



**SOGN OG FJORDANE
FYLKESKOMMUNE**

Overordna plan for rekruttering og kompetanseutvikling
for pedagogisk personale i vidaregåande opplæring i
Sogn og Fjordane

2018 -2022



Innhold

1. Innleiing	2
2. Kompetansebehovet, oversikt over kompetansekrava i lover og forskrifter	3
2.1 Mål- og strategiplan for 2018-2021 «Mot nye høgder»	3
2.2 Stortingsmelding 28 (2015- 2016) «Fag - Fordypning - Forståelse. En fornyelse av Kunnskapsløftet»	4
2.3 «Overordna del av læreplanverket - verdier og prinsipper for grunnopplæringen»	4
2.4 «Yrkesfaglærarløftet– for fremtidens fagarbeidere»	4
2.5 Sertifiseringsbehov	5
2.6 Nasjonale rammer for rettleiing av nyutdanna lærarar	5
3. Kartlegging av kompetansen til pedagogisk personale, avgang av seniorar og omfang av turnover	6
3.1 Kompetansekartlegging ut ifrå kompetansebehova	6
3.2 Avgang av seniorar	6
3.3 Utskifting/ turnover	7
3.4 Sertifiseringsbehov	9
4. Tiltak for å møte kompetansebehovet	10
4.1 Vidareutdanning	10
4.1.1 Statleg finansierte vidareutdanningar	10
4.1.2 Fylkeskommunal frikjøpsordning for lærarar som tek vidareutdanning i fag skulen særleg har behov for	10
4.2 Fylkeskommunale etterutdanningstiltak	10
4.2.1 Fagnettverk	11
4.2.2 Hospitering	11
4.2.3 Opplæring av faglege leiarar, instruktørar og prøvenemnder	11
4.2.4 Kompetanse for mangfald	12
4.2.5 Etterutdanning i realkompetansevurdering	12
4.3 Korleis møte rekrutteringsutfordringane framover	12
4.3.1 Behalde og utvikle dei medarbeidarane vi har	12
4.3.2 Rekruttere nye medarbeidarar	13

1. Innleiing

Overordna plan for rekruttering og kompetanseutvikling for pedagogisk personale i vidaregåande opplæring skal danne grunnlag for kompetanseutviklinga i Sogn og Fjordane i åra som kjem. Den tek utgangspunkt i sentrale føringar frå Kunnskapsdepartementet, Utdanningsdirektoratet og politiske vedtak i Sogn og Fjordane fylkeskommunen. Dei vidaregåande skulane og arbeidstakarorganisasjonane har vore involvert i arbeidet med planen.

Opplæringslova §10- 8 ligg til grunn

§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 særoppgåver 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 høgde med utviklinga i skolen og samfunnet

Ansaret tilseier at fylkeskommunen som skuleeigar må ha eit system for korleis dei vil gi pedagogisk personalet den naudsynte kompetansen dei har behov for.

Vi har for tida fleire nasjonale reformer/fornyngar som skal implementerast inn i skulen. Ny overordna del i læreplanverket er innført, dei gjennomgåande faga i skulen skal fornyast og det skal innførast ny struktur og nye læreplanar i yrkesfaglege utdanningsprogram. I tillegg kjem dei lokale føringane i mål og strategiar for vidaregåande opplæring i Sogn og Fjordane 2018-2021 «Mot nye høgder». Desse fornyingane gjer det nødvendig med ein overordna plan kompetanseutvikling.

Planen skal bidra til høg fagleg og pedagogisk kvalitet i opplæringa og gjere vidaregåande opplæring i Sogn og Fjordane fylkeskommune til ein attraktiv arbeidsplass.

