



**VESTFOLD**  
fylkeskommune

# Kompetansestrategi for videregående opplæring i Vestfold 2018-2020

Sist godkjent dato: 06.06.2018

<b>1</b>	<b>Innledning .....</b>	<b>3</b>
1.1	Strategier .....	4
1.2	Kompetanseutvikling.....	4
<b>2</b>	<b>Nasjonale og lokale føringer .....</b>	<b>5</b>
2.1	Nasjonale føringer .....	5
2.2	Pedagogisk kompetanse.....	5
2.3	Faglig- og fagligdidaktisk kompetanse .....	6
2.4	Profesjonsfaglig digital kompetanse.....	6
2.5	Lokale føringer .....	7
<b>3</b>	<b>Nasjonale etter- og videreutdanningsordninger .....</b>	<b>7</b>
3.1	Kompetanse for kvalitet .....	7
3.2	Lærerspesialistutdanning.....	9
3.3	Stipend PPU/YFL.....	10
3.4	Yrkesfaglærerløftet .....	10
3.5	Stipend for minoritetsspråklige lærere .....	10
3.6	Ny modell for kompetanseutvikling i skolen .....	11
<b>4</b>	<b>Sentrale satsingsområder for videregående opplæring i Vestfold .....</b>	<b>11</b>
4.1	Strategiplan for videregående opplæring – strategiområder .....	11
4.2	Fylkesrådmannens ledersamlinger og lederutvikling .....	12
4.3	Regional plan for et helhetlig opplæringsløp .....	13
4.4	Digitalstrategi 2016-2019 - digital kompetanse .....	13
4.5	Kompetanseutvikling gjennom e-læring .....	13
4.6	Faglige og pedagogiske samhandlingsarenaer.....	14
4.7	FYR (Fellesfag – Yrkesretting – Relevans).....	14
4.8	Visma InSchool.....	14
4.9	Hospitering og yrkesfaglærerløftet.....	14
4.10	Pedagogisk vandring .....	14
4.11	Virksomhetsbasert kompetanseutvikling.....	15
<b>5</b>	<b>Referanser .....</b>	<b>16</b>

## 1 Innledning

Kompetansestrategi for videregående opplæring er utdanningssektorens styringsdokument for arbeidet med kompetanseutvikling i Vestfold de kommende 2 årene.

Opplæringsloven sier at kommuner og fylkeskommuner, som skoleeier, har ansvar for å ha riktig og nødvendig kompetanse på skolen: § 10-8 Kompetanseutvikling

*Skoleeigaren har ansvar for å ha riktig og nødvendig kompetanse i verksemda. Skoleeigaren skal ha eit system som gir undervisningspersonale, skoleleiarar og personale med sær oppgåver i skoleverket høve til nødvendig kompetanseutvikling, med sikte på å fornye og utvide den faglege og pedagogiske kunnskapen og å halde seg orienterte om og vere på høgd med utviklinga i skolen og samfunnet.*

Ansvaret tilsier at fylkeskommunen må ha et system som gir ansatte nødvendig kompetanseutvikling. Kompetanseutviklingen skal være systematisk og har som formål å fornye og utvide den faglige og pedagogiske kompetansen hos ansatte med oppgaver knyttet til elevenes og lærlingenes læring og utvikling.

Utdanningssektorens visjon er *Muligheter for alle og vekst for den enkelte*. Det er videre en politisk målsetting at Vestfold fylkeskommune skal ha en videregående opplæring hvor elever og lærlinger opplever tilfredshet og fullfører og består utdanningen sin med gode resultater. Ungdom skal også få anledning til å delta i demokratisk arbeid og oppleve å ha innflytelse og medbestemmelse i opplæringen.

Kompetansestrategi for videregående opplæring skal medvirke til kontinuerlig kvalitetsutvikling for å nå de overordnede målsettingene:

- Forbedre læringsresultatene for alle
- Øke andelen som fullfører og består opplæringen
- Øke opplevelsen av livsmestring

Dokumentet gir en oversikt over nasjonale og lokale føringer for kompetanseutvikling i videregående opplæring og etter- og videreutdanningsordninger som Vestfold fylkeskommune benytter seg av. Dokumentet beskriver også sentrale kompetansestrategiområder for videregående opplæring i Vestfold 2018-2020.

Målgrupper for strategien er ledere og lærere i de videregående skolene, instruktører og faglig ledere i lærebedrifter og øvrig ansatte i utdanningssektoren som primært har oppgaver knyttet til elevenes og lærlingenes læring og utvikling.

## 1.1 Strategier

Vestfold fylkeskommune prioriterer videreutdanning for lærere knyttet til strategiområdene i Strategiplan for videregående opplæring i Vestfold 2017-2022.

