastergrad i barnehagene. Eiere og ledere gir uttrykk for at det er utfordrende å beholde kompetansen i barnehagesektoren, og at flere av lærerne med mastergrad går videre til PPT, skole eller universitet/høgskole. De forteller om få insentiver i barnehager for at lærere med mastergrad skal bli værende. For å beholde og bedre utnytte kompetansen til barnehagelærere med mastergrad vises det til at lærerne i større grad må få mulighet til å utnytte sin kompetanse i barnehagen, og at det er lønnsstrinn tilpasset deres utdanning. I skolene er det flere lærere med mastergrad, særlig i videregående opplæring. Det er som regel skolenes behov som er styrer etter- og videreutdanningstilbudet lærerne får.

Vi finner få tegn til at det er utfordrende å holde på masterkompetanse i skolen. Det overordnede bildet er at differensierte roller og ansvar i liten grad benyttes som et grep for å holde på lærere. Det er få differensierte roller og ansvarsoppgaver i barnehager, noe som forklares i at det er vanskelig å få til i en hverdag og kultur/tradisjon der alle skal gjøre alt. I skolen er det noe mer differensiering av roller og ansvarsoppgaver i form av ulike fagutvikler- og koordineringsroller. I disse rollene er fagkompetanse viktig, men ikke nødvendigvis mastergrad. Motivasjon og personlig egnethet blir også sett på som viktige kriterier for å få slike roller. Eiere og ledere opplever hovedsakelig dagens tilbud for etter- og videreutdanning som godt, også for lærere med mastergrad.

4.1 Kartlegging av kompetanse i virksomhetene

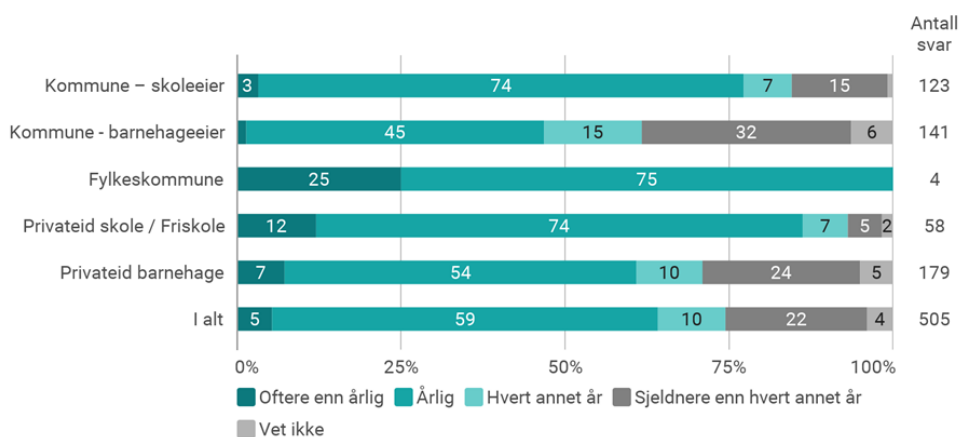
En forutsetning for å kunne drive etter- og videreutdanninger i skole og barnehage er at eiere og ledere planlegger og kartlegger kompetansen og behovene som er i virksomhetene. Dette er også viktig for å vite som er lærere med mastergrad sine ønsker og behov, slik at man får mer kunnskap om hvordan man skal tilrettelegge for etter- og videreutdanning for denne gruppen. Vi har undersøkt hvordan eiere og ledere kartlegger denne kompetansen og om arbeidet er formalisert i kompetanseplaner.

Figur 4-1 Jeg (eier) har god oversikt over hva lærere / barnehagelærere har behov for av etter- og videreutdanning i virksomhetene jeg er eier for



Figur 4-1 viser andelen av virksomhetseierne som sier seg enig eller uenig i at de har god oversikt over behovet for etter- og videreutdanning blant sine lærere. Samlet sett sier nær sagt alle offentlige skoleeiere enig i påstanden. Blant barnehageeierne er det noen få prosent som svarer «uenig» eller «vet ikke». Hovedtrekket er at virksomhetseierne synes å ha god oversikt over behovet for etter- og videreutdanning.

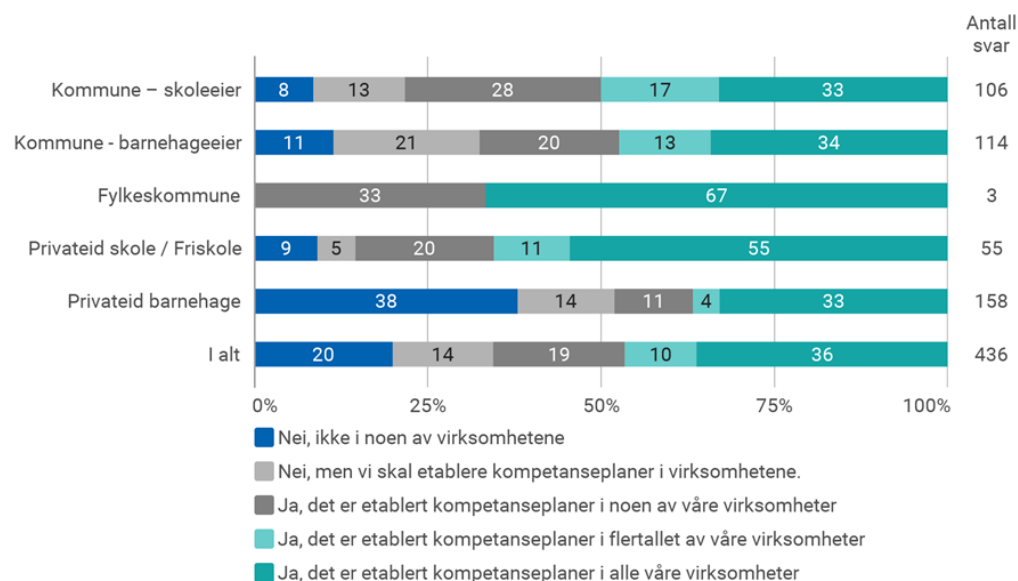
Figur 4-2 Hvor ofte kartlegges kompetansen i virksomhetene du er eier for?



Figur 4-2 viser hvor ofte kompetansen kartlegges i virksomhetene. I over halvparten av virksomhetene kartlegges kompetanse årlig eller oftere. Det er imidlertid over 30 prosent av eierne som kartlegger sjeldnere. Andelen som kartlegger sjeldnere, er høyere i barnehage enn i skole.

Når det kommer til kompetanseplaner i virksomhetene, ser det ut til å være forholdsvis store variasjoner mellom eiertyperne og innad i virksomhetene hos samme eier, jf. Figur 4-3. Blant de kommunale eierne er det 1/3 som oppgir å ha etablert kompetanseplaner i alle virksomhetene. Private barnehager er eiertypen hvor flest oppgir å ikke ha kompetanseplaner i noen av virksomhetene. Variasjonen innad blant virksomhetene tyder på at kompetanseplaner i ulik grad blir initiert og fulgt opp av eier.

Figur 4-3 Er det etablert kompetanseplaner for lærerne / barnehagelærerne i virksomhetene du er eier for?



I de **kvalitative intervjuene** ble eiere og ledere spurt om hvordan de kartlegger ønsker og behov for etter- og videreutdanning for lærere. På lik linje som spørreundersøkelsen viser intervjuene at eiere og ledere i barnehage og skole har oversikt over kompetanse og kompetansebehov i virksomhetene. Det er derimot forskjell i hvordan kompetansebehov kartlegges og hvordan dette er formalisert i en kompetanseplan. Det er i stor grad skolens eller barnehagens behov for kompetanse, og ikke lærernes ønsker, som kartlegges i spørsmål om etter- og videreutdanning.

Barnehageeierne forteller at de kartlegger kompetansen i barnehagene, men at de i stor grad tar utgangspunkt i hva som er behovet for kompetanse i barnehagene og i mindre grad på hva som er lærerne sine ønsker:

Vi kartlegger kompetanse i barnehagene, for å velge retning for de neste årene. Ikke ønsker. Det er litt dumt hvis man skal basere seg på ønskene og ikke behovene. (Barnehageeier)

En barnehageeier trekker frem kompetanseplanen i kommunen, som blir brukt i rekrutteringsarbeid for å ha oversikt over hvilken kompetanse man har i kommunen og hva som vil være behovet fremover. Kompetanseplaner blir også nevnt av enkelte av lederne i barnehagene, som forteller at planen benyttes som grunnlag for å sende ansatte på kurs, etterspørre utdanning og i forbindelse med nye ansettelser. Andre forteller at de holder oversikt over kompetansen i barnehagen, men at dette ikke er et krav eller er formalisert på noe måte.

Når det gjelder lærernes ønsker for etter- og videreutdanning, nevnes medarbeidersamtaler som en arena hvor dette tas opp.

I samtale med skoleeiere vises det til at de har oversikt over kompetansen på skolene i kommunen eller fylke, og at de jobber strategisk med kompetansebehov for fremtiden. Enkelte trekker også frem kompetanseplaner inn i dette arbeidet. Skoleeierne opplever at de sitter for langt unna til å uttale seg om hva som er lærernes *ønsker* for etter- og videreutdanning. En skoleeier trekker derimot frem at de i prioritering av tilbud for etter- og videreutdanning først og fremst ser på kompetansebehovet til skolene, deretter lærernes *ønsker*.

Skolelederne opplever å ha oversikt over behovet for kompetanse for sine ansatte, og enkelte henviser til kompetanseplaner som styrende for oversikt og prioritering av kompetanse. Både ledere på videregående og grunnskole forteller at ansatte også kan ta opp *ønsker* for etter- og videreutdanning i medarbeidersamtaler, og at de som ledere kan gi råd til ansatte om hva det er behov for:

Medarbeidersamtaler er viktig for ønsker til den enkelte. Men skolens behov styrer det. Vi har et planverk vi legger til grunn. (Skoleleder VGS)

Det er kommunen som gjør prioriteringen av hva vi skal prioritere [av kompetanse]. Vi mistet en lærer som hadde mye engelsk, og prioriterte derfor dette. Men lærerne får ønske seg hva de vil, det veies mot det vi har behov for. (Skoleleder grunnskole)

En kulturskoleleder trekker frem at de per i dag ikke har et system for å innhente *ønsker* for etter- og videreutdanning, eller kanaler/rutiner for å formidle *ønsker* og behov for etter- og videreutdanning spesifikt for de som har master. De forholder seg derimot til en kompetanseplan, som sier noe om hva slags kompetanse kulturskolen trenger og som også brukes for å tenke langsiktig rundt kompetanse.

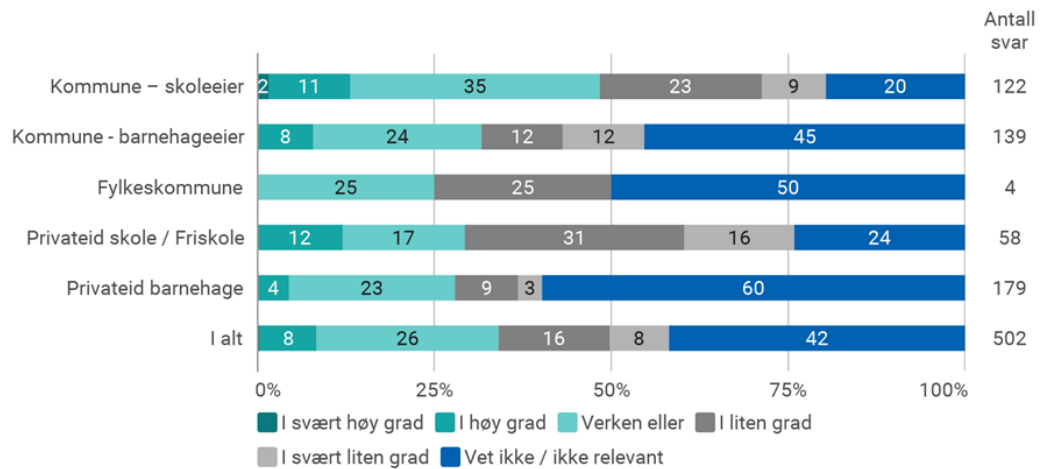
4.2 Behov for etter- og videreutdanning for lærere med mastergrad

Vi har i undersøkelsen innhentet perspektiv fra eiere og ledere på om de opplever at masterutdannende etterspør annen type videreutdanning enn andre lærere, og så fall hvilken etter- og videreutdanning de etterspør. Følgende spørsmål har vært førende:

- Opplever barnehage- og skoleeier at masterutdannede etterspør en annen type videreutdanning enn andre lærere? I så fall, hva slags EVU etterspør de?