Fylkesdirektøren for opplæring har oppnemnt ei arbeidsgruppe med slikt mandat:

1. Det skal lagast ei oversikt over kompetansekravet for å møte definerte mål og strategiar i styringsdokument, lover og forskrifter.
2. Det skal gjennomførast ei enkel kompetansekartlegging ut ifrå kompetansekrava.
3. Det skal gjennomførast ei kartlegging av rekrutteringsutfordringane for pedagogisk personale; avgang av seniorar og omfang av turnover.
4. Det skal utarbeidast framlegg til tiltak for å møte kompetansebehovet på kort og lang sikt.
5. Det skal utarbeidast tiltak for korleis møte rekrutteringsutfordringane framover

Arbeidsgruppa har delt inn mandatet i tre hovuddeler som planen er bygd opp etter:

- Kompetansebehovet, oversikt over kompetansekrava i lover og forskrifter
- Kartlegging av kompetansen til pedagogisk personale, avgang av seniorar og omfang av turnover
- Tiltak for å møte kompetansebehovet

Medlemmar i arbeidsgruppa er :

- 1 rektor frå dei vidaregåande skulane – leiar av arbeidet: Gro Fivelsdal
- 2 representantar frå fylkesdirektøren – sekretariat for arbeidet: Astrid Hove og Mari Anne Sundal
- 1 avdelingsleiar frå dei vidaregåande skulane: Inger Karin Oppedal
- 1 representant i frå FRM, personal: Jan Erik Weinbach
- 1 representant i frå dei fylkeshovudtillitsvalde: Hilde Kvamsås Aa

2. Kompetansebehovet, oversikt over kompetansekrava i lover og forskrifter

Dei nasjonale føringane gir retning for arbeidet med kompetanseutviklinga, og har som overordna mål å auka læringsutbytte for eleven.

«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» (Frå strategien Kompetanse for kvalitet)

I NOU-rapporten «Fremtidens skole» vert det peika på at vi går i retning av eit samfunn med større mangfald, høg grad av kompleksitet og raske endringar. Grunnopplæringa skal bidra til å utvikle elevane sin kunnskap og kompetanse slik at dei kan bli aktive deltakarar i eit stadig meir kunnskapsintensivt samfunn.

Kompetansekrava som er gitt i lover, forskrifter og andre styringsdokument set krav til kva kompetanse opplæringa i Sogn og Fjordane må ha for å nå målet om auka læringsutbytte for eleven.

2.1 Mål- og strategiplan for 2018-2021 «Mot nye høgder»

Fylkestinget i Sogn og Fjordane har i mål- og strategiplan for 2018-2021 «Mot nye høgder» vedteke tre hovudområde som skal gi rammer, retning og verdigrunnlag for kvaliteten på opplæringa i Sogn og Fjordane; det er opplæring, leiing og fag- og yrkesopplæring. Hovudmålet er at elevar og læringar i Sogn og Fjordane skal ha den kvalitativt beste opplæringa.

Kompetansebehov:

- Tydeleg leiing
- Tilpassa, variert og relevant opplæring
- Tett samhandling mellom interne og eksterne aktørar i fag- og yrkesopplæringa

2.2 Stortingsmelding 28 (2015- 2016) «Fag - Fordypning - Forståelse. En fornyelse av Kunnskapsløftet»

Stortingsmelding 28 (2015- 2016) «Fag - Fordypning - Forståelse. En fornyelse av Kunnskapsløftet", er ei fornying av faga i skulen. Læreplanane skal få tydelegare prioriteringar og det skal vere tid til fordjuping og forståing; djupnelæring. Det vert samtidig i den overordna delen av læreplanverket løfta fram tre tverrfaglege tema som skal prioriterast: demokrati og medborgarskap, berekraftig utvikling og folkehelse og livsmestring.

Djupnelæring krev fagleg sterke lærarar, som legger til rette for at elevane skal arbeide med metodiske spørsmål, finne og danne ny kunnskap i faget og å kunne sjå samanhengar i faget og mellom fag. I tillegg krev det lærarar som har god elevkunnskap og er metodisk og fagdidaktisk dyktige, og som deltek og bidreg i profesjonsfellesskapet. Sterkare faglege samarbeid både innan eige fag og mellom faga er naudsynt for at elevane skal få innsikt i faglege samanhengar i faget og på tvers av faga. Godt læringsmiljø må ligge i botnen for all læring.

Kompetansebehov:

- Djupnelæring. Fagleg sterke lærarar med god elevkunnskap, som er metodisk og fagdidaktisk dyktige og som deltek og bidreg i profesjonsfellesskapet.
- Utvikling av nye læreplanar krev lærarar som arbeider med dei nye læreplanane.