Med utgangspunkt i relevant forskning, sentrale føringer og innholdet i vår egen strategiplan foreslås satsning på følgende strategipunkter i perioden 2018-2020:

- Systematisk benyttelse av Utdanningsdirektoratets videreutdanningsordninger
- Videreutdanne lærere slik at alle oppfyller formelle krav til fag de underviser i
- Gi skoleledere tilbud om formell skolelederutdanning og rekruttere ledere med slik utdanning
- **Prioritere kompetanseutvikling som betyr mye for elevenes og lærlingenes læring**
- **Øke den digitale kompetansen**
- Kvalifisere lærere, instruktører og ledere til å lykkes med innføringen av Fagfornyelsen og ny struktur i yrkesfagene
- Øke lærernes bevissthet om dybdelæring og utnytte de muligheter som nye læreplaner gir for mer dybdelæring
- **I større grad ta i bruk felles metodikk for skoleutvikling**
- **Prioritere virksomhetsbasert og praksisnær utvikling av profesjonsfellesskapets kompetanse**
- Øke den gjensidige kunnskapen om den yrkesfaglige opplæringen i skole og bedrift
- **Øke ansattes kompetanse til å bidra til livsmestring**
- **Øke ansattes flerkulturelle kompetanse**
- **Øke ansattes kompetanse i internasjonalisering**
- Kvalifisere ledere, lærere og øvrig ansatte til å lykkes med innføringen av det nye skoleadministrative systemet Visma InSchool

Strategipunktene som er uthevet gjelder for alle ansatte.

## 1.2 Kompetanseutvikling

Det legges til grunn en vid definisjon av kompetanseutvikling, slik at dette ikke er avgrenset til kurs med eller uten studiepoeng. Ulike opplegg for erfaringsutveksling og refleksjon over egen praksis på den enkelte skole og mellom skolene er et godt redskap for å utvikle kompetansen til den enkelte og organisasjonen. Tilsvarende viktig er den erfaringsutvekslingen som skjer i lærebedrift og opplæringskontor, og mellom næringsliv og skole.

Hovedvekten av kompetanseutvikling i gjennomføres internt i den enkelte skole og bedrift, i tråd med prioriterte satsingsområder og prinsipper, forskning og virksomhetens definerte behov. Virksomhetenes kompetansehevede tiltak skal på en systematisk måte henge sammen med virksomhetenes utviklings- og kvalitetsarbeid.

## 2 Nasjonale og lokale føringer

Kompetansestrategien skal understøtte fylkeskommunens hovedmål og strategier. Strategien er forankret i nasjonale og lokale føringer og følger hovedavtalen (Del C, § 6) og arbeidsmiljølovens (§ 4-2) krav om kompetanseutvikling og personlig utvikling.

### 2.1 Nasjonale føringer

Felles for de nasjonale føringene er et fokus på et systematisk, kunnskapsbasert og dynamisk arbeid med kompetanseutvikling:

- Opplæringsloven
- Krav i Læreplanverket
- Kompetanse for kvalitet – Strategi for videreutdanning for lærere og skoleledere frem mot 2025
- Yrkesfaglærerløftet – Strategi for kompetanseutvikling for yrkesfaglærere
- Stortingsmelding 18 (2010-2011) Læring og fellesskap
- Stortingsmelding 20 (2012-2013) På rett vei
- Stortingsmelding 21 (2016-2017) Lærelyst – tidlig innsats og kvalitet i skolen
- Stortingsmelding 23 (2012-13) Digital agenda for Norge
- NOU 2014:7 Elevenes læring i fremtidens skole
- NOU 2015:8 Fremtidens skole. Fornyelse av fag og kompetanser (Ludvigsenutvalget)
- Kunnskapsdepartementet (2017): Framtid, fornyelse og digitalisering – Digitaliseringsstrategi for grunnsopplæringen 2017-2021
- Kunnskapsdepartementet (2014): Lærerløftet – På lag med kunnskapsskolen

### 2.2 Pedagogisk kompetanse

NOU 2014:7 *Elevenes læring i fremtidens skole* løfter frem 7 sentrale forutsetninger for god læring basert på forskning:

1. Elevene deltar aktivt i og forstår læringsprosesser
2. Elevene deltar i kommunikasjon og samarbeid
3. Elevene får utvikle dybdeforståelse og får hjelp til å forstå sammenhenger
4. Elevene får utfordringer som gjør at de strekker seg
5. Undervisningen er tilpasset elevenes ulike forkunnskaper og erfaringer
6. Elever og lærere er orientert mot mål og progresjon i læringen
7. Læringsmiljøet tar hensyn til elevenes relasjoner, motivasjon og følelser

I de 7 punktene ligger det blant annet en vektlegging av elevaktiv undervisning, bevissthet omkring elevenes egne læreprosesser, tilpasset opplæring, vurdering for læring og et godt og inkluderende læringsmiljø. Dette synliggjør viktige elementer i læreres pedagogiske kompetanse. NOU 2015:8 *Fremtidens skole. Fornyelse av fag og kompetanser* synliggjør også sentrale elementer i lærerens kompetanse.

I NOU 2015:8 *Fremtidens skole. Fornyelse av fag og kompetanser* har et utvalg vurdert hvilke kompetanser som vil være viktige for elevene og hvilke endringer som må gjøres for at elevene utvikler disse kompetansene. Utvikling av skoleeier og skolene sin kompetanse når

det gjelder styring og ledelse av lokalt arbeid med læreplaner vil være en viktig strategi for å bygge utviklingskapasitet i utdanningssektoren i årene framover.