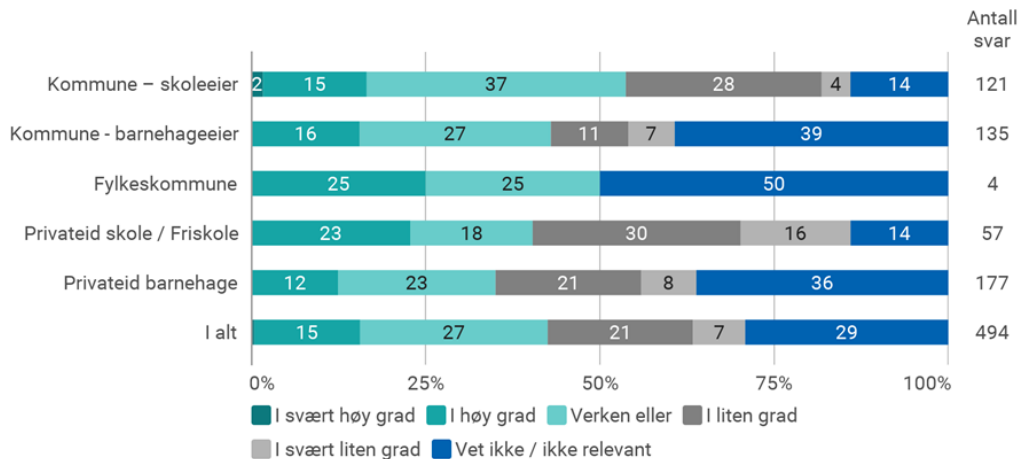
Figur 4-4 viser i hvilken grad eierne mener at det er forskjell på hva lærere med og uten mastergrad etterspør av EVU-tilbud. Hele 42 prosent av respondentene svarer at de ikke vet eller at spørsmålet ikke er relevant. Kun 8 prosent av eierne mener at det i høy grad er forskjeller i hva lærerne med og uten EVU-tilbud etterspør.

Figur 4-4 I hvilken grad er det forskjeller i hva lærere / barnehagelærere med og uten mastergrad etterspør av EVU-tilbud?



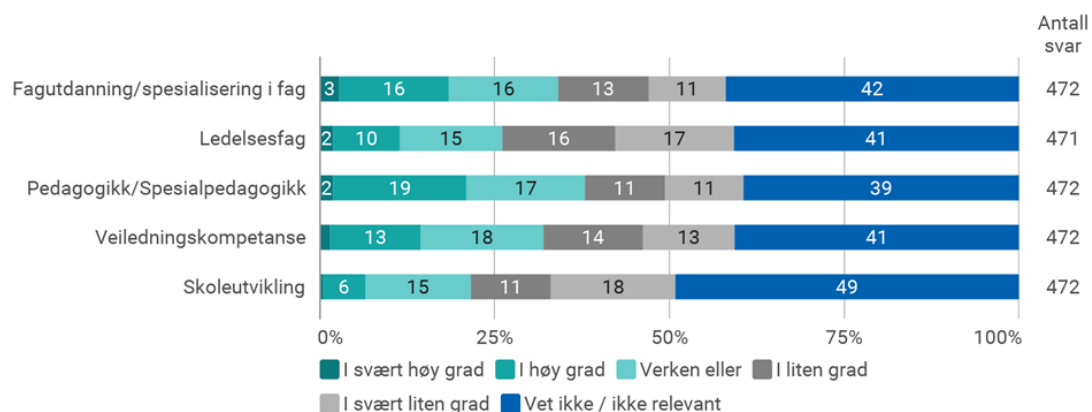
Figur 4-5 viser i hvilken grad eierne mener det er forskjell på hva nye lærere og lærere med erfaring etterspør av EVU-tilbud. Kun 15 prosent av eierne mener at det i høy grad er forskjell i etterspørselen. 29 prosent av eierne svarer «vet ikke / ikke relevant» på spørsmålet. Det er ingen vesentlig variasjon mellom de ulike type eierne i hva de svarer.

Figur 4-5 I hvilken grad er det forskjeller i hva nye lærere / barnehagelærere (<5 års erfaring) og lærere / barnehagelærere med erfaring (>5 års erfaring) etterspør av EVU-tilbud?



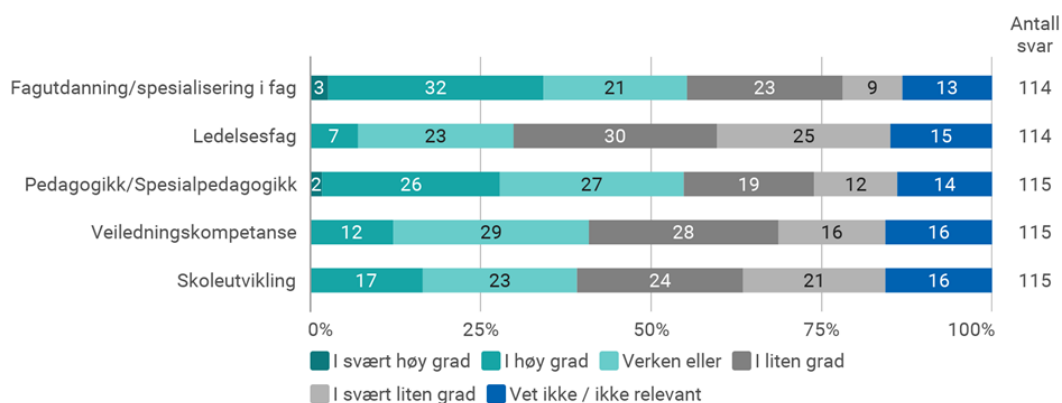
Eierne ble også spurt om hvilke typer EVU lærerne med master etterspør (se Figur 4-6). Blant barnehageeierne er det mange som har svart «vet ikke/ikke relevant». Dette skyldes nok at det er få barnehageeiere som har masterutdannede barnehagelærere i sine virksomheter. Det er ikke noen betydelig variasjon mellom de ulike eiertyperne. Det ser ut til at fagutdanning/spesialisering og pedagogikk/spesialpedagogikk er noe mer etterspurt enn de andre utdanningsområdene på tvers av eiertyperne.

Figur 4-6 I hvilken grad etterspør lærere / barnehagelærere med master følgende etter- og videreutdanninger?



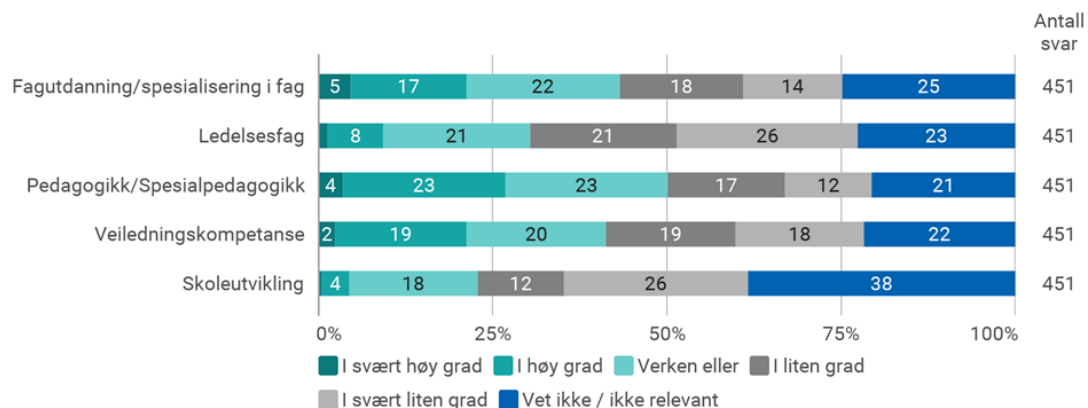
Sammenlignet med lærerne med master, etterspør lærerne uten master i større grad etter- og videreutdanning, jf. Figur 4-7. Våre analyser viser at skoleeierne i større grad enn barnehageeierne har kjennskap til denne etterspørselen. Videre er fagutdanning/spesialisering i fag mer etterspurt blant lærere uten mastergrad i skole enn tilsvarende i barnehage. Til gjengjeld er en større andel barnehageeiere som melder om at pedagogikk/spesialpedagogikk er etterspurt, sammenlignet med skoleeierne.

Figur 4-7 I hvilken grad etterspør lærere /barnehagelærere uten master følgende etter- og videreutdanninger?



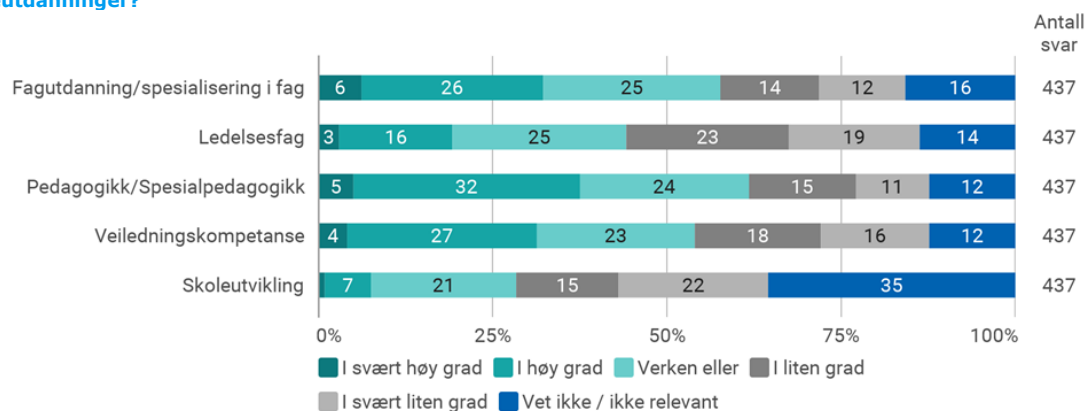
Figur 4-8 viser hva eierne mener nye lærere etterspør av etter- og videreutdanning. Våre analyser viser at det er forholdvis stor forskjell mellom skoleeiere og barnehageeiere når det kommer til kjennskap/relevans. En langt større andel barnehageeiere enn skoleeiere svarer vet ikke/ikke relevant på dette spørsmålet. Blant nye lærere er fagutdanning/spesialisering i fag og pedagogikk/spesialpedagogikk noe mer etterspurt enn de andre utdanningsområdene. Barnehagelærer etterspør veiledningskompetanse og pedagogikk/spesialpedagogikk i størst grad.

Figur 4-8 I hvilken grad etterspør nye lærere / barnehagelærere (<5 års erfaring) følgende etter- og videreutdanninger?



Figur 4-9 viser hva eierne mener erfarne lærere etterspør av etter- og videreutdanning. Sammenlignet med etterspørselen til nye lærere er det tydelig at en *mindre* andel eiere svarer «vet ikke/ikke relevant» i forbindelse med de erfarne lærernes etterspørsel. Våre analyser viser det samme bildet at fagutdanning/spesialisering i fag og pedagogikk/spesialpedagogikk er mest etterspurt. Fagutdanning/spesialisering er mer etterspurt i skole enn i barnehage. Pedagogikk/spesialpedagogikk er mer etterspurt i barnehage enn i skole.

Figur 4-9 I hvilken grad etterspør erfarne lærere / barnehagelærere (>5 års erfaring) følgende etter- og videreutdanninger?



Resultatene fra spørreundersøkelsen tyder altså på at det ikke er store forskjeller i hva lærere med og uten mastergrad etterspør av etter- og videreutdanning.

På lik linje med spørreundersøkelsen viser de **kvalitative intervjuene** med lederne at de ikke ser store forskjeller i hva masterutdannede lærere etterspør av etter- og videreutdanning sammenlignet med andre lærere. Spørsmålet oppleves lite relevant for eiernivået, siden de sitter for langt unna til å ha kunnskap om hva som er de enkelte lærernes ønsker. Særlig barnehageeiere opplever det som vanskelig å svare på siden de har få lærere med mastergrad i sine virksomheter.

Lederne i barnehagene trekker frem at lærere med mastergrad ofte er engasjerte for etter- og videreutdanning. På grunn av få lærere med mastergrad i barnehagene har ikke lederne fått en

klar oppfatning av forskjeller mellom ulike ønsker og behov for etter- og videreutdanning for lærere med og uten mastergrad. Av konkrete tilbud som barnehagelærere ønsker seg nevnes videreutdanning i veiledning og ledelse.

I samtale med skoleledere er det ulike oppfatninger om de med mastergrad i større eller mindre grad enn de uten etterspør etter- og videreutdanning. Vi finner ingen systematikk i at ledere opplever at lærere med mastergrad etterspør annen type etter- og videreutdanning enn de uten mastergrad. Ledere på grunnskole og kulturskole opplever ikke at lærere med mastergrad har spesielle ønsker for etter- og videreutdanning, men at det er vanskelig å vite hva som blir fremtidige ønsker for de lærerne som nå kommer med integrert master. En forskjell som trekkes frem på tvers av de ulike nivåene er at mange lærere uten mastergrad ønsker å ta mastergraden. Skoleledere på videregående opplever i tillegg at lærere med mastergrad ofte ønsker seg flere fag eller ønsker å fordype seg i fag:

De fleste lærere ønsker flere undervisningsfag. De med master overrepresentert her. De uten master ønsker å ta masteren. (Skoleleder VGS)

Masterlærere har som regel todeltede ønsker: enten fordype seg i fag eller ønsker bredde i fag. (Skoleleder VGS)

Selv om skoleeiere og -ledere ikke opplever store forskjeller når det gjelder hva lærere med mastergrad etterspør av etter- og videreutdanning sammenlignet med de uten mastergrad, er lederne opptatt av hvilken kompetanse de mener lærere med mastergrad har behov for:

Kan bli litt konflikt mellom hva vi i ledelsen ønsker, hva skolen trenger, og hva lærerne ønsker å ta. Sjelden vi diskuterer dette med faglige mangler blant lærere, der er det lite. Men mer behov når det gjelder det pedagogiske. (Skoleleder VGS)

På grunnskole opplever lederne at det er særlig på de laveste trinnene er utfordrende at lærere med mastergrad kommer med mer fagfordypning og færre undervisningsfag. Her blir gode relasjonelle ferdigheter trukket frem som viktigere enn fagkompetanse. Enkelte skoleledere opplever at lærere med mastergrad har for spisset kompetanse, og at de har hatt for lite praksis på studiet, noe som kan være et hinder for undervisning på de laveste trinnene.