2.3 «Overordna del av læreplanverket - verdier og prinsipper for grunnopplæringen»

«Overordna del av læreplanverket - verdier og prinsipper for grunnopplæringen» vart fastsett 1. september 2017 og tydeleggjer skulen og lærebedriftene sitt ansvar for danning og for utvikling av kompetanse. Skulen skal vere eit profesjonsfagleg fellesskap der lærarar, leiarar og andre tilsette reflekterer over felles verdier og vurderer og vidareutviklar eigen praksis.

Det skal vere ei profesjonsutvikling innanfor fagområda mellom skulane og internt på den einskilde skule.

Kompetansebehov:

- Profesjonsfellesskap. Fellesskap på den einskilde skulen, mellom skulane og for dei ulike fagområda (fagnettverk).

2.4 «Yrkesfaglærarløftet– for fremtidens fagarbeidere»

Satsinga «Yrkesfaglærarløftet– for fremtidens fagarbeidere» har som mål å betre kvaliteten på yrkesfagopplæringa.

Ved å :

- Auke rekrutteringa av fagarbeidarar med relevant kompetanse til læraryrket

- Bidra til at yrkesfaglærarane får delta i gode etter- og vidareutdanningstilbod
- Sørge for eit godt samarbeid med arbeidslivet, der målet er at elevane får ei relevant opplæring med høg kvalitet

Yrkesretting av fellesfaga har vore eit viktig tiltak for å auke relevansen av opplæringa. Skulane vert oppfordra til å legge til rette for at yrkesfaglærarar skal kunne ta vidareutdanning som gir formell kompetanse i fellesfag.

I tillegg vil regjeringa gjere etter- og vidareutdanningsmateriell for instruktørar meir tilgjengeleg. Hensikta er å gi dei meir kompetanse i bruk av læreplanar, rettleiing og tilpassa opplæring. Det vert også vurdert kompetanseutviklingstilbod for prøvenemnder, der målet er å oppnå ei meir samstemt vurdering for kandidatar til fag- og sveineprøvar i heile landet.

Kompetansebehov:

- Sikre yrkesfaglærarane pedagogisk kompetanse (PPU-Y)
- Gi yrkesfaglærarane kompetanse til også å undervise i fellesfag (Yrkesretting av fellesfag)
- Gi yrkesfaglærarane fagleg oppdatering og/eller utviding av fagleg breidde
- Rett kompetanse til instruktørar og prøvenemnder

2.5 Sertifiseringsbehov

For å tilby utdanning i fleire av dei yrkesfaglege utdanningsprogramma må skulane vere sertifiserte for arbeidet. Det kjem stadig nye sertifiseringskrav innanfor yrkesfaga og her treng skulane kvalifisert undervisningspersonale.

Kompetansebehov:

- Sikre naudsynt sertifisering

2.6 Nasjonale rammer for rettleiing av nyutdanna lærarar

Stortinget set krav til rettleiing av nyutdanna lærarar i sitt «anmodningsvedtak» om nasjonale rammer for rettleiing av nyutdanna. Ifølge KS sluttar 33 prosent av nyutdanna lærarar i Noreg innan fem år. *Praksissjokket* er eit omgrep som vert nytta for å beskrive overgangen frå studium til yrke. Satsinga på rettleiing kan bidra til både å rekruttere og behalde lærarar og samtidig gjere dei nyutdanna trygge i rolla. God rettleiing er viktig for at nye lærarar skal utvikle god kompetanse, meistring og trivsel.

Kompetansebehov:

- Rettleiarar med kompetanse i å følgje opp nytilsette

3. Kartlegging av kompetansen til pedagogisk personale, avgang av seniorar og omfang av turnover

For å vite kva kompetanse Sogn og Fjordane fylkeskommune trenger for å gjennomføre kompetansekrava, må vi først finne ut kva kompetanse vi har og kva rekrutteringsutfordringar vi står ovanfor både når det gjelder avgang av seniorar og omfang av turnover.

3.1 Kompetansekartlegging ut ifrå kompetansebehova

Kvar einskild vidaregåande skule har ansvar for å kartlegge kompetansebehovet på sin skule og kva kompetanse lærarane på skulen har. Samtidig må skulane ta høgde for sitt framtidige behov.