Videre påpeker Ludvigsenutvalget at lærerprofesjonens kompetanse og praksis er avgjørende for at elevene skal kunne utvikle kompetanse for fremtiden. Utvalget sier at lærerne vil ha behov for å styrke sin didaktiske og fagdidaktiske kompetanse og videreutvikle metoder for undervisning, og prioritere dybdelæring. Kollegialt samarbeid om elevenes læring er en forutsetning for å sikre at planlegging og gjennomføring av undervisningen bygger på forskning og erfaring og er tilpasset elevenes læringsbehov. Ludvigsenutvalget peker på at et godt læringsmiljø, samt støtte til lærernes arbeid, er avgjørende for lærerens profesjonelle arbeid.

Opplæringen skal tilpasses evnene og forutsetningene til den enkelte elev jfr. Opplæringsloven § 1-3. Tilpasset opplæring krever kunnskap om mangfoldet i elevgruppa og om den enkelte elev. Slik kunnskap er en forutsetning for å kunne løfte fram og bygge på den enkelte elevs ressurser og ressurser i elevgruppa som helhet. Mangfoldet i elevgruppa synliggjør også behovet for at de videregående skolene har kompetanse innenfor områder som minoritetsspråklige/flerkulturalitet og spesialpedagogikk.

## 2.3 Faglig- og fagligdidaktisk kompetanse

Læreren er en avgjørende faktor for læringsmiljø og læringsutbytte, og lærerens faglige- og fagdidaktiske kompetanse er nært knyttet til elevenes læringsutbytte. Krav til kompetanse ved tilsetning og undervisning er regulert i Opplæringsloven med forskrift:

- Opplæringsloven § 10-1 *Krav om kompetanse ved tilsetning av undervisningspersonell*
- Opplæringsloven § 10-2 *Krav om relevant kompetanse i undervisningsfag*
- Forskrift til Opplæringsloven § 14-1 *Krav til pedagogisk kompetanse for tilsetning*
- Forskrift til Opplæringsloven §14-4 *Krav for tilsetning og undervisning i den videregående skolen.*

For Vestfold fylkeskommune som skoleeier er det av avgjørende betydning å sikre at lærere har formell kompetanse i de fagene de underviser i.

## 2.4 Profesjonsfaglig digital kompetanse

Stortingsmelding 23 (2012-13) definerer digital kompetanse slik: «Digital kompetanse er evnen til å forholde seg til og bruke digitale verktøy og medier på en trygg, kritisk og kreativ måte. Digital kompetanse handler både om kunnskaper, ferdigheter og holdninger. Det dreier seg om å kunne utføre praktiske oppgaver, kommunisere og innhente eller behandle informasjon. Digital dømmekraft knyttet til personvern, kildekritikk og informasjonssikkerhet, er også en viktig del av den digitale kompetansen».

Senter for IKT har utarbeidet rammeverk for lærerens profesjonsfaglige kompetanse: «En profesjonsfaglig digitalt kompetent lærer har forståelse for hvordan den digitale utviklingen endrer og utvider innholdet i fagene. Læreren har innsikt i hvordan integrering av digitale ressurser i læringsprosessen kan bidra til å nå kompetansemål i fag og ivareta de fem grunnleggende ferdighetene. Som forutsetning for dette trenger læreren å utvikle egne

grunnleggende digitale ferdigheter. Samtidig trenger læreren innsikt i hva elevenes digitale ferdigheter innebærer og hvordan de kan utvikles i fagene.»

## 2.5 Lokale føringer

Kompetansestrategien for videregående opplæring er forankret i følgende lokale føringer:

- Årlig tilstandsrapport for videregående opplæring i Vestfold
- Strategiplan for videregående opplæring i Vestfold 2017-2022
- Regional plan for et helhetlig opplæringsløp
- Digitalstrategi 2016-2019
- Strategisk plan for lederutvikling 2017-2020
- Strategisk plan for medarbeiderutvikling 2018-2020
- Organisasjonspolitikk 2020
- Opplæringsplan Visma InSchool 2018-2019

I forbindelse med regionsammenslåingen må felles styringsdokumenter for videregående opplæring i Vestfold og Telemark vurderes.

## 3 Nasjonale etter- og videreutdanningsordninger

Dette kapittelet gir en oversikt over ulike etter- og videreutdanningsordninger som Vestfold fylkeskommune benytter seg av.

### 3.1 Kompetanse for kvalitet

Dette er Kunnskapsdepartementets strategi for kompetanseutvikling i utdanningssektoren frem mot 2025. Strategien skal bidra til å øke lærere og skolelederes status og styrke tilliten til skolens kvalitet. Hovedmålet er at videreutdanning for lærere og skoleledere skal bidra til god faglig og pedagogisk kvalitet i grunnopplæringen for å styrke elevenes læring, slik at de er godt rustet for livslang læring, for fremtidig arbeidsliv og for aktiv deltakelse i samfunnet.