4.3 Differensierte roller og ansvarsoppgaver

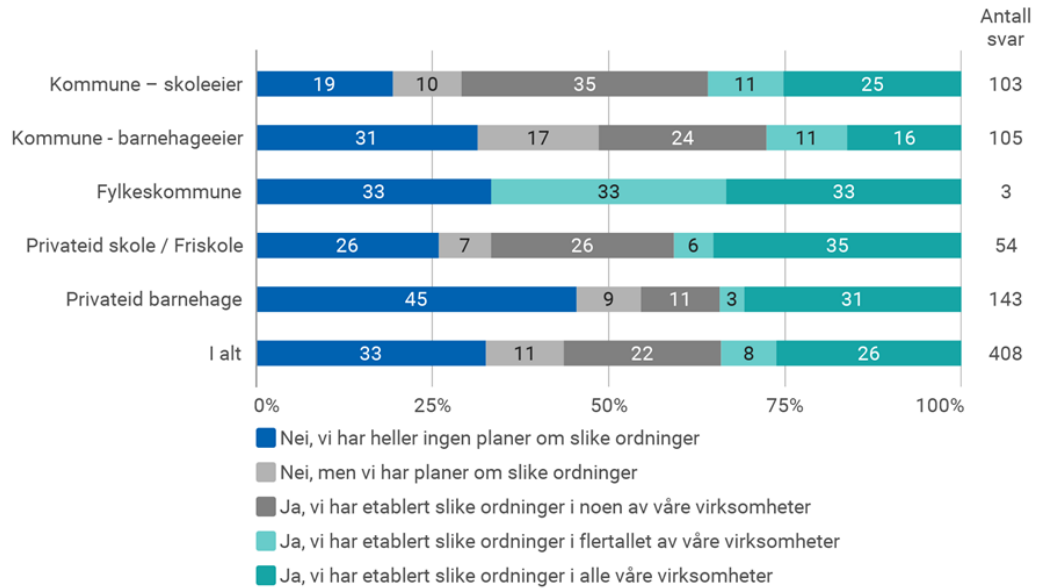
Eiere og ledere er blitt spurt om differensierte roller og arbeidsoppgaver er til stede i deres virksomheter, hvordan dette er forankret, og hvilke konsekvenser masterutdannedes behov og forventninger vil ha for deres tilrettelegging for karriere, roller og ansvarsfordeling. Følgende spørsmål har vært sentrale i kartleggingen:

- I hvilken grad har kommuner og fylkeskommuner laget planer om å etablere differensierte roller og ansvarsoppgaver og eventuelle karriereveier for masterutdannede lærere?
- I hvilken grad er planene om differensierte roller etablert som praksis i skolene/barnehagene, eventuelt hvorfor ikke?
- Hvilke konsekvenser mener barnehage- og skoleeiere at mastergradsutdannedes behov og forventninger vil ha for eiers tilrettelegging for karrierer, roller og ansvarsfordeling?

Som tidligere nevnt trekker lærere frem ønsker og behov for fagutvikling. Spesielt lærerstudenter og barnehagelærere er klare på at de ønsker seg en rolle der de kan være en ressurs i kollegiet i sine fag. Undersøkelsene viser imidlertid at virksomhetene og eierne i liten grad har iverksatt differensierte roller og ansvar.

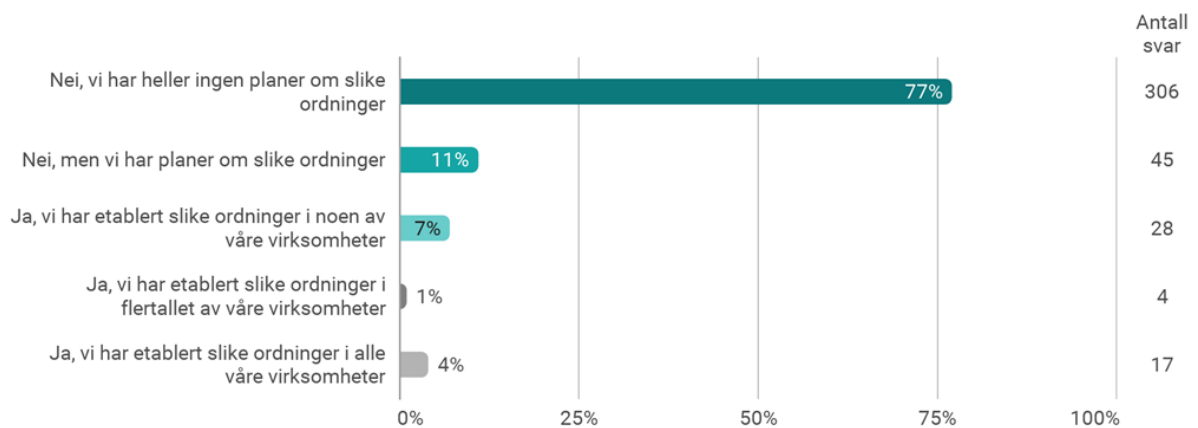
Figur 4-10 viser andelen eiere som har etablert ordninger med ulike roller og ansvar for lærerne/barnehagelærerne i virksomhetene sine. Tallene tyder på at det er stor variasjon innad i eiertypene i hvilken grad de har etablert ordningene i alle, i flertallet av eller kun noen få av sine virksomheter. Blant de private barnehagevirksomhetene er det over 50 prosent som ikke har slike ordninger. Blant de kommunale grunnskolene er det en andel på 35 prosent som har innført ordninger på noen skoler. Disse resultatene kan tyde på at privateide skoler/friskoler er eiertypen med høyest andel virksomheter som har etablert ulike roller og ansvar.

Figur 4-10 Er det etablert ordninger med ulike roller og ansvar for lærere / barnehagelærere i virksomhetene du er eier for?



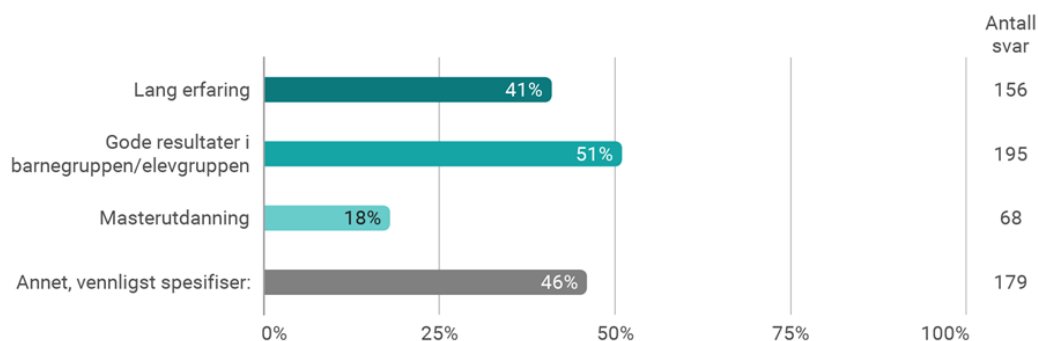
Figur 4-11 viser svar på spørsmål om det er etablert ulike roller og ansvar særskilt for masterutdannede lærere/barnehagelærere. Svarene viser at få av virksomhetene har etablert slike roller i virksomhetene spesifikt for masterutdannede. Dette resultatet gjenspeiler på den ene siden at mange virksomheter har få eller ingen med masterutdanning. På den andre siden gjenspeiler resultatet at eierne også vurderer andre kriterier som viktige for prioritering til roller, ansvar og etter- og videreutdanning.

Figur 4-11 Er det etablert ordninger med ulike roller og ansvar særskilt for masterutdannede lærere / barnehagelærere i virksomhetene du er eier for?



Figur 4-12 viser svar på hvilke kriterier som ligger til grunn når lærere/barnehagelærere gis ansvar for utviklingsarbeid. Her har eierne hatt mulighet til å krysse av på flere alternativer samt skrive inn egne alternativer. Som vi kan se er det flest (51 prosent) som vektlegger gode resultater i barnegruppen/elevgruppen. Det er 41 prosent som vektlegger lang erfaring. Det er 18 prosent av eierne som vektlegger master. Det er ingen betydelig variasjon mellom eiertyperne i vektleggingen. Det er imidlertid ingen av de tre fylkeskommunale skoleeierne som vektlegger masterutdanning. Det kommer sannsynligvis av at de fleste av deres lærere har masterutdanning, og at dette derfor ikke kan bidra til å skille mellom kandidatene til roller med utviklingsansvar. Blant de 46 prosent av eierne som har skrevet inn egne kriterier er *personlig egnethet*, *ledelsesegenskaper*, *interesse* og *engasjement* begreper som går igjen.

Figur 4-12 Hvilke kriterier ligger til grunn når lærere / barnehagelærere gis ansvar for utviklingsarbeid? (Flervalgsspørsmål)



At det er variasjon i etablerte ordninger med ulike roller og ansvar for lærere er noe vi også finner i det **kvalitative datamaterialet**. Barnehageeiere- og ledere opplever at differensiering av roller er vanskelig å få til i en barnehagehverdag hvor det er lite hierarki og tradisjon for at alle gjør alt. Tid til å fokusere på faglighet kan derfor bli nedprioritert. I skolen finner vi mer differensierte roller og ansvarsoppgaver, men også at hvem som har disse rollene ikke er basert på utdanning. Faglighet er likevel et viktig kriterium for rekruttering til ulike fagutvikling – og koordineringsroller. På lik linje som i spørreundersøkelsen fremheves også personlig egnethet og motivasjon som viktig for de som rekrutteres til disse rollene, i tillegg til pedagogisk og didaktisk kompetanse.

Barnehagelærere med mastergrad kan bli brukt inn i implementeringsarbeid, og kan få økt ansvar i form av rollen som vikarierende/assisterende styrer. Enkelte barnehager har også en fagkoordinatorrolle. Vi har basert på intervjumaterialet ikke identifisert noe systematikk i hvordan barnehager jobber med profesjonsutvikling. Vi finner derimot variasjoner mellom kommunale og private barnehager, samt mellom kommuner, når det gjelder differensiering av roller og ansvarsoppgaver. Barnehageeiere- og ledere opplever at rammer og betingelser gjør det vanskelig å tilrettelegge for masterutdannedes behov og forventinger når det gjelder karrierer, roller og ansvarsfordeling. Her nevnes blant annet struktur i barnehagene, lønnsstigen og bemanningsnormen. Pedagog- og bemanningsnormene har vært et betydelig løft for barnehagene å oppfylle. Normeringene har ført til stor oppmerksomhet rundt det å skaffe og beholde nok ansatte og vikarer, spesielt barnehagelærere, og aktiv bruk av mastergradsutdannedes kompetanse kan dermed komme i skyggen i en travel hverdag:

Vi er på bristepunktet med bemanningsnormen. Den er så akkurat. Planleggingstid ryker først ved sykefravær. Skulle fått være mer lærere. (...) Litt mindre

flat struktur i barnehagen med praktiske oppgaver, nå skal alle gjøre likt. Jeg som leder burde kanskje se på dette. (Barnehageleder)

Vi prøver å tilpasse etter lærernes utdanningsnivå, men det er vanskelig i en hverdag der alle skal gjøre alt. (Barnehageeier)

Det er fortvilende, det er ingen lønnsstige for master. (Barnehageeier)

Vi vet ikke hvor de skal plasseres [de med master], vi har jo ikke noen stillinger til dem. (...) Vet at Kanvas-barnehagene har opprettet noe slikt, en veiledende rolle. Vi har jo ikke noe slikt, ikke lønnstrinn [for de med master]. (Barnehageleder)

Enkelte av lederne i barnehagene trekker frem at de som ledere har lokal frihet til å gi ansatte med mastergrad mer ansvar og nye arbeidsoppgaver. De kan i større grad enn det de gjør i dag tilpasse for at de med mastergrad får brukt sin faglighet:

Jeg kan ikke lage min egen stillingsinstruks, det er en standard. Men det er helt klart mulig å gi enkelte mer ansvar. (Barnehageleder)

På skolene er det generelt lite differensiering av roller og ansvar etter utdanning. Noen skoler har fagutviklerroller, fagkoordinator og utviklingslærer som har mer fokus og ansvar for fag og utvikle det faglige. Fagkompetanse er viktig rekrutteringsfaktor til disse rollene, men ikke nødvendigvis mastergrad. Skoleledere forteller at relasjonell kompetanse, pedagogisk kompetanse og motivasjon er viktige faktorer for slike stillinger;

Vi er i en prosess der vi skal legge ut flere spesielle roller, og en forutsetning for å bli vurdert er jo at man har fagkompetanse for det. Men setter ikke krav om master for å ta disse rollene. Indre drive er også viktig. (Skoleleder grunnskole)

Differensiering av roller og ansvarsoppgaver blir problematisert av enkelte av lederne på grunnskole og videregående. På grunnskolen fremheves det at ressursknapphet i skolen kan gjøre det utfordrende å differensiere lærernes roller – praktiseringen av oppgavene som følger med den differensierte rollen krever tid til møter og kartlegginger av alle trinn og oppfølging av dette. På videregående opplever enkelte av lederne at differensiering av roller på bakgrunn av utdanning kan være problematisk:

Dette med profesjonsfelleskap, ordet består av både profesjon og fellesskap. Hvis vi ikke klarer å skape fellesskap, skape identitet blant elever og ansatte, uten fellesskapsfølelsen begynner det å lugge. Det å kjøre en hard differensiering, da blir vektingen av profesjonen så sterkt, og det går utover fellesskapet (Skoleleder VGS)

Ledere på videregående opplever at det ikke er populært blant lærerne å «stikke seg frem i stillinger», noe de blant annet opplevde under lærerspesialistordningen. Dette gikk seg derimot mer til etter hvert. Noen av skoleeierne- og lederne på både grunnskole og videregående forteller at lærerspesialistordningen var verdifull for dem, og enkelte har også fortsatt med denne ordningen. Skolelederne opplever det som utfordrende at ordningen ble avvirket før den var evaluert.