KS berekna rekrutteringsbehovet i dei ulike KS- regionane fram mot 2026. Det estimerte tal årsverk i kommunal og fylkeskommunal undervisningssektor må auke med 5 % i Vest- Norge viss vi skal kunne tilby dei same tenestene som i dag.

http://www.ks.no/contentassets/cad1a884568248e2a435c45405cd907d/rekrutteringsbehov_regioner.pdf?id=53518

5. Behov for årsverk og ansettelse i undervisningssektoren fram mot 2026

Fremtidig behov for årsverk i undervisningssektoren er veldig ulikt mellom KS-regionene. I Agder og Akershus, Østfold og Oslo er det estimert at antall årsverk må øke med henholdsvis 8 og 6 prosent for å kunne tilby de samme tjenestene som i dag. I Nord-Norge og Hedmark og Oppland vil derimot behovet i 2026 ligge 3 prosent lavere enn i dag.

Tabell 3. Antall årsverk. Sektor undervisning

	2016	2018	2020	2022	2024	2026	Endring 2016-2026
Agder	7 500	7 600	7 800	7 900	8 000	8 100	8 %
Akershus, Østfold og Oslo	32 500	33 300	33 500	33 800	34 100	34 400	6 %
BTV	16 500	16 600	16 600	16 700	16 800	16 900	2 %
Hedmark og Oppland	9 600	9 400	9 300	9 300	9 300	9 300	-3 %
Midt-Norge	18 000	18 000	18 000	18 000	18 200	18 400	2 %
Nord-Norge	14 700	14 500	14 300	14 200	14 200	14 300	-3 %
Vest-Norge	27 300	27 600	27 700	28 000	28 400	28 700	5 %
Totalt	126 000	127 000	127 300	128 000	129 000	130 100	3 %

3.2 Avgang av seniorar

Sogn og Fjordane fylkeskommune står framfor rekrutteringsutfordringar dei komande åra. Ei kartlegging av alderssamansetjinga syner at vi framover må forvente ein nedgang av tal pedagogar.

Arbeidsgruppa har laga ei oversikt, fordelt på fag, som følgje av seniorane sin avgang dei næraste åra. Dette gir eit bilete av kva kompetansebehov vi vil få i åra som kjem. I kartlegginga har vi sett på kva fag desse lærarane har formell kompetanse (60 studiepoeng) til å undervise i. Faga er delt i studieførebuande fag/fellesfag og yrkesfag. Det er 142 lærarar i dag som er 60år eller eldre, av desse er 116 over 62 år.

Kompetansebehov fordelt på fag		
Fag	Tal lærarar 60+ med undervisningskompetanse i faget	Tal lærarar 62+ med undervisningskompetanse i faget
Norsk	32	28
Engelsk	13	10
Samfunnsfag	34	23
Matematikk	18	16
Naturfag	17	14
Kroppsøving/Idrett	12	9
Geografi	7	5
Historie	19	16
Religion	8	7
Fransk	4	4
Tysk	7	5
Spansk	2	2
Biologi	7	6
Kjemi	12	10
Fysikk	4	3
Rettslære	6	6
Samf.kunnskap - politikk	9	6
Sosiologi	8	5
Økonomi	10	6
Psykologi	5	3
Spesialpedagogikk	11	7
Anleggsteknikk	3	2
Automasjon	3	3
Barne- og ungdomsarbeidar	6	4
Bilskade	3	3
Byggeteknikk	7	6
Data og elektronikk	5	5
Elenergi	5	3
Formgiving/design/tekstil	3	3
Helsearbeidar/helse og sosialfag	11	8
Helseservice	7	6
IKT-servicefag/IT	3	3
Klima-energi og miljøteknikk	2	2
Køytøy/Motor og understell	5	4
Landbruksteknikk/landbruksøk	3	3
Mekaniske fag	7	4
Naturbasert produksjon/aktivitet	4	3
Planteproduksjon	2	2
Produksjons- og industriell teknikk	9	9
Restaurant og matfag/køkk/ser	5	3
Sal-service og sikkerheit	2	1
Transport/logistikk	3	3
Yrkessjåførfag	2	2

Blant fellesfaga er det norskfaget som særleg er utfordrande. Sjølv om fleire av lærarane over 60 år har samfunnsfag i fagkrinsen sin, ser ikkje skulane på dette faget som kritisk. Skular opplever at aktuelle søkjarar i samfunnsfag vender seg direkte til skulen og spør etter ledige jobbar. Rektorane melder at det særleg er utfordrande å rekruttere lærarar på masternivå i norsk og matematikk. Det er mange seniorlærarar som i dag har kompetanse på hovudfagsnivå i desse faga, medan fleire av dei som vert rekrutterte inn, er lærarar med årseining i faget.