Delmål er at satsingen på videreutdanning skal:

- bidra til økt faglig og didaktisk kompetanse for lærere og til styrket lederfaglig kompetanse for skoleledere
- være et tilbud særlig tilrettelagt for at skoleeiere skal kunne oppfylle kompetansekravene for undervisning i engelsk, matematikk, norsk, norsk tegnspråk og samisk i løpet av ti år, og bidra til at skoleeiere skal kunne oppfylle kravene til relevant kompetanse i alle skolens fag
- bidra til kollektiv læring, og utvikling av profesjonsfellesskap på den enkelte skole og skoleeier



Skoleeier bør ha en plan for kompetanseutvikling for sine ansatte som viser hvordan kompetansekravene skal oppfylles. Dersom skolen eller fylkeskommunen har flere lærere som har behov for videreutdanning i samme fag, kan utbyttet bli større hvis lærerne fra skolen eller fylkeskommunen studerer sammen.

Vestfold fylkeskommune prioriterer videreutdanning for lærere knyttet til strategiområdene i Strategiplan for videregående opplæring i Vestfold 2017-2022.

### 3.1.1 Videreutdanning for lærere

Kunnskapsdepartementet oppfordrer til fortsatt satsing på kompetanseutvikling. I studieåret 2017/18 fikk i overkant av 6000 lærere tilbud om stipend- eller vikarordning. For studieåret 2018/2019 er bevilgningen økt ytterligere slik at enda flere lærere vil kunne videreutdanne seg.

Lærerne kan velge studietilbud fra Utdanningsdirektoratets studiekatalog eller selvvalgte studietilbud. De velger også, i samråd med arbeidsgiver, mellom to ulike finansieringsordninger; vikarordning eller stipendordning.

I *vikarordningen* er det statlige tilskuddet for 30 studiepoeng i matematikk og naturfag 240 000 kr og 192 000 kr i andre fag. Lærere som deltar på et studie tilsvarende 30 studiepoeng, skal frigjøres fra sine ordinære arbeidsoppgaver med 37,5 prosent av full stilling. En lærer som arbeider mindre enn full stilling, men skal ta 30 studiepoeng, skal likevel frigjøres like mye, siden det er omfanget av studiet (antall studiepoeng) som avgjør hvor mye læreren skal frigjøres fra stillingen sin mens han/hun studerer. Hvordan denne tiden fordeles i løpet av året, må læreren og skoleeier (arbeidsgiver) avtale selv. Frigjøringen betyr ikke at læreren skal ha permisjon, men at han/hun skal bruke arbeidstiden til å studere.

30 studiepoeng over ett arbeidsår tilsvarer en arbeidsbelastning på 50 prosent. Den tiden læreren bruker på studiene ut over den frigjorte arbeidstiden, må han/hun ta av fritiden sin.

I *stipendordningen* bidrar staten med et stipend på 110 000 kr til lærere som tar 30 stp. Læreren står fritt til å ta studier på mer enn 30 studiepoeng, men kan ikke få stipend for mer enn 30 studiepoeng i løpet av et studieår. Dersom læreren tar færre enn 30 studiepoeng, får han/hun mindre i stipend.

Denne ordningen gir lærerne mulighet til, etter avtale med arbeidsgiver, å bestemme hvordan man ønsker å bruke stipendet - enten til å kompensere for redusert lønn dersom man tar permisjon uten lønn mens man studerer, eller som ekstra inntekt. Skoleeier skal dekke kostander læreren har til reise og opphold ved samlinger, og læremidler. Dette skal ikke tas av stipendet.

Videreutdanningsordningen er gunstig både for lærere, skolene og skoleeier, og Vestfold fylkeskommune ønsker å benytte seg av denne ordningen i størst mulig grad.

### 3.1.2 Rektorutdanning

Rektorutdanning er et statlig finansiert videreutdanningstilbud for å styrke lederkompetansen til rektorer og andre skoleledere i grunn- og videregående skoler. Det er også et virkemiddel for kvalitetsutvikling. Utdanningen gir deltakerne forskningsbasert kunnskap om skoleledelse med vekt på elevenes læring. Dette er basert på en erkjennelse av at skoleledelse har en



vesentlig innvirkning på elevers læring og læringsmiljø. Målet er å styrke elevenes læringsutbytte gjennom god pedagogisk praksis og godt samarbeid mellom lærere. Utdanningen er tilrettelagt for at den kan kombineres med full jobb som skoleleder.

Rektorutdanningen er samlingsbasert over tre semestre, gir 30 studiepoeng og har oppstart hver høst. Studieplassene er finansiert av Utdanningsdirektoratet. Det er ingen stipend- eller vikarordning knyttet til rektorutdanningen. Skoleeier skal godkjenne eller avslå søknader fra dine skoleledere. Ved å godkjenne søknaden forplikter skoleeieren seg til å legge til rette for at deltakerne kan delta på samlinger og gjennomføre ulike studiekraav, inkludert eksamen.