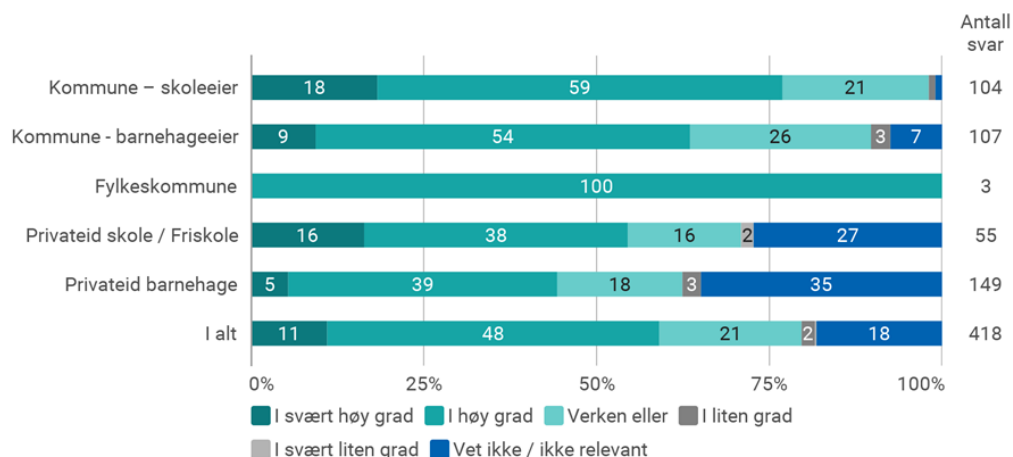
4.4 Konsekvenser for etter- og videreutdanningstilbud

Vi har i undersøkelsen innhentet perspektiv fra eiere og ledere på hvilke konsekvenser de mener at masterutdannedes behov og forventninger vil ha for etter- og videreutdanningstilbudene som tilbys, både lokalt og ved universiteter og høyskoler. Følgende kartleggingsspørsmål har ligget til grunn:

- Hvilke konsekvenser mener barnehage- og skoleeier at mastergradsutdannedes behov og forventninger vil ha for etter- og videreutdanningstilbudene som tilbys (lokalt og ved universiteter og høyskoler)?

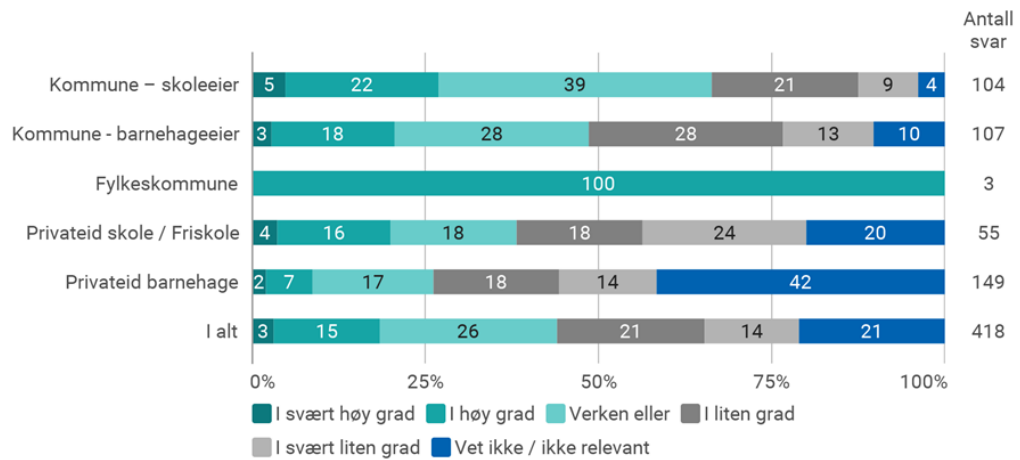
Eierne er i spørreundersøkelsen spurt om de opplever EVU-tilbudene som relevante for sine virksomheters behov for kompetanseheving. Jf. Figur 4-13 er det et tydelig skille mellom de private virksomhetene/friskolene og de offentlige virksomhetene. Det er nesten ingen i noen av gruppene som svarer «i liten grad» eller «svært liten grad», men det er 27 prosent av privatskoleeierne/friskoleeierne som svarer «vet ikke/ikke relevant» og hele 35 prosent av privateide barnehager som svarer «vet ikke/ikke relevant» på det samme spørsmålet.

Figur 4-13 I hvilken grad opplever du at EVU-tilbudene er relevant for dine virksomheters behov for kompetanseheving?



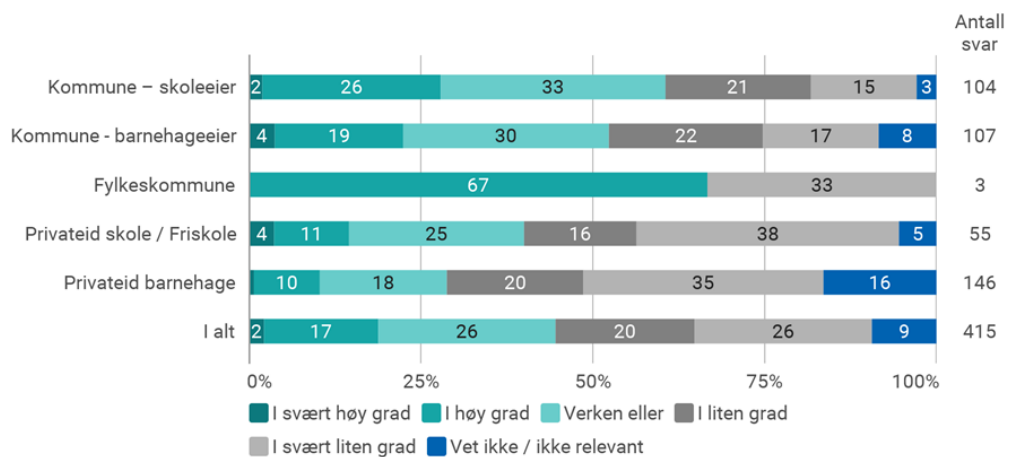
Figur 4-14 viser eiernes svar på i hvilken grad de har mulighet til å påvirke EVU-tilbudene. Til sammen 18 prosent av eierne svarer at de «i svært høy grad» eller «i høy grad» kan påvirke EVU-tilbudene. 35 prosent av eierne svarer at de «i liten grad» eller «i svært liten grad» kan påvirke tilbudene. En stor andel av eiere for private barnehager og private skoler/friskoler mener de har liten påvirkning. En høy andel blant de samme gruppene svarer også «vet ikke/ikke relevant». De tre fylkeskommunale skoleeierne som har svart på spørsmålet mener de i høy grad har mulighet til å påvirke. Blant kommunale skoleeiere og barnehageeiere mener henholdsvis 27 og 21 prosent at de «i svært høy grad» eller «høy grad» har mulighet til å påvirke EVU-tilbudene.

Figur 4-14 I hvilken grad har du som eier mulighet til å påvirke EVU-tilbudene?



Figur 4-15 viser resultatene på spørsmålet om man som eier har forsøkt å påvirke EVU-tilbudene. Figuren er oppdelt på de fem eiertyperne. Det er en klar forskjell mellom henholdsvis private virksomhetseiere/friskoler og offentlige eiere. Over 50 prosent av de private virksomhetseierne/friskolene svarer at de «i liten grad» eller «svært liten grad» har forsøkt å påvirke EVU-tilbudene. Blant de private barnehageeierne er det også 16 prosent som svarer «vet ikke/ikke relevant».

Figur 4-15 I hvilken grad har du forsøkt å påvirke EVU-tilbudene?



Eierne er også spurt hva de har gjort av tiltak dersom de har opplevd at relevante EVU-tilbud ikke har vært tilgjengelig for egne lærere / barnehagelærere. Til dette spørsmålet har en del svart at de har kontaktet UH direkte med forslag til tilbud eller tatt opp behovene i ulike relevante samarbeidsfora som REKOM og DEKOM.

I de **kvalitative intervjuene** er de overordnede funnene at eiere og ledere opplever det nåværende tilbudet for etter – og videreutdanning som godt. Det er i hovedsakelig eierne som har kontakt og dialog med tilbyderne. Det er noe variasjon på tvers av barnehager og skoler på i hvilken grad de mener tilbudet er tilpasset sine ansatte, og enkelte ledere trekker frem ønske og behov for å kunne påvirke tilbudene i større grad.

Eiere i både barnehage og skole forteller om samarbeid med høyskoler, universiteter, kompetansekontor og med tilgrensende kommuner i tilbudet om etter- og videreutdanning. Enkelte av eierne trekker frem ordningene rundt DEKOM og REKOM som gode for samskaping og tettere kontakt med tilbyderne. Selv om eierne overordnet forteller om gode tilbud for ansatte i sine virksomheter, mener barnehageeierne at tilbudene kunne vært mer tilpasset barnehagelærere som nå har mastergrad. Eiere fra videregående opplever på sin side at universitet og høyskoler generelt har flere tilbud tilpasset grunnskolelærere. Det har i noen tilfeller ført til at de har latt skolene selv identifisere behov, og så utviklet tilbud ut fra dette.

Ledere i både skole og barnehage har lite direkte kontakt med tilbyderne, med unntaket av leder i kulturskolen som har ansvar for dialogen med tilbyderne. Lederne forteller at de videreformidler informasjonen som kommer fra Utdanningsdirektoratet og høyskoler/universitet om tilbudene som er tilgjengelig for etter- og videreutdanning til sine ansatte. Overordnet forteller lederne om gode tilbud for etter- og videreutdanning, som også er tilpasset lærere med mastergrad:

Vi har vært lite frampå. Er ikke behov. Vi har nok tilbud. Det blir fra flere hold. De som ønsker etter og videreutdanning har mange alternativ (Skoleleder VGS)

Opplever at tilbudet som gis er relevant, og etterspurt av lærerne. (Skoleleder grunnskole)

Enkelte av lederne opplever derimot at tilbudet kunne vært noe mer tilpasset lærernes behov, en barnehageleder trekker frem at det er behov for etter- og videreutdanningstilbud som er mer rettet mot barnehagesektoren. Skoleledere på videregående trekker også frem behov for mer praksisnære og kortere kurs for lærere. Leder for Kulturskolen forteller at de opplever at tilbud for etter- og videreutdanning for lærere på kulturskolen tidligere ikke har blitt prioritert av Utdanningsdirektoratet. De har derimot i den siste tiden fått en tettere kontakt med tilbyderne av etter- og videreutdanning, er og trukket med inn i utvikling av nye utdanningsløp som er relevant for dem.

Selv om det i stor grad er eierne som har ansvaret for dialogen og kontakten med tilbyderne, er det noen av skole- og barnehagelederne som etterlyser tettere kontakt og større mulighet til å påvirke de tilbudene som er. Dette er for å få tilbud som er tilpasset deres behov:

Savner et systematisk samarbeid med tilbyderne, de spør ikke hva vi trenger. (Skoleleder VGS)

I hvilken grad universitetene spør de videregående skolene hva vi har behov for. Kanskje den er der hos skoleeier. Men den burde være der. UH burde jo være interessert i hva vi har behov for. Det er et relevant spørsmål for dem å stille. (Skoleleder VGS)

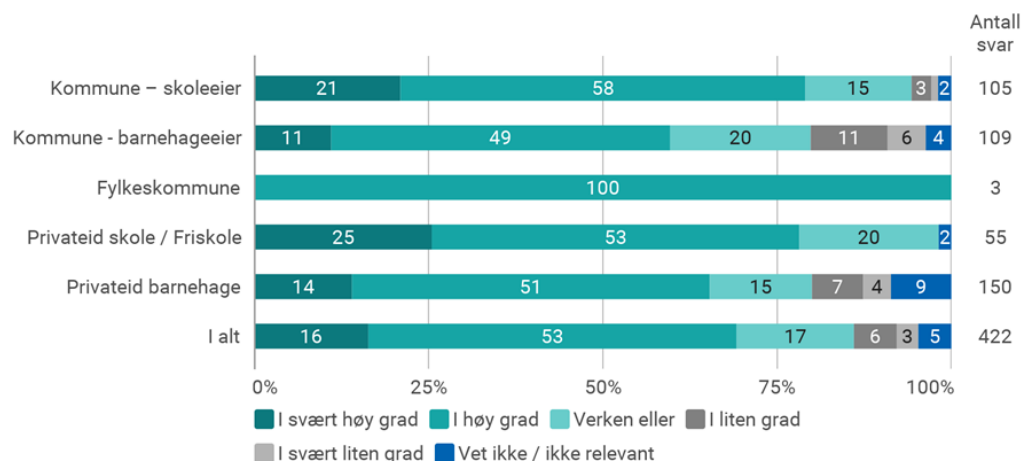
Opplever at det er høyskolen som gir ut det tilbudet de har, ikke motsatt, at det er deres behov som skaper tilbud. Det er mest av alt den veien. (Barnehageleder)

Noen av lederne opplever derimot at universitet og høyskoler har plukket opp signaler og ønsker som har vært relevant ut fra deres behov.