Også andre framandspråk melder rektorane inn som ei utfordring å rekruttere til. Det er få søkjarar med formell utdanning til stillingar både i spansk og tysk. I tillegg melder skulane at det er utfordrande å rekruttere «oppdatert kompetanse» til dei yrkesfaglege utdanningsprogramma. Yrkesfaga innan teknikk og industriell produksjon, elektro og bygg- og anleggsteknikk er det særleg vanskeleg å rekruttere til. Rektorane melder om få søkjarar og gjerne manglande fagfordjupingskompetanse hjå dei som søker.

3.3 Utsifting/turnover

Det er gjort ei kartlegging av utsiftinga/turnover av pedagogstillingar i fast løn for perioden frå og med 2013 til og med 2017. Det gjelder pedagogar i fast stilling, mellombels og vikariat som har ein stillingsprosent i den vidaregåande skulen.

Det vert skilt mellom:

- Dei som sluttar i ei pedagogstilling, men fortset i ei anna stilling i fylkeskommunen
- Dei som sluttar heilt i fylkeskommunen.

Sluttar i ei pedagogstilling, men fortset i ei anna stilling i fylkeskommunen

Dei siste tre åra har om lag 100 personar kvart år slutta i ei pedagogstilling, men har halde fram i anna stilling i fylkeskommunen. Det er ikkje klart kor mange årsverk dette utgjer, eller om det var faste eller mellombelse stillingar.

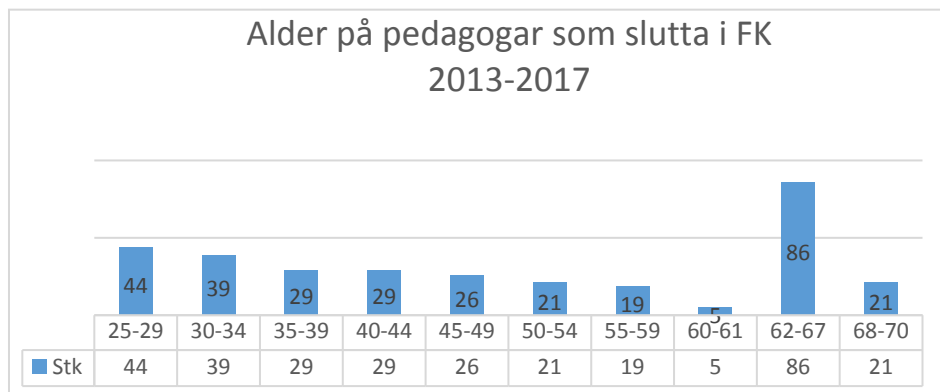
Årsaka til at pedagogar sluttar på ein vidaregåande skule og tek til på ein annan er gjerne at dei begynner i mellombelse stillingar på ein skule, før dei får fast stilling på ein annan skule. I tillegg har vi gruppa pedagogar som flyttar internt i fylket av andre årsakar. Samtidig er pedagogane i den vidaregåande skulen også aktuelle for administrative stillingar i fylkeskommunen, noko som kan vere årsaken til at dei sluttar i skulen og går over i andre fylkeskommunale stillingar.