## 3.2 Lærerspesialistutdanning

Lærere som ønsker en faglig karrierevei som lærer kan søke lærerspesialistutdanningen. Målgruppen for utdanningen er lærere som har 60 studiepoeng og minst tre års undervisningspraksis i faget eller fagområdet. Utdanningen er på 60 studiepoeng på masternivå over en periode på to år.

Spesialistutdanningen har arbeidskrav som innebærer at læreren underveis i studiet skal utvikle og utforske egen praksis, og skal sette i gang utviklingsprosesser på egen skole.

Etter studiet skal læreren kunne bidra til å styrke det kollektive profesjonsfellesskapet på skolen, og til å utvikle skolen som lærende organisasjon.

Staten finansierer studieplassene og bidrar med økonomisk støtte til studentene etter modell av vikarordningen for norsk og engelsk i Kompetanse for kvalitet (60 prosent statlig finansiering, det vil si et statlig bidrag på 192 000 kroner per 30 studiepoeng).

Kostnader til reise, opphold, læremidler og liknende skal skoleeier dekke.

### 3.2.1 Lærerspesialistfunksjonen

Skoleeier kan søke om tilskudd til funksjon som lærerspesialist. Lærerspesialistene skal dykke enda dypere i sitt fag eller fagområde, og bidra i det kollektive profesjonsfellesskapet på skolen. Formålet med ordningen:

Regjeringen ønsker å beholde gode lærere i klasserommet slik at de kan bidra til mer læring for elevene. Kunnskapsdepartementet gjennomfører derfor en pilotering av nye faglige karriereveier for lærere i form av lærerspesialister. Målsettingen er å gi lærere nye utfordringer og profesjonell videreutvikling, samtidig som de fortsetter i klasserommet.

Funksjonen som lærerspesialist er todelt.

1. Den skal bidra til at dyktige lærere opplever gode faglige utviklingsmuligheter og ønsker å fortsette å undervise.
2. Den skal også bidra til å styrke det kollektive profesjonsfellesskapet og utvikling av skolen som lærende organisasjon

### 3.3 Stipend PPU/YFL

Ansatte i undervisningsstillinger som mangler godkjent lærerutdanning, kan få utdanningsstipend for å ta Praktisk-pedagogisk utdanning (PPU og PPU-Y) eller Yrkesfaglærerutdanning (YFL).

Personer som ikke er ansatt i skolen, men som skoleeier ønsker å rekruttere inn, kan få rekrutteringsstipend for å ta YFL eller PPU-Y for å jobbe i skolen.

Staten bidrar med et stipend på

- 110 000 kr for ansatte som tar PPU og PPU-Y (60 studiepoeng)
- 220 000 kr for ansatte som tar YFL (180 studiepoeng)

Skoleeier er ansvarlig for å sende en felles søknad til Utdanningsdirektoratet. Innvilgede stipender går også via skoleeier, som utbetaler stipendet til den ansatte. Den ansatte kan selv, i dialog med arbeidsgiver, avgjøre om stipendet skal komme på toppen av annen inntekt eller som kompensasjon for redusert lønn ved nedsatt stillingsprosent i perioder.

### 3.4 Yrkesfaglærerløftet

Det overordnede målet med regjeringens strategi *Yrkesfaglærerløftet* er å bedre kvaliteten på fagopplæringen. Ved å øke rekrutteringen av fagarbeidere med relevant kompetanse til læreryrket, ved å bidra til at yrkesfaglærere får delta i gode etter- og videreutdanningstilbud, og ved å sørge for et godt samarbeid med næringslivet, vil elevene få relevant opplæring med høy kvalitet.

Yrkesfaglærere skal være en del av målgruppen i alle relevante nasjonale satsinger på kompetanse. Vestfold fylkeskommune har ambisjoner om å benytte av nåværende og kommende nasjonale kompetanseutviklingsordninger for yrkesfaglærere ut fra egne behov og økonomiske forutsetninger.

I 2013 igangsatte Kunnskapsdepartementet en hospiteringsordning for yrkesfaglærere og instruktører/faglige ledere. Gjennom hospiteringsordningen kan instruktører og faglige ledere hospitere på en skole. Programfag-, fellesfaglærere og rådgivere kan hospitere i en bedrift. Hovedformålet med hospitering er å utvikle og bidra til å gjøre fag- og yrkesopplæring enda bedre.

Høsten 2015 startet Kunnskapsdepartementet en satsing på kompetanseheving for yrkesfaglærere. Kompetansehevingstiltakene innebærer etterutdanning med vekt på faglig oppdatering gjennom for eksempel hospitering, kortere kurs eller samlinger for å dele erfaring, kunnskap og samarbeide om utstyr. Tiltakene retter seg mot enkeltlærere, grupper av lærere og faggrupper på tvers av videregående skoler i fylket. Dette i nært samarbeid skole-arbeidsliv.