Figur 4-16 viser i hvilken grad eierne mener at relevante tilbud om etter- og videreutdanning er tilgjengelig for lærerne/barnehagelærerne i virksomhetene. Totalt er det 69 prosent av eierne som svarer «i svært høy grad» eller «i høy grad». Flertallet av barnehageeierne mener relevant

tilbud er tilgjengelig, men sammenlignet med skoleeierne er det mer misnøye med tilgjengelig tilbud blant barnehageeierne.

Figur 4-16 I hvilken grad mener du at relevante tilbud om etter- og videreutdanning er tilgjengelig for lærerne/barnehagelærerne i virksomhetene du er eier for? (med tilgjengelig mener vi reisetid og ressurser til å benytte tilbudet)



I de **kvalitative intervjuene** med eiere og ledere er det flere som forteller om utfordringer rundt både ressurser i form av kompensasjon for de ansatte som velger å ta etter- og videreutdanning, og logistikkproblemer med vikarer for å ta over roller og timer for ansatte som tar fri for å gjennomføre etter- og videreutdanning

Barnehageledere trekker frem at fravær i forbindelse med etter- og videreutdanning kan være en utfordring, og at behovet for etter- og videreutdanning noen ganger må veies opp mot dette. Dette kommer også frem i samtale med skoleledere, som opplever at det kan være utfordrende hvis flere av lærerne tar etter- og videreutdanning samtidig:

Hvis 4-6 søker videreutdanning kan vi ikke sende alle på videreutdanning. Ganske belastende for de som er igjen. Må få inn vikarer for de. Var ganske tøft når 3 tok det samtidig. Prioriterer ut ifra det vi trenger. (Skoleleder grunnskole)

Enkelte ledere- og eiere trekker frem frikjøpsordningene som lærere kan benytte seg av som gode, slik at lærerne får tid og mulighet til å studere og fordype seg i fagene. Noen trekker frem at midlene varierer mellom utdanninger og at det derfor kan bli forskjell for lærerne etter hvilken utdanning man velger å ta. I de tilfeller hvor lærere eksempelvis ikke har frikjøp av timer, kan det være utfordrende å finne tid til å gjennomføre etter- og videreutdanning, og enkelte søker også permisjon uten lønn. En barnehageeier trekker frem at ansatte i barnehager ikke har like insentiver som de i skolen, og at det er stor grad av frivillighet for å ta etter- og videreutdanning.

5. DRØFTING: TILPASNING AV ETTER- OG VIDEREUTDANNING FOR LÆRERE MED MASTERGRAD

I dette kapitlet drøfter vi, på bakgrunn av funn presentert i kapittel 3 og 4, følgende spørsmål:

- På hvilke områder synes det, ut fra våre funn, å være avstand mellom masterutdannede læreres behov og forventninger og dagens tilbud om etter- og videreutdanning?
- Hvordan kan denne avstanden reduseres?
- Hvordan kan skole- og barnehageeiere legge til rette for differensierte lærerroller, ulike ansvarsfordelinger og karriereutvikling for mastergradsutdannede lærere?

Det er liten avstand mellom forventninger til og tilbud av EVU

Som beskrevet i kapittel 3, har mastergradsutdannede lærere både ønsker og forventninger om å bli tilbudt etter- og videreutdanning for å kunne holde seg faglig oppdatert, utvide egen undervisningsfagkrets, utvikle seg faglig og få flere pedagogiske og didaktiske verktøy i verktøykassen sin. Datamaterialet vårt gir ikke grunnlag for å slå fast at masterutdannede lærere har andre EVU-preferanser enn lærere med kortere utdanning, ut over at videreutdanning som munner ut i mastergrad vanligvis ikke vil være aktuelt for denne gruppen. Få skoleeiere opplever at masterutdannede skiller seg ut på dette området.

Lærerne synes å være relativt godt orientert om videreutdanningstilbudet, og de er i stand til å finne fram til videreutdanninger ved universiteter og høyskoler på egen hånd når det trengs. Studentene vet lite om hva de vil møte av EVU når de trer inn i læreryrket, men flere av dem viser til at de kjenner til egen utdanningsinstitusjons videreutdanningstilbud og ser at det benyttes av lærere.

De fleste av lærerne med mastergrad opplever videreutdanningstilbudet som finnes i dag som relevant og godt. Denne oppfatningen deles av mange skoleeiere og –ledere, selv om enkelte også peker på at universiteter og høyskoler først og fremst tilbyr det som passer deres egen faglige profil. Det ser altså ikke ut til å være noen stor avstand mellom masterutdannede læreres behov og forventninger og det som finnes hos tilbyderne. Det oppstår likevel avstand mellom lærernes ønsker og behov, og det de faktisk får tilbud om av videreutdanning gjennom skolen.

Skolens/barnehagens behov trumfer lærernes ønsker

Lærerne vi har intervjuet kan søke om å få bruke ressurser og arbeidstid til videreutdanning, og søknaden behandles av skolens ledelse og eier. Her opplever mastergradsutdannede lærere at skolens behov og prioriteringer veier langt tyngre enn deres egne ønsker om faglig påfyll og utvikling. Flere av lærerne med mastergrad opplever at de stiller bakerst i køen når ressurser til videreutdanning skal fordeles, fordi de allerede har lang utdanning og oppfyller 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.

Dette innebærer at mastergradsutdannede lærere med fag som f.eks. samfunnsfag, estetiske fag eller KRL opplever at de sjelden prioriteres og får videreutdanne seg innen sine egne fag. Skolelederne ønsker heller å tilby dem påfyll av f.eks. pedagogiske emner, ut fra en vurdering av skolens behov. Både lærere og skoleledere, spesielt ved små skoler og på de lavere klassetrinnene, ser dessuten behovet for flere undervisningsfag per lærer enn de tre som vanligvis inngår i mastergradsutdanningen.

Også i barnehagesektoren oppleves tilbudet som gis i dag om etter- og videreutdanning som godt og relevant av lærerne. Videreutdanningene for barnehagelærere i Utdanningsdirektoratets nettportal trekkes fram som gode av barnehagestyrere og eiere, fordi det her også følger med tilretteleggingsmidler for å finansiere vikarer og andre utgifter i forbindelse med studiet.

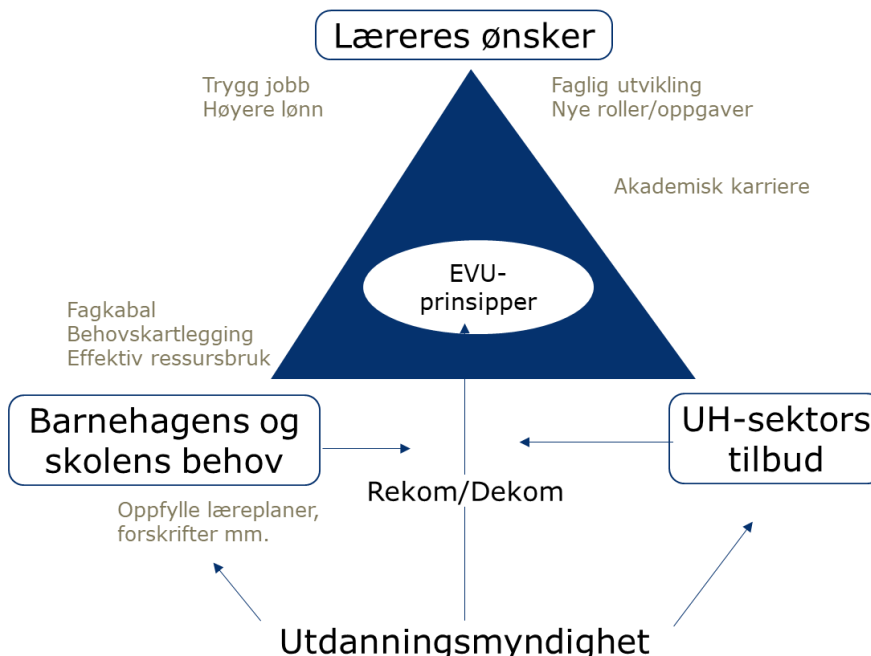
Det er imidlertid interessant at både ledere, eiere og lærere i barnehagesektoren heller vil prioritere å tilrettelegge bedre for lærere med mastergrad i barnehagene, enn å tilpasse videreutdanningstilbud til denne gruppen. Det er få barnehagelærere med mastergrad i barnehagen, eierne sliter med å beholde de som finnes og barnehagelærerne selv opplever det å ikke få de forventede faglige utviklingsoppgavene som demotiverende. To av barnehagelærerinformantene våre var på veg over til en karriere i academia da vi snakket med dem, til tross for at de i utgangspunktet la en faglig interesse og nysgjerrighet på praksisfeltet til grunn for sine utdanningsløp.

Hvordan kan avstand mellom forventning og videreutdanningstilbud reduseres?

Å redusere avstanden mellom mastergradsutdannede læreres forventninger og ønsker om videreutdanning og det de tilbys innebærer å bevege seg i et landskap der lærernes ønsker, skolens behov og universiteter og høgskolers frihet til å utforme tilbud må veies opp mot hverandre.

Figur 5.1 illustrerer hvordan modeller for EVU befinner seg i spennet mellom tre hjørner i en trekant. Denne modellen illustrerer at selv om det er mulig å finne løsninger som et stykke på veg ivaretar interessene til alle de tre nøkkelaktørene i hjørnene, så vil en optimalisering på en av aktørenes behov bety at man beveger seg lenger bort fra de to andre.

Figur 5-1 Modell for tilpasning av etter- og videreutdanningstilbudet



Denne modellen legger flere nyanser til Straub og Wilsmaiers (2020) top-down, bottom-up og samarbeidsperspektiv på videreutdanning for lærere. Som figur 5.1 viser, så påvirker utdanningsmyndighetene både prinsippene (modellene) for videreutdanning via universiteter og

høgskoler og landskapet de skal virke igjennom forskrifter og læreplaner. Skjerpede krav om læreres utdanning i kjernefag som norsk, matematikk og engelsk, omlegging av lærerutdanningen til mastergrad og nasjonalt definerte rammer for videreutdanningsprogram for barnehagelærere er eksempler på politikkimplementering top-down. I datamaterialet vårt ser vi at dette legger tydelige føringer for eiere og ledere i arbeidet med kompetanseutvikling i skoler og barnehager.

Samtidig legger Regional ordning for barnehage (REKOM) og Desentralisert ordning for skolen (DEKOM) opp til samskaping av og samarbeid om etter- og videreutdanning/kompetanseutvikling mellom skoler, barnehager og UH-institusjonene. Disse reformene representerer en form for samarbeidsmodell, initiert og definert top-down men med betydelig handlingsrom lokalt og regionalt for å kunne tilpasses den lokale konteksten (Straub & Wilsmaier 2020). Pilene i figuren illustrerer hvordan REKOM og DEKOM bidrar til å trekke UH og skoler/barnehager nærmere hverandre, redusere eventuelle interessemotsetninger og sikre relevans både i etterutdanning, videreutdanning, og i lærerutdanningen (Fossestøl et al., 2021; Haugset et al. 2019).

Informantene våre er tydelige på at det er skoleeier som har dialogen med tilbyderne av EVU, og skoleeierne selv peker på at de opplever at denne kontakten er god. Eiere og ledere er også tydelige på at det er skolens og barnehagens behov som står i sentrum når det prioriteres ressurser til etter- og videreutdanning. Dette behovet synes imidlertid å defineres først og fremst ut fra oppfyllelse av nasjonale forskrifter og føringer. Det er mindre rom og interesse for å se etter- og videreutdanning som et ledd i å bevare motivasjon, faglig glød og sannsynlighet for å forbli i yrket hos ansatte med mastergrad.

Å redusere avstanden mellom det lærere med mastergrad forventer og ønsker seg og det de får tilbud om av videreutdanning innebærer å finne EVU-modeller som balanserer mulighet til faglig utvikling for alle med ivaretagelse av skolens behov. Dersom lærere med mastergrad får roller som fagutvikler, fagkoordinator, lærerspesialist eller utviklingslærer, kan dette være med på å gi læreren en posisjon der egen faglige utvikling kan harmoneres med å støtte opp under skolens behov. Lærerne får da en mer sentral posisjon i det Straub og Wilsmaier (2020) kaller bottom-up-prosjekter, der behovet for EVU defineres i lokale prosesser med bred deltakelse.