Sluttar i ei pedagogstilling, og sluttar heilt i fylkeskommunen

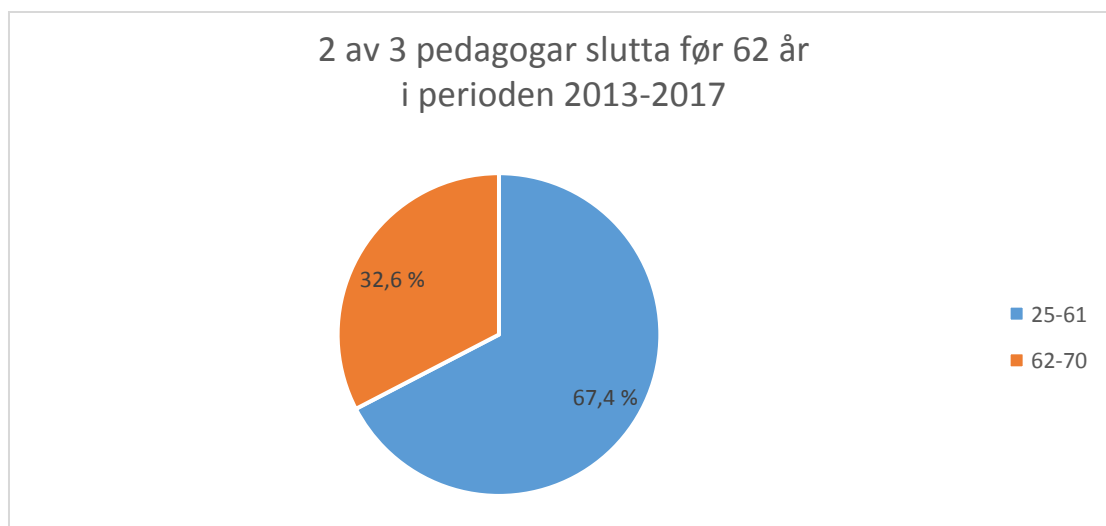
Det er større variasjon frå år til år når det gjeld tal pedagogar som sluttar heilt i fylkeskommunen. Nokon sluttar fordi dei har vore inne i mellombelse stillingar, medan sluttar andre finn seg anna arbeid. Her peikar tala for 2015 seg særleg ut, då kun 46 slutta i fylkeskommunen. Elles har tala vore stigande med ein topp i 2017, då 84 pedagogar slutta heilt i fylkeskommunen.

	2017	2016	2015	2014	2013	Sum
Adjunkt	8	11	6	9	8	42
Adjunkt m/tillegg	30	19	20	13	20	102
Administrativ	2	0	0	0	0	2
Avdelingsleiar	2	5	1	1	4	13
Lektor	5	3	2	1	6	17
Lektor m/tillegg	16	12	5	11	8	52
Lærer	2	4	4	8	7	25
Lærer utan godkjenning	17	17	4	13	13	64
Avdelingsleiar	1	0	3	0	0	4
Rektor	1	3	1	0	1	6
Sum	84	74	46	56	67	327

I tabellen nedanfor ser vi aldersspreiinga på dei som har slutta i fylkeskommunen i perioden 2013-2017.



Oversikta viser at to av tre pedagogar som sluttar i fylkeskommunen er yngre enn 62 år.



Årsaka til at pedagogane i faste stillingar vel å slutte i fylkeskommunen er det lite faktakunnskap om, og bør følgjast tettare opp og systematiserast i ein sluttsamtale.

3.4 Sertifiseringsbehov

For å tilby utdanning i fleire av dei yrkesfaglege utdanningsprogramma må skulane vere sertifiserte for arbeidet. Det kjem stadig nye sertifiseringskrav innanfor yrkesfaga som skulane må gje opplæring i. Dette må skulane ha kvalifisert personalet til å undervise i. Det er gjort ein gjennomgang av kva sertifiseringar skulane har behov for med tanke på nær avgang av seniorar, men også behov dei ser at dei tilsette treng.

Skulane har meldt inn behov for nysertifisering på over 30 ulike område. Dette er sertifikat som kvar einskild skule finn krevjande å finne tid og midlar til, og som det bør gjerast felles avtalar om. Det finst spisskompetanse hjå lærarar ute i skulane, som kan nyttast til noko av denne opplæring.

4. Tiltak for å møte kompetansebehovet

Kompetansebehovet finner vi i differansen mellom kompetansekrava og den kompetansen som lærestaden disponerer. Dei nye læreplanane er under utvikling slik at skulane må ta høgde for kva fagkompetanse dei har bruk for når dei nye læreplanane vert godkjende. Det gjeld også lærebedriftene.

Kompetansestyring krev ei heilskapleg og målretta tilnærming til satsing på kompetanse. Det er ein kontinuerleg prosess. Hovudmålet er å sikre at lærestaden og den einskilde medarbeidar har den naudsynte kompetansen han treng i høve mål og oppgåver i dag og i framtida.