### 3.5 Stipend for minoritetsspråklige lærere

Målgruppen er morsmålslærere eller tospråklige lærere som mangler formell kompetanse for å undervise i skolen. Stipendet skal dekke utdanning som fører fram til godkjent og formell kompetanse for undervisning i skolen. Stipendet er for lærere som underviser på andre morsmål enn norsk, samisk, dansk, svensk, engelsk, fransk og tysk. Hvert enkelt stipend er

på kr 100 000 for 60 studiepoeng eller kr 50 000 for 30 studiepoeng. Stipendet er personlig og i utgangspunktet skattepliktig. Stipendordningen er et samarbeid mellom Utdanningsdirektoratet og Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring (NAFO).

### 3.6 Ny modell for kompetanseutvikling i skolen

I 2017 innførte Kunnskapsdepartementet en ny modell for kompetanseutvikling i skolen. Modellen består av tre ordninger. En desentralisert ordning, en oppfølgingsordning og en innovasjonsordning. Et siktemål med modellen er at bruken av de statlige kompetansemidlene skal være tilpasset lokale behov, kapasitet og kompetanse.

Desentralisert ordning: Statlige midler kanaliseres til kommunene. Kommunene skal selv definere, prioritere og gjennomføre tiltak for kompetanseutvikling med utgangspunkt i nasjonale mål og i samarbeid med universiteter og høyskoler. På lengre sikt skal fylkeskommunene omfattes av ordningen. Statlige midler til videreutdanning er ikke omfattet av ordningen. Ordningen er nærmere beskrevet i St. Meld.21 (2016-2017): Lærelyst – tidlig innsats og kvalitet i skolen.

Oppfølgingsordningen: Kommuner og fylkeskommuner som over tid har svake resultater på sentrale områder i opplæringen, får tilbud om statlig støtte og veiledning. Veilederkorps er ett av tiltakene i denne ordningen.

Innovasjonsordningen: Denne ordningen skal gi mer forskningsbasert kunnskap om skolen. Staten setter krav til evaluering og kvalitet, mens lokale skolemyndigheter og forskningsmiljøer i samarbeid utvikler tiltakene som de vil prøve ut. Staten vil fordele midlene utelukkende etter konkurranse. Ordningen er foreslått lagt til forskningsrådet. På lengre sikt skal fylkeskommunene omfattes av ordningen. Statlige midler til videreutdanning er ikke omfattet av ordningen.

## 4 Sentrale satsingsområder for videregående opplæring i Vestfold

### 4.1 Strategiplan for videregående opplæring – strategiområder

Strategiplanen for videregående opplæring i Vestfold 2017-2022 ble vedtatt politisk i 2017. Hensikten med strategiplanen er å etablere et felles, forpliktende grunnlag for utviklingen av videregående opplæring i Vestfold i strategiperioden. Planen skal være det viktigste grunnlaget for styrings- og utviklingsmøter mellom skoleeier og virksomhetene. Planen angir tre hovedmålsettinger for strategiperioden: 1. Forbedre læringsresultatene for alle, 2. Øke andelen som fullfører og består videregående opplæring, 3. Øke opplevelsen av livsmestring, og den peker på fem strategiområder som det er særlig viktig å utvikle for å nå målsettingene:



Profesjonsutvikling er det mest overgripende, da det inkluderer en måte å gjennomføre utviklingsarbeid på som vil ha betydning for måloppnåelse på alle de andre strategiområdene.

Strategiplanen er utarbeidet for en periode på fem år. Det skal i tillegg utarbeides årlige handlingsplaner for de fem strategiområdene på skoleeier- og virksomhetsnivå. Disse handlingsplanene beskriver kompetanseutvikling for å nå målene i strategiplanen.

## 4.2 Fylkesrådmannens ledersamlinger og lederutvikling

Fylkesrådmannens ledergruppe har et sterkt fokus på lederutvikling i Vestfold fylkeskommune og har derfor en satsing på en felles lederutvikling gjennom fylkesrådmannens lederprogram.

Deltakelsen i sektorovergripende lederutviklingen er obligatorisk og gjennomføres med to overnattingssamlinger for alle ledere per år.

Den enkelte sektor utvikler fag- og sektorspesifikke lederutviklingstiltak etter behov. Tematikken skal bygge på strategisk plan for lederutvikling og hovedtemaer vedtatt i fylkesrådmannens ledergruppe.

Skal lederutvikling resultere i endret praksis og lederatferd, er det avgjørende at den enkelte virksomhet og leder bevisstgjøres og trener på forhold knyttet til ledelse i hverdagen. Bruk av egen arbeidsplass som treningsarena og i samarbeid med medarbeiderne er en forutsetning for endret praksis.

### 4.2.1 Nye ledere

Lederutvikling planlegges som en kontinuerlig aktivitet for ledere i Vestfold fylkeskommune, og det er vesentlig at også nye ledere ivaretas. Den enkelte virksomhetsleder er ansvarlig for at nye ledere meldes inn i lederprogrammet og at den nye lederen får en egen mentor. Fylkesrådmannen legger til rette for to obligatoriske dagssamlinger der organisasjonskultur, erfaringsutveksling og refleksjon omkring ledelse i Vestfold fylkeskommune er tema. Videre skal sektordirektør/virksomhetsleder systematisk følge opp nye ledere. Det legges også til rette for nødvendig opplæring i aktuelle rutiner og fagsystemer.