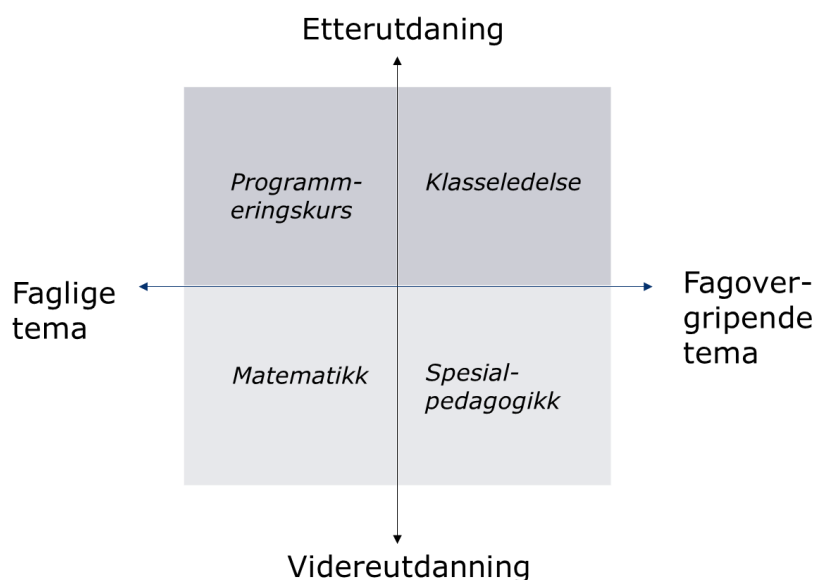
Det synes imidlertid ikke å være noen kultur for å koble differensierte roller til mastergradsutdanning i skolen og barnehagen. Rundt halvparten av eierne oppgir at de har ordninger med ulike roller og ansvar for lærere i en del av virksomhetene sine. Data fra intervjuene med skoleledere viser imidlertid at personlig egnethet og motivasjon for oppgaven spiller en større rolle enn lengde på utdanningen for hvem som får disse rollene.

Modell for typer av utdanning

Gjennom kartleggingen kommer det frem ulike dimensjoner av etter- og videreutdanning som vi har oppsummert i en modell (se Figur 5-2). Modellen kan danne et rammeverk for vurdering av hva slags type utdanning som skal tilbys lærere med mastergrad. Den inkluderer to dimensjoner, hvor den første strekker seg fra studiepoenggivende videreutdanning til kortere kurs og etterutdanning, og den andre fra fordypinger innenfor bestemte fag «faglig fordypning» eller oppdatering innen undervisningsfag til mer praktisk-pedagogiske og fagovergripende tema. Disse dimensjonene danner fire «utdanningstyper» som informantene omtaler, skjønt ikke systematisk.

I figuren fremkommer det eksempler på disse utdanningstypene fra kartleggingen: I krysningen mellom etterutdanning og faglig fordypning finner vi utdanninger knyttet til fornyelse av læreplaner og oppdateringer innen fag, eksempelvis programmeringskurs. I krysningen mellom etterutdanning og fagovergripende tema, vil vi kunne finne utdanninger som støtter oppom

lærerrollen eksempelvis, klasseledelse, foreldrekontakt og lignende. Når det gjelder studiepoenggivende videreutdanning vil vi i krysningen med faglige tema kunne finne fordypninger innen matematikk, norsk og engelsk, og i krysningen mot det fagovergripende finne fordypning innen spesialpedagogikk.



Figur 5-2 Dimensjoner i etter- og videreutdanning

Gjennom undersøkelsen kommer det frem at lærerne motiveres av både etterutdanning (faglig påfyll av kortere kurs) og videreutdanning som gir studiepoeng og dermed grunnlag for andre roller eller lønn. Denne undersøkelsen hadde ikke et dypdykk i forskjeller mellom behov og ønsker for etterutdanning versus videreutdanning. Ut fra intervjuene med lærerne ser vi noen tendenser som bør undersøkes nærmere. Barnehagelærerne vi intervjuet var ikke særlig opptatt av etterutdanning. De var mer opptatt å ta i bruk egen mastergradskompetanse og å få videreutdanning innen veiledningen, ledelse eller spesialpedagogikk. Grunnskolelærerne vi intervjuet var også opptatt av videreutdanning, særlig gjelder dette lærere som opplever et behov for å utvide undervisningsfagene fra mastergraden, dvs. videreutdanning i andre undervisningsfag for lærere som underviser på lavere trinn. Grunnskolelærerne uttrykte også et ønske om ulike kurs uten studiepoeng, som faglig påfyll innen eksempelvis klasseledelse og digital kompetanse. Noen av lærerne i videregående som opplevde at de hadde nok studiepoeng i undervisningsfagene, etterspurte i større grad oppfrisking og fordypninger i form av kurs framfor mer studiepoenggivende utdanning.

Utdanning som hygienefaktor ved tildeling av faglige roller

I intervjuene forteller rektorene at nok utdanning for å oppnå undervisningskompetanse i faget er en helt nødvendig forutsetning. Men lærernes utdanning har karakter av en såkalt «hygienefaktor»: Visse standarder må møtes, på samme måte som det må være rent og pent nok i en kafe for at man vil velge å spise der. Når disse er oppfylt, vil imidlertid ikke en ytterligere forbedring ha noe å si for utfallet. Da er det de såkalte motivasjonsfaktorene som trer i kraft, f.eks. knyttet til hva «kafeen har på menyen». På samme måte er det personlig egnethet, motivasjon, samt pedagogisk og didaktisk kompetanse blant lærerne som har nok utdanning som avgjør hvem som får rollen som f.eks. fagkoordinator.

En liknende logikk finner vi også når det gjelder hvem som ansettes for å undervise på de laveste klassetrinnene. Her opplever skolelederne at de er mest tjent med allmennlærere som kan undervise i flest mulig av fagene. De vurderer stabilitet, lite veksling mellom ulike lærere i klasserommet og relasjonsbygging som vel så viktig som mastergrad og høy utdanning i hvert fag, så lenge læreren oppfyller de formelle kravene.

Flere av lærerne vi intervjuet kom på eget initiativ inn på hvor nødvendig masterutdanning egentlig er for lærere. Trenger man master for å undervise på småtrinnet? Hva skjer med breddekompetanse når alle blir spesialiserte? Hvor lett er det å få jobb i småskolen med en spisset master? Det var spesielt egne erfaringer som lå til grunn for informantenes refleksjoner rundt dette. Eksempelvis hadde en lektor fra videregående søkt på stillinger i ungdomsskolen uten suksess, og opplevde at det var vanskelig å få jobb der fordi hen hadde master og kommunen prioriterte «rimeligere» lærere. Den samme bekymringen hadde en lærerstudent, som snart hadde fullført 5-årig masterutdanning 1-7 og var nyutdannet lektor med tillegg. Hen mente at en adjunkt muligens sto sterkere ved søking til småtrinnet på grunn av økonomi. Dette er ikke en problemstilling vi skal gå nærmere inn på, men kanskje noe som EVU-utvalget bør ta med seg videre inn i sine diskusjoner.

Anbefalinger til videre arbeid

I arbeidet med dette prosjektet ser vi særlig tre momenter som vi anbefaler EVU-utvalget å ta hensyn til i sitt videre arbeid.

For det første ser vi at det å utvikle og oppdatere seg faglig som lærere, selv om man har høy utdanning, betyr noe for lærernes motivasjon for jobben og yrket. Det gjelder både kortere etterutdanninger og studiepoenggivende videreutdanning. Derfor bør modellen for etter- og videreutdanning ta høyde også for lærernes ønsker og behov. Hvis EVU-tilbudet skal fungere som et system for at lærere med mastergrad skal stå i yrket, er dessuten formalisering av roller, arbeidsoppgaver og lønn et tydelig funn i datamaterialet. EVU-tilbudet bør i større grad tilpasses lærernes behov og ønsker, for å motivere dem til å bli i yrket. Etter- og videreutdanningen fremover bør bygge opp under roller som støtter den lokale kompetanseutviklingen i barnehagen og skolen.

For det andre ser vi det som sentralt for profesjonsutviklingen at det legges tydelige forventninger fra barnehage- og skoleeiere og myndigheter om at lærere som har tatt etter- eller videreutdanning skal ta med seg kompetansen tilbake til organisasjonen, og sørge for videre bruk og deling av kompetanse, og utvikling av hele profesjonsfellesskapet. Om dette skjer i differensierte roller eller ved hjelp av andre typer organisering, har vi ikke grunnlag for å vurdere, men det sentrale er at kompetansen må brukes og deles i organisasjonen.

EVU-utvalget bør **for det tredje** ta stilling til hvilken rolle det å ha mastergradsutdanning skal spille når eventuelle differensierte roller i faglig utvikling i profesjonsfellesskapet skal fordeles mellom lærere. Dagens praksis synes å preges av at utdanningsnivå er en «hygienefaktor» som har betydning opp til det forskriftsfestede minimumsnivået for hvert enkelt undervisningsfag. Når dette oppfylles, veier andre og mer personavhengige faktorer tyngre. Når kompetanse er et kollektivt gode i profesjonsfellesskapet og alle pedagogisk ansatte forventes å delta aktivt i læringsfellesskap og videreutvikling, vil også lærerrollen være mindre individualistisk og mer kollektivt orientert (Tronsmo, 2020). Informantene våre mener f.eks. at det er mer givende for lærere å gjennomføre utdanninger sammen med andre i egen organisasjon, slik at man ikke blir stående som «belærende spesialist» alene, og har flere med felles faglige referanser å spille på (se også Nørregård-Nilsen (2006)).

Modeller for etter- og videreutdanning vil også handle om hva slags kompetanseutvikling som skal organiseres som henholdsvis etter- og videreutdanning: Når er lokalt arrangerte felles kurs for hele kollegiet mest hensiktsmessig, og når er viktigere at enkeltlærere får et studiepoenggivende kompetanseløft? Ut fra funn i datamaterialet vårt har vi trukket fram hvorvidt kompetansehevingen dreier seg om bestemte fagfelt (som norsk, KRL og musikk) eller er fagovergripende (pedagogisk/fagovergripende temaer) som en relevant tilleggsdimensjon i denne sammenhengen.

LITTERATUR

Fossestøl, Knut, Elin Borg, Tord Flatland, Hege Hermansen, Selma Therese Lyng, Sølvi Mausethagen og Trine Myrvold. 2021. «Lokal kompetanseutvikling – Evaluering av implementeringen av ny tilskuddsordning i grunnsopplæringen. Delrapport 1». Oslo: OsloMet.

Gjerustad, Cay, Pedersen, Cathrine og Borlaug, Siri Brorstad. (2021a). «Deltakerundersøkelsen for lærere». Oslo: NIFU

Gjerustad, Cay, Pedersen, Cathrine og Borlaug, Siri Brorstad. (2021b). «Deltakerundersøkelsen for yrkesfaglærere 2021». Oslo: NIFU

Haugset, A. S., Ljunggren, B., Mordal, S., Nissen, K., Fagerholt, R. A., Gotvassli, K.-Å., . . . Stene, M. (2019). «Evaluering av arbeidet med kvalitet i barnehagesektoren». TFOU-rapport 2019:9. Steinkjer: Trøndelag Forskning og Utvikling AS.

Lødding, Berit, Pedersen, Cathrine, Bergene, Ann Cecilie, Lillebø, Otto, Vika, Karl Solbue Vika. (2021). «Lærerspesialistutdanningen belyst av fagansvarlige, lærere og skoleledere». Oslo: NIFU

Naper, L. R., Myhr, A., & Haugset, A. S. (2021). «Spørsmål til Barnehage-Norge 2021. Analyse og resultater fra Utdanningsdirektoratets spørreundersøkelse til barnehagesektoren». Steinkjer: SINTEF AS.

Nørregård-Nilsen, E. (2006). *Pædagoger i skyggen. Om barnehavepædagogers kamp for faglig anerkendelse*. Odense: Syddansk universitetsforlag.

Pettersvold, Mari og Solveig Østrem (2018). «Barnehagelærere med masterutdanning – potensial for å styrke profesjonen og ivareta barnehagens samfunnsmandat?» *Nordisk tidskrift for pedagogikk og kritikk*, Vol. 4, 2018, pp. 69-87.

Sivertsen, H. (2019). «Følgeevaluering av kompetanse for fremtidens barnehage. Delrapport 4». TFOU-rapport 2019:5. Steinkjer: Trøndelag Forskning og Utvikling AS.

Sivertsen, H., Janninger, L., Ljunggren, B., & Lorentzen, R. (2021). «Følgeevaluering av Kompetanse for fremtidens barnehage. Oppsummeringsrapport». SINTEF-rapport 2021:00817. Steinkjer: SINTEF.

Siddiq, Fazilat og Gjerustad, Cay (2017). «Deltakerundersøkelsen for barnehageansatte 2017: Resultater fra en spørreundersøkelse blant ansatte i barnehagen som har tatt videreutdanning innenfor strategien «Kompetanse for fremtidens barnehage». Oslo: NIFU.

Straub, R., & Vilsmaier, U. (2020). "Pathways to educational change revisited - controversies and advances in the German teacher education system". *Teaching and Teacher Education*, 96(103140), 1-13.

Tronsmo, E. (2020). "Changing conditions for teachers' knowledge work: new actor constellations and responsibilities". *The Curriculum Journal*, 31(4), 775-791.