4.1 Vidareutdanning

For Sogn og Fjordane fylkeskommune som skuleeigar er det av avgjerande betydning å sikre at lærarane har formell kompetanse i dei faga dei underviser i. Læraren er ein avgjerande faktor for læringsmiljø og læringsutbytte, og læraren sin faglege og fagdidaktiske kompetanse er nært knytt til eleven sitt læringsutbytte. Krav til kompetanse ved tilsetjing og undervisning er regulert i Opplæringslova med forskrift.

4.1.1 Statleg finansierte vidareutdanningar

Vi skal systematisk nytte Utdanningsdirektoratet sine vidareutdanningsordningar og sikre formell kompetanse i undervisningsfag ved å prioritere søknader som dreier seg om formell kompetanse.

Tilbod om vidareutdanning til lærarar og skuleleiarar skal i hovudsak prioriterast på grunnlag av nasjonale og lokale behov. Gjennom *Yrkesfaglærarløftet* har regjeringa utarbeida gode moglegheiter for kompetanseutvikling som vi skal nytte, noko som vil gi god kvalitet og relevans i yrkesfaglærarutdanninga. Nasjonal rektorutdanning vil framleis vere det viktigaste tiltaket når det gjeld kompetanseutvikling for skuleleiarar. Vidareutdanningane for pedagogar skal vere målretta mot fagområde det er særleg behov for og så langt som mogleg ta høgde for nye behov som vil komme. Kva etterutdanningstiltak, fag og pedagogisk kompetanse som skal prioriterast, skal vurderast i samband med den årlege rulleringa av planen.

4.1.2 Fylkeskommunal frikjøpsordning for lærarar som tek vidareutdanning i fag skulen særleg har behov for

Det er særleg behov for kompetanse på masternivå i norsk og matematikk, i tillegg til formell kompetanse i andre framandspråk. Desse behova kan det vere vanskeleg å få dekkja gjennom vidareutdanning etter statlege finansieringsordningar. Fylkeskommunen vil vurdere behovet for eigne frikjøpsordningar for å få dekke skulane sine særskilde behov.

4.2 Fylkeskommunale etterutdanningstiltak

Dei fylkeskommunale kompetanseutviklingsmidlane skal nyttast til skulane og lærebedriftene sin kjerneaktivitet, som er å fremje læring og danning. For ein skuleeigar som vil styre og leie skulane «Mot nye høgder» handlar det om å investere i menneskelege ressursar og i gode system. Kunnskap om kva faktorar som fremjar læringa til elevane bør liggje til grunn for satsingane og lærarane er ein sær viktig ressurs i dette. Samstundes må ein vera bevisst at gode enkeltlærarar ikkje er tilstrekkeleg for å skape ei god vidaregåande skule. Skule er eit lagarbeid der det er behov for kontinuerleg kompetanseutvikling og deling av kunnskap og erfaringar.

Ved å utvikle kollektive samarbeidskulturar og å ha systemmerksemd er målet å utvikle vellukka endringsprosessar i skulen, til beste for elevane. Kva etterutdanningstiltak som skal prioriterast, skal vurderast i samband med den årlege rulleringa av planen.

4.2.1 Fagnettverk

Det er etablert fagnettverk innanfor dei ulike utdanningsprogramma. Målgruppa er pedagogisk personale i skulane og ulike aktørar i fag- og yrkesopplæringa. Nettverka skal utviklast som arena for kunnskapsdeling og kompetanseheving.

Fylkesdekkande fagnettverk

Dei fylkesdekkande fagnettverka skal bidra til kompetanseutvikling innanfor ulike fag i tråd med nasjonale og lokale føringar. Det er nå sett i gang arbeid med fagfornyng i samsvar med Stortingsmelding 28 (2015-2016). Fagnettverka har vore aktive i høyringsfasen for dei nye kjerneelementa som skal danne grunnlaget for arbeidet i komande læreplangrupper.

Lokale fagnettverk

Dei lokale fagnettverka skal drøfte sentrale problemstillingar knytt til utviklinga av fagområda, samt vurdere behov for kompetanseutviklingsarenaer som kan styrke samarbeid på tvers innan utdanningssektoren og mellom utdanningssektoren og det eksterne næringslivet. Dei vidaregåande skulane har arbeidar med å skape gode nettverk med grunnskulen. Dette gjeld gjennomgåande fag og kan bidra til ein lettare overgang for elevar frå 10. klasse til vgs.