### 4.3 Regional plan for et helhetlig opplæringsløp

I perioden 2015-2020 ligger *Regional plan for et helhetlig opplæringsløp (RPHO)* som førende for aktivitetene innenfor videregående opplæring i samhandling med grunnskolen og barnehagene i kommunene, og andre samarbeidsparter. Samfunnsoppdraget er at barn og unge i Vestfold sikres en trygg og sunn oppvekst som kvalifiserer alle til et godt voksenliv med deltakelse i samfunns- og arbeidsliv. RPHO skal bidra til at barn og unge opplever god kvalitet og sammenheng fra barnehagen, gjennom opplæringsløpet fram til arbeidsliv og høyere studier.

Fire handlingsområder er definert som sentrale for å lykkes: 1) Kvalitet i opplæringen, 2) Kvalitet i overgangene, 3) Samhandling og læring og 4) Statistikk og analyse.

Kompetanseutvikling for ledere og lærere i videregående opplæring skal støtte opp om intensjonen med de fire områdene i planen.

### 4.4 Digitalstrategi 2016-2019 - digital kompetanse

Vestfold fylkeskommune vedtok i 2016 en digitalstrategi for 2016-2019 med en handlingsperiode for de to første årene i planperioden. Med denne strategien ønsker Vestfold fylkeskommune å ruste organisasjonen for fremtiden, blant annet ved å utnytte mulighetene som ligger i digitale løsninger og tjenester på en nyskapende måte. Digital kompetanse er definert som ett av seks satsingsområder for strategiperioden, med mål med å utvikle digitalt engasjerte og kompetente ansatte. Målet nås gjennom å:

- systematisk utvikle digital kompetanse
- styrke ledernes strategiske digitale kompetanse

Arbeidet med å iverksette digitalstrategien i videregående opplæring er i gang. Digitalstrategiens handlingsplan for utdanningssektoren 2018-2019 tar utgangspunkt i Strategiplan for videregående opplæring i Vestfold 2018-2022, med mål om å koble digitale løsninger og tjenester mot de fem strategiområdene – og gjennom dette grepet være med på å realisere digitalstrategiens målsetning om å ruste organisasjonen for fremtiden samtidig som den fungerer som et supplement inn i arbeidet med strategisk plan.

### 4.5 Kompetanseutvikling gjennom e-læring

Digitalstrategiens handlingsplan for 2016-2017, tiltak 2.1.3 sier at det skal legges til rette for kompetanseheving gjennom e-læring. Vestfold fylkeskommune har valgt KS-læring som plattform for å tilby e-læring som verktøy for kompetanse- og organisasjonsutvikling i fylkeskommunen.

Det å få organisasjonen til å tenke digital kompetanseutvikling og ta i bruk e-læring som et virkemiddel og en kilde til kompetanseutvikling, krever endringsledelse og for enkelte virksomheter er dette en modningsprosess. De potensielle gevinstene ved e-læring generelt og KS-læring som plattform, blir kun realisert dersom vi får til en endring hos medarbeiderne og at dette tas i bruk i utstrakt grad.

## 4.6 Faglige og pedagogiske samhandlingsarenaer

Fagforaene i utdanningssektoren er viktige arenaer for kompetanseutvikling og som delingsarena på tvers skolene. Fagforaene vil bli viktigere enn noen gang i forhold til Fagfornyelsen, ny yrkesfagstruktur og strategiplan for videregående opplæring i Vestfold 2017-2022. I tillegg til fagforaene er det også etablert en rekke nettverk i utdanningssektoren. Disse nettverkene er også viktige arenaer for kunnskapsdeling og kompetanseheving.

## 4.7 FYR (Fellesfag – Yrkesretting – Relevans)

Det nasjonale FYR prosjektet ble avsluttet i 2016. FYR prosjektet har bidratt til kompetanseheving av lærere og understreket skoleledelsens viktige rolle i utviklingsprosesser. Det er fortsatt behov for å sikre bærekraft for yrkesretting og relevans på den enkelte skole, og sikre god systematikk i samarbeidet om programfagene og fellesfagene. Her har avdelingsledere en nøkkelrolle. Utdanningsdirektoratet har derfor i perioden 2017-2019 videreført deler av satsingen på FYR. Det er bevilget midler til fylkeskommunens arbeid for å øke avdelingsledernes kompetanse til å lede utviklingsprosesser generelt og det tverrfaglige samarbeidet om læring, yrkesretting og relevans på sin skole spesielt.

## 4.8 Visma InSchool

Visma InSchool (VIS) er et nytt nasjonalt skoleadministrativt system som skal innføres i alle fylkeskommunene i 2019. VIS er et nasjonalt løft som skal effektivisere og forbedre kvaliteten på skoleadministrasjon. Innføring av VIS er et kompetanseløft i videregående opplæring, og vil gjelde alle: ledere, lærere, øvrige ansatte og elever, samt foresatte. Effektiv og god rolle- og funksjonstilpasset opplæring for å gjøre alle i stand til å bruke det nye systemet er et viktig satsningsområde i utdanningssektoren.