VEDLEGG: RESULTATER SPØRREUNDERSØKELSE EIERE

1. Hvor stor andel av de som jobber som lærer/barnehagelærer i virksomhetene du er eier for, har mastergrad?

	Kommune – skoleeier	Kommune - barnehageeier	Fylkeskommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
Ingen	2,4%	36,6%	0,0%	11,7%	64,1%	34,8%
Færre enn 10 prosent	39,5%	54,9%	0,0%	18,3%	19,3%	33,9%
Mellom 10 og 25 prosent	47,6%	6,3%	0,0%	26,7%	9,4%	19,8%
Mellom 25 og 50 prosent	8,1%	2,1%	25,0%	21,7%	6,1%	7,4%
Flere enn 50 prosent	2,4%	0,0%	75,0%	21,7%	1,1%	4,1%
I alt	124	142	4	60	181	511

2. Vi (eier) har god oversikt over hva lærere / barnehagelærere har behov for av etter- og videreutdanning i virksomhetene jeg er eier for

	Kommune – skoleeier	Kommune - barnehageeier	Fylkeskommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
Helt enig	53,7%	33,3%	25,0%	67,2%	37,2%	43,5%
Delvis enig	41,5%	49,6%	75,0%	24,1%	46,7%	43,9%
Verken enig eller uenig	4,1%	7,8%	0,0%	5,2%	8,9%	6,9%
Delvis uenig	0,8%	4,3%	0,0%	3,4%	3,3%	3,0%
Helt uenig	0,0%	2,8%	0,0%	0,0%	0,6%	1,0%
Vet ikke	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	3,3%	1,8%
I alt	123	141	4	58	180	506

3. Hvor ofte kartlegges kompetansen i virksomhetene du er eier for?

	Kommune – skoleeier	Kommune - barnehageeier	Fylkeskommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
Oftere enn årlig	3,3%	1,4%	25,0%	12,1%	7,3%	5,3%
Årlig	74,0%	45,4%	75,0%	74,1%	53,6%	58,8%
Hvert annet år	7,3%	14,9%	0,0%	6,9%	10,1%	10,3%
Sjeldnere enn hvert annet år	14,6%	31,9%	0,0%	5,2%	24,0%	21,6%
Vet ikke	0,8%	6,4%	0,0%	1,7%	5,0%	4,0%
I alt	123	141	4	58	179	505

4. I hvilken grad er det forskjeller i hva lærere / barnehagelærere med og uten mastergrad etterspør av EVU-tilbud?

	Kommune – skoleeier	Kommune – barnehageeier	Fylkeskommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%
I høy grad	11,5%	7,9%	0,0%	12,1%	4,5%	8,0%
Verken eller	35,2%	23,7%	25,0%	17,2%	23,5%	25,7%
I liten grad	23,0%	11,5%	25,0%	31,0%	8,9%	15,7%
I svært liten grad	9,0%	11,5%	0,0%	15,5%	3,4%	8,4%
Vet ikke / ikke relevant	19,7%	45,3%	50,0%	24,1%	59,8%	41,8%
I alt	122	139	4	58	179	502

5. I hvilken grad er det forskjeller i hva nye lærere / barnehagelærere (<5 års erfaring) og lærere / barnehagelærere med erfaring (>5 års erfaring) etterspør av EVU-tilbud?

	Kommune – skoleeier	Kommune – barnehageeier	Fylkeskommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%
I høy grad	14,9%	15,6%	25,0%	22,8%	12,4%	15,2%
Verken eller	37,2%	27,4%	25,0%	17,5%	22,6%	26,9%
I liten grad	28,1%	11,1%	0,0%	29,8%	20,9%	20,9%
I svært liten grad	4,1%	6,7%	0,0%	15,8%	7,9%	7,5%
Vet ikke / ikke relevant	14,0%	39,3%	50,0%	14,0%	36,2%	29,1%
I alt	121	135	4	57	177	494

6. I hvilken grad etterspør lærere / barnehagelærere med master følgende etter- og videreutdanninger?

Fagutdanning/spesialisering i fag

	Kommune – skoleeier	Kommune – barnehageeier	Fylkeskommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	2,6%	2,4%	0,0%	12,3%	0,0%	2,8%
I høy grad	31,6%	9,4%	0,0%	29,8%	5,3%	15,7%
Verken eller	21,1%	15,0%	33,3%	10,5%	14,0%	15,7%
I liten grad	22,8%	13,4%	33,3%	15,8%	4,7%	12,9%
I svært liten grad	8,8%	13,4%	0,0%	14,0%	9,9%	11,0%
Vet ikke / ikke relevant	13,2%	46,5%	33,3%	17,5%	66,1%	41,9%
I alt	114	127	3	57	171	472

Ledelsesfag

	Kommune – skoleeier	Kommune – barnehageei er	Fylkes- kommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	0,0%	1,6%	0,0%	3,5%	2,9%	1,9%
I høy grad	7,0%	9,4%	66,7%	7,0%	11,2%	9,6%
Verken eller	22,8%	11,0%	0,0%	14,0%	12,4%	14,6%
I liten grad	29,8%	15,7%	0,0%	28,1%	3,5%	16,1%
I svært liten grad	25,4%	18,1%	0,0%	29,8%	6,5%	17,0%
Vet ikke / ikke relevant	14,9%	44,1%	33,3%	17,5%	63,5%	40,8%
I alt	114	127	3	57	170	471

Pedagogikk/Spesialpedagogikk

	Kommune – skoleeier	Kommune – barnehageei er	Fylkes- kommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	1,7%	0,0%	0,0%	3,5%	2,9%	1,9%
I høy grad	26,1%	18,9%	0,0%	26,3%	12,4%	19,1%
Verken eller	27,0%	15,0%	33,3%	17,5%	11,2%	16,9%
I liten grad	19,1%	11,0%	33,3%	17,5%	4,1%	11,4%
I svært liten grad	12,2%	12,6%	0,0%	21,1%	6,5%	11,2%
Vet ikke / ikke relevant	13,9%	42,5%	33,3%	14,0%	62,9%	39,4%
I alt	115	127	3	57	170	472

Veiledningskompetanse

	Kommune – skoleeier	Kommune – barnehageei er	Fylkes- kommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	0,0%	0,8%	0,0%	1,8%	2,9%	1,5%
I høy grad	12,2%	15,0%	66,7%	12,3%	11,2%	12,9%
Verken eller	28,7%	15,0%	0,0%	22,8%	10,6%	17,6%
I liten grad	27,8%	11,8%	0,0%	22,8%	4,1%	14,2%
I svært liten grad	15,7%	13,4%	0,0%	24,6%	7,6%	13,1%
Vet ikke / ikke relevant	15,7%	44,1%	33,3%	15,8%	63,5%	40,7%
I alt	115	127	3	57	170	472

Skoleutvikling

	Kommune – skoleeier	Kommune – barnehageei er	Fylkes- kommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	0,0%	0,0%	0,0%	3,5%	0,0%	0,4%
I høy grad	16,5%	0,8%	66,7%	5,3%	2,4%	6,1%
Verken eller	22,6%	15,7%	0,0%	15,8%	9,4%	15,0%
I liten grad	24,3%	7,9%	0,0%	19,3%	2,9%	11,4%
I svært liten grad	20,9%	14,2%	0,0%	36,8%	12,4%	17,8%
Vet ikke / ikke relevant	15,7%	61,4%	33,3%	19,3%	72,9%	49,2%
I alt	115	127	3	57	170	472

7. I hvilken grad etterspør lærere / barnehagelærere uten master følgende etter- og videreutdanninger?

Fagutdanning/spesialisering i fag

	Kommune – skoleeier	Kommune – barnehageei er	Fylkes- kommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	15,3%	6,6%	0,0%	19,6%	2,4%	8,7%
I høy grad	54,1%	27,0%	66,7%	48,2%	13,9%	31,7%
Verken eller	18,9%	18,0%	0,0%	14,3%	19,9%	18,3%
I liten grad	4,5%	18,0%	0,0%	3,6%	19,3%	13,3%
I svært liten grad	0,9%	11,5%	0,0%	7,1%	23,5%	12,7%
Vet ikke / ikke relevant	6,3%	18,9%	33,3%	7,1%	21,1%	15,3%
I alt	111	122	3	56	166	458

Ledelsesfag

	Kommune – skoleeier	Kommune – barnehageei er	Fylkes- kommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	0,0%	0,8%	0,0%	3,6%	2,4%	1,5%
I høy grad	4,5%	16,4%	66,7%	7,1%	18,2%	13,3%
Verken eller	25,2%	26,2%	0,0%	19,6%	21,2%	23,2%
I liten grad	35,1%	21,3%	0,0%	25,0%	23,0%	25,6%
I svært liten grad	27,9%	18,9%	0,0%	37,5%	17,6%	22,8%
Vet ikke / ikke relevant	7,2%	16,4%	33,3%	7,1%	17,6%	13,6%
I alt	111	122	3	56	165	457

Pedagogikk/Spesialpedagogikk

	Kommune – skoleeier	Kommune - barnehageeier	Fylkeskommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	3,6%	6,6%	0,0%	7,1%	7,9%	6,3%
I høy grad	41,4%	43,4%	66,7%	39,3%	30,3%	37,9%
Verken eller	31,5%	21,3%	0,0%	23,2%	19,4%	23,2%
I liten grad	12,6%	8,2%	0,0%	14,3%	15,8%	12,7%
I svært liten grad	3,6%	7,4%	0,0%	12,5%	10,3%	8,1%
Vet ikke / ikke relevant	7,2%	13,1%	33,3%	3,6%	16,4%	11,8%
I alt	111	122	3	56	165	457

Veiledningskompetanse

	Kommune – skoleeier	Kommune - barnehageeier	Fylkeskommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	0,0%	5,7%	0,0%	1,8%	5,5%	3,7%
I høy grad	25,2%	39,3%	66,7%	16,1%	33,3%	31,1%
Verken eller	25,2%	21,3%	0,0%	28,6%	17,6%	21,7%
I liten grad	27,9%	10,7%	0,0%	21,4%	15,8%	17,9%
I svært liten grad	15,3%	10,7%	0,0%	26,8%	10,9%	13,8%
Vet ikke / ikke relevant	6,3%	12,3%	33,3%	5,4%	17,0%	11,8%
I alt	111	122	3	56	165	457

Skoleutvikling

	Kommune – skoleeier	Kommune - barnehageeier	Fylkeskommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	0,0%	0,4%
I høy grad	11,7%	2,5%	66,7%	7,1%	1,8%	5,5%
Verken eller	24,3%	23,0%	0,0%	26,8%	14,5%	20,6%
I liten grad	31,5%	7,4%	0,0%	23,2%	10,9%	16,4%
I svært liten grad	22,5%	18,9%	0,0%	32,1%	25,5%	23,6%
Vet ikke / ikke relevant	9,9%	48,4%	33,3%	7,1%	47,3%	33,5%
I alt	111	122	3	56	165	457

8. I hvilken grad etterspør nye lærere / barnehagelærere (<5 års erfaring) følgende etter- og videreutdanninger?

Fagutdanning/spesialisering i fag

	Kommune – skoleeier	Kommune - barnehageeier	Fylkeskommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	6,4%	4,2%	0,0%	10,9%	1,8%	4,7%
I høy grad	32,1%	14,2%	0,0%	20,0%	7,3%	16,6%
Verken eller	25,7%	20,8%	33,3%	23,6%	19,5%	22,0%
I liten grad	15,6%	20,0%	33,3%	18,2%	17,1%	17,7%
I svært liten grad	7,3%	14,2%	0,0%	12,7%	19,5%	14,2%
Vet ikke / ikke relevant	12,8%	26,7%	33,3%	14,5%	34,8%	24,8%
I alt	109	120	3	55	164	451

Ledelsesfag

	Kommune – skoleeier	Kommune - barnehageeier	Fylkeskommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	3,0%	1,3%
I høy grad	0,9%	9,2%	0,0%	5,5%	12,8%	8,0%
Verken eller	25,7%	20,0%	33,3%	18,2%	19,5%	21,1%
I liten grad	30,3%	20,8%	33,3%	12,7%	17,7%	21,1%
I svært liten grad	30,3%	25,0%	0,0%	47,3%	17,1%	25,9%
Vet ikke / ikke relevant	12,8%	24,2%	33,3%	16,4%	29,9%	22,6%
I alt	109	120	3	55	164	451

Pedagogikk/Spesialpedagogikk

	Kommune – skoleeier	Kommune - barnehageeier	Fylkeskommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	0,9%	2,5%	0,0%	7,3%	4,9%	3,5%
I høy grad	22,9%	25,0%	33,3%	23,6%	22,0%	23,3%
Verken eller	30,3%	27,5%	33,3%	18,2%	17,1%	23,3%
I liten grad	22,9%	13,3%	0,0%	14,5%	16,5%	16,9%
I svært liten grad	10,1%	10,8%	0,0%	25,5%	11,0%	12,4%
Vet ikke / ikke relevant	12,8%	20,8%	33,3%	10,9%	28,7%	20,6%
I alt	109	120	3	55	164	451

Veiledningskompetanse

	Kommune - skoleeier	Kommune - barnehage eier	Fylkes- kommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	0,0%	0,8%	0,0%	1,8%	5,5%	2,4%
I høy grad	10,1%	28,3%	33,3%	7,3%	21,3%	18,8%
Verken eller	25,7%	20,0%	33,3%	14,5%	17,7%	20,0%
I liten grad	28,4%	13,3%	0,0%	21,8%	15,2%	18,6%
I svært liten grad	22,0%	16,7%	0,0%	36,4%	11,6%	18,4%
Vet ikke / ikke relevant	13,8%	20,8%	33,3%	18,2%	28,7%	21,7%
I alt	109	120	3	55	164	451

Skoleutvikling

	Kommune - skoleeier	Kommune - barnehage eier	Fylkes- kommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	0,6%	0,4%
I høy grad	10,1%	2,5%	33,3%	3,6%	0,6%	4,0%
Verken eller	22,0%	20,8%	33,3%	16,4%	14,6%	18,4%
I liten grad	22,9%	5,8%	0,0%	18,2%	8,5%	12,4%
I svært liten grad	31,2%	23,3%	0,0%	41,8%	20,7%	26,4%
Vet ikke / ikke relevant	13,8%	47,5%	33,3%	18,2%	54,9%	38,4%
I alt	109	120	3	55	164	451