## 4.9 Hospitering og yrkesfaglærerløftet

Departementet viderefører sin satsing på kompetanseheving for yrkesfaglærere og hospitering for lærere og veiledere. Målet er det samme – å sørge for at lærere har den bredde- og spisskompetansen som er nødvendig for at elevene skal gjøre riktige valg og fullføre sin utdanning, og at næringslivet har den nødvendige veiledningskompetansen til å gi god opplæring. Tiltakene det søkes midler til fyller kriteriene om faglig innhold og lokalt samarbeid mellom skoler og næringsliv.

Hospitering er en del av denne satsingen og det er viktig å se faglig oppdatering av yrkesfaglærerne og hospitering i sammenheng. Den faglige oppdatering skjer i dag i regi av arbeidslivet, med påfølgende hospitering i bedrift eller annet samarbeid. Det organiseres via fagforaene i utdanningssektoren.

## 4.10 Pedagogisk vandring

I 2014 bevilget Fylkestinget midler til utdanningssektoren som skulle brukes til *å lære av de beste*. Canada er et av landene i verden som har hatt en positiv utvikling i resultatene innen

grunnopplæringen siden 2000-tallet. Et sentralt grep i forbedringsarbeidet har vært Beverly Freedmans utvikling av metodikken *pedagogisk vandring*. Metodikken bruker praksisfeltet som læringsarena der ledere og lærere videreutvikler god praksis som fremmer læring gjennom profesjonelle lærende nettverk. Skoleeier følger opp skolene gjennom å bruke metodikken som fremmer læring i organisasjonen som helhet.

Målet er at alle skolelederne god kunnskap om læringsarbeidet på egen skole og for å videreutvikle kompetansen i personalet. Skolene har til nå valgt litt ulike varianter av pedagogisk vandring. Gjennom erfaringsutveksling ønsker vi nå å finne fram til metoden som gir de beste resultater.

#### 4.11 Virksomhetsbasert kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling som omfatter flere lærere på en skole og samtidig knyttes til undervisningspraksis, har større mulighet til å føre til faktisk endring i klasserommet og i lærerkollegiet enn individuell videreutdanning (*Lærerløftet* 2014). Forskning viser også at kompetanseutvikling synes å ha sterkest effekt når den er praksisnær og skolebasert og når det er lagt til rette for kunnskapsdeling (Hattie 2013). Det er større sannsynlighet for at medarbeiderne er motiverte og målrettede i sin innsats der den øverste lederen kommuniserer tydelige forventninger til medarbeiderne og til resultatet. Både NOU 2015:8 *Fremtidens skole. Fornyelse av fag og kompetanser* og NOU 2015:2 *Å høre til – Virkemidler for et trygt psykososialt miljø*, vektlegger virksomhetsbasert kompetanseutvikling.

Skoleeier ønsker å bidra til at alle de videregående skolene i Vestfold utvikles til lærende organisasjoner der kollegaene i fellesskap mestrer utfordringer, evaluerer egen praksis, endrer og videreutvikler opplæringen. Satsningsområde er å prioritere virksomhetsbasert og praksisnær utvikling av profesjonsfelleskapets kompetanse.



## 5 Referanser

Vestfold fylkeskommune (2012): *Sammen om Vestfolds framtid. Kultur og identitet. Organisasjonspolitik 2020*

Vestfold fylkeskommune (2015): *Regional plan for et helhetlig opplæringsløp*

Vestfold fylkeskommune (2016): *Digitalstrategi 2016-2019*

Vestfold fylkeskommune (2017): *Strategiplan for videregående opplæring i Vestfold 2017-2022*

Vestfold fylkeskommune (2017): *Strategisk plan for lederutvikling 2017-2020*

Vestfold fylkeskommune (2017): *Tilstandsrapport 2018. Videregående opplæring i Vestfold 2016/2017*

Vestfold fylkeskommune (2018): *Strategisk plan for medarbeiderutvikling 2018-2020*

Vestfold fylkeskommune (2018): *Opplæringsplan Visma InSchool*

Utdanningsdirektoratets nettsider: *Kvalitet og kompetanse – Videreutdanning*

<https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/etter-og-videreutdanning>

Utdanningsdirektoratets nettsider: *Yrkesfaglærerløftet*

<https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/nasjonale-satsinger/yrkesfaglærerløftet/>

Stortingsmelding 21 (2016-2017) *Lærelyst – tidlig innsats og kvalitet i skolen*

Stortingsmelding 23 (2012-13) *Digital agenda for Norge*

Kunnskapsdepartementet (2017): *Framtid, fornyelse og digitalisering – Digitaliseringsstrategi for grunnsopplæringen 2017-2021*

Senter for IKT i utdanningen (2017): *Rammeverk for lærerens profesjonsfaglige digitale kompetanse*