9. I hvilken grad etterspør erfarne lærere / barnehagelærere (>5 års erfaring) følgende etter- og videreutdanninger?**Fagutdanning/spesialisering i fag**

	Kommune - skoleeier	Kommune - barnehage eier	Fylkes- kommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	9,4%	3,5%	0,0%	10,9%	4,4%	6,2%
I høy grad	44,3%	21,1%	33,3%	43,6%	11,3%	26,1%
Verken eller	28,3%	27,2%	33,3%	18,2%	24,5%	25,4%
I liten grad	8,5%	17,5%	0,0%	16,4%	15,1%	14,2%
I svært liten grad	0,9%	14,9%	0,0%	3,6%	21,4%	12,4%
Vet ikke / ikke relevant	8,5%	15,8%	33,3%	7,3%	23,3%	15,8%
I alt	106	114	3	55	159	437

Ledelsesfag

	Kommune - skoleeier	Kommune - barnehage eier	Fylkes- kommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	0,0%	3,5%	0,0%	3,6%	4,4%	3,0%
I høy grad	5,7%	17,5%	66,7%	9,1%	23,9%	16,2%
Verken eller	30,2%	23,7%	0,0%	23,6%	23,3%	24,9%
I liten grad	36,8%	19,3%	0,0%	30,9%	15,1%	23,3%
I svært liten grad	19,8%	20,2%	0,0%	27,3%	14,5%	18,8%
Vet ikke / ikke relevant	7,5%	15,8%	33,3%	5,5%	18,9%	13,7%
I alt	106	114	3	55	159	437

Pedagogikk/Spesialpedagogikk

	Kommune - skoleeier	Kommune - barnehage eier	Fylkes- kommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	3,8%	2,6%	0,0%	7,3%	6,9%	5,0%
I høy grad	33,0%	38,6%	0,0%	21,8%	32,1%	32,5%
Verken eller	33,0%	25,4%	0,0%	29,1%	16,4%	24,3%
I liten grad	17,9%	8,8%	66,7%	27,3%	13,2%	15,3%
I svært liten grad	3,8%	11,4%	0,0%	12,7%	13,8%	10,5%
Vet ikke / ikke relevant	8,5%	13,2%	33,3%	1,8%	17,6%	12,4%
I alt	106	114	3	55	159	437

Veiledningskompetanse

	Kommune - skoleeier	Kommune - barnehage eier	Fylkes- kommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	0,0%	3,5%	0,0%	5,5%	6,9%	4,1%
I høy grad	20,8%	32,5%	66,7%	14,5%	31,4%	27,2%
Verken eller	31,1%	24,6%	0,0%	25,5%	15,1%	22,7%
I liten grad	23,6%	14,0%	0,0%	21,8%	16,4%	18,1%
I svært liten grad	15,1%	13,2%	0,0%	29,1%	13,2%	15,6%
Vet ikke / ikke relevant	9,4%	12,3%	33,3%	3,6%	17,0%	12,4%
I alt	106	114	3	55	159	437

Skoleutvikling

	Kommune - skoleeier	Kommune - barnehage eier	Fylkes- kommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	0,0%	0,9%	0,0%	3,6%	0,6%	0,9%
I høy grad	12,3%	3,5%	33,3%	9,1%	3,8%	6,6%
Verken eller	30,2%	22,8%	33,3%	20,0%	13,2%	20,8%
I liten grad	23,6%	7,0%	0,0%	30,9%	8,8%	14,6%
I svært liten grad	20,8%	20,2%	0,0%	30,9%	20,1%	21,5%
Vet ikke / ikke relevant	13,2%	45,6%	33,3%	5,5%	53,5%	35,5%
I alt	106	114	3	55	159	437

10. Er det etablert kompetanseplaner for lærerne / barnehagelærerne i virksomhetene du er eier for?

	Kommune - skoleeier	Kommune - barnehage eier	Fylkes- kommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
Nei, ikke i noen av virksomhetene	8,5%	11,4%	0,0%	9,1%	38,0%	20,0%
Nei, men vi skal etablere kompetanseplaner i virksomhetene.	13,2%	21,1%	0,0%	5,5%	13,9%	14,4%
Ja, det er etablert kompetanseplaner i noen av våre virksomheter	28,3%	20,2%	33,3%	20,0%	11,4%	19,0%
Ja, det er etablert kompetanseplaner i flertallet av våre virksomheter	17,0%	13,2%	0,0%	10,9%	3,8%	10,3%
Ja, det er etablert kompetanseplaner i alle våre virksomheter	33,0%	34,2%	66,7%	54,5%	32,9%	36,2%
I alt	106	114	3	55	158	436

11. I hvilken grad opplever du at det er utfordrende å holde på lærere / barnehagelærere med mastergrad i virksomhetene du er eier for?

	Kommune - skoleeier	Kommune - barnehage eier	Fylkes- kommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	0,0%	4,4%	0,0%	0,0%	3,2%	2,3%
I høy grad	6,6%	12,3%	0,0%	5,5%	7,6%	8,3%
Verken eller	43,4%	28,1%	0,0%	23,6%	8,2%	23,9%
I liten grad	33,0%	13,2%	66,7%	27,3%	12,0%	19,7%
I svært liten grad	12,3%	7,0%	0,0%	34,5%	6,3%	11,5%
Vet ikke / ikke relevant	4,7%	35,1%	33,3%	9,1%	62,7%	34,4%
I alt	106	114	3	55	158	436

12. Hvilke tiltak har virksomhetene benyttet seg av for å beholde lærere / barnehagelærere med mastergrad i løpet av det siste året? (Flervalgsspørsmål)

	Kommune - skoleeier	Kommune - barnehage eier	Fylkes- kommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
Høyere lønn	20,0%	15,3%	0,0%	10,9%	16,3%	16,2%
Redusert undervisningstid	3,8%	1,8%	0,0%	5,5%	0,0%	2,1%
Tilbud om etter- og videreutdanning	45,7%	23,4%	100,0%	43,6%	16,3%	29,5%
Tilbud om funksjon som lærerspesialist	22,9%	7,2%	100,0%	9,1%	0,7%	9,6%
Ledelse av faglige utviklingsoppgaver	41,9%	24,3%	66,7%	25,5%	11,1%	24,4%
Annet, vennligst spesifiser:	29,5%	54,1%	0,0%	50,9%	67,3%	52,0%
I alt	105	111	3	55	153	427

13. I hvilken grad mener du at relevante tilbud om etter- og videreutdanning er tilgjengelig for lærerne / barnehagelærerne i virksomhetene du er eier for? (med tilgjengelig mener vi reisetid og ressurser til å benytte tilbudet)

	Kommune - skoleeier	Kommune - barnehage eier	Fylkes- kommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	21,0%	11,0%	0,0%	25,5%	14,0%	16,4%
I høy grad	58,1%	48,6%	100,0%	52,7%	51,3%	52,8%
Verken eller	15,2%	20,2%	0,0%	20,0%	14,7%	16,8%
I liten grad	2,9%	11,0%	0,0%	0,0%	7,3%	6,2%
I svært liten grad	1,0%	5,5%	0,0%	0,0%	4,0%	3,1%
Vet ikke / ikke relevant	1,9%	3,7%	0,0%	1,8%	8,7%	4,7%
I alt	105	109	3	55	150	422

14. I hvilken grad opplever du at EVU-tilbudene er relevant for dine virksomheters behov for kompetanseheving?

	Kommune – skoleeier	Kommune - barnehageeier	Fylkeskommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	18,3%	9,3%	0,0%	16,4%	5,4%	11,0%
I høy grad	58,7%	54,2%	100,0%	38,2%	38,9%	48,1%
Verken eller	21,2%	26,2%	0,0%	16,4%	18,1%	20,6%
I liten grad	1,0%	2,8%	0,0%	0,0%	2,7%	1,9%
I svært liten grad	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	0,2%
Vet ikke / ikke relevant	1,0%	7,5%	0,0%	27,3%	34,9%	18,2%
I alt	104	107	3	55	149	418

15. I hvilken grad har du som eier mulighet til å påvirke EVU-tilbudene?

	Kommune – skoleeier	Kommune - barnehageeier	Fylkeskommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	4,8%	2,8%	0,0%	3,6%	2,0%	3,1%
I høy grad	22,1%	17,8%	100,0%	16,4%	6,7%	15,3%
Verken eller	39,4%	28,0%	0,0%	18,2%	17,4%	25,6%
I liten grad	21,2%	28,0%	0,0%	18,2%	18,1%	21,3%
I svært liten grad	8,7%	13,1%	0,0%	23,6%	14,1%	13,6%
Vet ikke / ikke relevant	3,8%	10,3%	0,0%	20,0%	41,6%	21,1%
I alt	104	107	3	55	149	418

16. I hvilken grad har du forsøkt å påvirke EVU-tilbudene?

	Kommune – skoleeier	Kommune - barnehageeier	Fylkeskommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
I svært høy grad	1,9%	3,7%	0,0%	3,6%	0,7%	2,2%
I høy grad	26,0%	18,7%	66,7%	10,9%	9,6%	16,6%
Verken eller	32,7%	29,9%	0,0%	25,5%	18,5%	25,8%
I liten grad	21,2%	22,4%	0,0%	16,4%	19,9%	20,2%
I svært liten grad	15,4%	16,8%	33,3%	38,2%	34,9%	25,8%
Vet ikke / ikke relevant	2,9%	8,4%	0,0%	5,5%	16,4%	9,4%
I alt	104	107	3	55	146	415

17. Hva har du som eier gjort av tiltak, dersom du har opplevd at relevante EVU-tilbud ikke har vært tilgjengelig for dine lærere / barnehagelærere?

	Kommune – skoleeier	Kommune - barnehage eier	Fylkeskommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
Har ikke gjort noe tiltak	64,7%	75,2%	100,0%	78,4%	86,7%	77,0%
Spesifiser tiltak:	35,3%	24,8%	0,0%	21,6%	13,3%	23,0%
I alt	102	101	2	51	135	391

18. Er det etablert ordninger med ulike roller og ansvar for lærere / barnehagelærere i virksomhetene du er eier for?

	Kommune – skoleeier	Kommune - barnehageeier	Fylkeskommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
Nei, vi har heller ingen planer om slike ordninger	19,4%	31,4%	33,3%	25,9%	45,5%	32,6%
Nei, men vi har planer om slike ordninger	9,7%	17,1%	0,0%	7,4%	9,1%	11,0%
Ja, vi har etablert slike ordninger i noen av våre virksomheter	35,0%	23,8%	0,0%	25,9%	11,2%	22,3%
Ja, vi har etablert slike ordninger i flertallet av våre virksomheter	10,7%	11,4%	33,3%	5,6%	3,5%	7,8%
Ja, vi har etablert slike ordninger i alle våre virksomheter	25,2%	16,2%	33,3%	35,2%	30,8%	26,2%
I alt	103	105	3	54	143	408

19. Hvilke ulike roller og ansvar for lærere / barnehagelærere benyttes i virksomhetene du er eier for? (Flervalgsspørsmål)

	Kommune – skoleeier	Kommune - barnehage eier	Fylkeskommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
Lærerspesialist	43,1%	13,6%	100,0%	9,3%	2,9%	17,5%
Veileder	52,9%	46,6%	100,0%	48,1%	38,7%	46,1%
Ressurslærer	62,7%	23,3%	66,7%	35,2%	7,3%	29,8%
Avdelingsleder	50,0%	40,8%	100,0%	59,3%	64,2%	54,1%
Ingen	3,9%	16,5%	0,0%	13,0%	21,9%	14,5%
Annet, vennligst spesifiser:	18,6%	22,3%	0,0%	24,1%	10,2%	17,3%
I alt	102	103	3	54	137	399

20. Hvilke kriterier ligger til grunn når lærere / barnehagelærere gis ansvar for utviklingsarbeid? (Flervalgsspørsmål)

	Kommune – skoleeier	Kommune - barnehage eier	Fylkes- kommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
Lang erfaring	35,4%	26,7%	50,0%	62,7%	46,2%	40,5%
Gode resultater i barnegruppen/elevgruppen	57,6%	50,5%	100,0%	43,1%	47,7%	50,6%
Masterutdanning	23,2%	17,8%	0,0%	15,7%	14,4%	17,7%
Annet, vennligst spesifiser:	48,5%	55,4%	0,0%	41,2%	40,9%	46,5%
I alt	99	101	2	51	132	385

21. Er det etablert ordninger med ulike roller og ansvar særskilt for masterutdannede lærere / barnehagelærere i virksomhetene du er eier for?

	Kommune – skoleeier	Kommune - barnehage eier	Fylkes- kommune	Privateid skole / Friskole	Privateid barnehage	I alt
Nei, vi har heller ingen planer om slike ordninger	79,6%	76,9%	66,7%	83,3%	71,3%	76,5%
Nei, men vi har planer om slike ordninger	8,7%	13,5%	0,0%	9,3%	12,5%	11,2%
Ja, vi har etablert slike ordninger i noen av våre virksomheter	10,7%	6,7%	0,0%	3,7%	5,9%	7,0%
Ja, vi har etablert slike ordninger i flertallet av våre virksomheter	0,0%	1,9%	0,0%	1,9%	0,7%	1,0%
Ja, vi har etablert slike ordninger i alle våre virksomheter	1,0%	1,0%	33,3%	1,9%	9,6%	4,2%
I alt	103	104	3	54	136	400