4.2.2 Hospitering

Teknologisk og digital kompetanse er særleg sentral for å lukkast i svært mange av yrkesfaga. Det same er tilgang til oppdatert, teknologisk og digitalt utstyr. Det offentlege vil aldri åleine klare å ha det nyaste nye av utstyr og teknologi, og vere oppdatert på dei nyaste organiserings- og produksjonsformene. Eit godt samarbeid mellom skular og lokalt næringsliv vil vere nødvendig for å halde tritt med utviklinga i mange fag og bransjar.

Hovudmålet for pedagogar som nyttar hospiteringsordninga er at det skal:

- Forny og auke programfaglærarane sin kompetanse i eige fag, samt gje innsikt i andre fag i eige programområde/utdanningsprogram
- Auke instruktørane/faglege leiarar sin kompetanse i den rolla dei har som rettleiarar for elevar/lærlingar ute i bedrift i tråd med læreplanar og forskrifter i Kunnskapsløftet
- Auke og vidareutvikle samarbeidet skule-arbeidsliv og sjå fag- og yrkesopplæringa i eit fireårig løp
- Forny og auke fellesfaglærarane sin kompetanse

4.2.3 Opplæring av faglege leiarar, instruktørar og prøvenemnder

Fylkeskommunen skal tilby fagleg oppdaterte kurs til faglege leiarar og instruktørar. Dei skal også vidareutvikle prøvenemndene sine vurderingskriterium og dokumentasjonskrav og formidle desse til faglege leiarar og instruktørar. Prøvenemndene skal skulerast og gjerast tryggare på sensorrolla.

4.2.4 Kompetanse for mangfald

Ungdom og vaksne med minoritetsbakgrunn er ei veksande elevgruppe i den vidaregåande skulen. Det må setjast fokus på kompetanse for mangfald og tiltak for å styrke lærarane sin faglege, fagdidaktiske

og pedagogiske kompetanse overfor denne målgruppa. Tiltaka må særleg ha vekt på kompetanse om språk og språkopplæring, samt tilpassing av undervisning for minoritetsspråklege elevar.

Målet er at tilsette i dei vidaregåande skulane skal vere i stand til å støtte ungdom og vaksne med minoritetsbakgrunn på ein måte som fører til at desse i størst mulig grad fullfører og består utdanningsløpet sitt.

4.2.5 Etterutdanning i realkompetansevurdering

Fylkeskommunen har ansvar for vidareutdanning av vaksne. Realkompetansevurdering er ein del av denne ordninga. Fylkeskommunen skal tilby fagleg oppdaterte kurs i realkompetanse for fagkonsulentar. Dette kan også vere vidareutdanningar eller lokale/regionale etterutdanningstiltak i samarbeid med andre fylke.

4.3 Korleis møte rekrutteringsutfordringane framover

Dei store utfordringane framover er å få nok pedagogisk personale med rett kompetanse. Dette kan gjerast ved å:

- Behalde og utvikle dei medarbeidarane vi har
- Rekruttere nye medarbeidarar

4.3.1 Behalde og utvikle dei medarbeidarane vi har

«Plan for rekruttering og stabilisering av pedagogisk personale i Sogn og Fjordane for planperioden 2009-2012» trekkjer fram tre faktorar som viktige for at nyttilsette skal fortsetje å arbeide som lærarar; *eit godt arbeidsmiljø, fagleg utvikling og tilrettelegging dei første 3-4 åra*. Særleg er arbeidsmengda dei første åra ein kritisk faktor for å bli verande i lærarstillingar. Samtidig seier rapporten at nyttilsette trenger meir rettleiing i, og tilbakemelding på det pedagogiske arbeidet. Dei trenger rettleiarar som kan vere diskusjonspartnarar, som kan gi gode råd om undervisningsopplegg og elles hjelpe nye lærarar med dei faste rutinane på skulen.

Fylkeskommunen vil gi tilbod om mentorutdanning for dei som skal følgje opp nyutdanna lærarar. Utdanning som mentorar skal sikre at rettleiinga for nye lærarar er målretta og systematisk. God rettleiing er viktig for at nye lærarar skal utvikle god kompetanse, meistring og trivsel.

Tilfredsstillande kontorarbeidsplassar og verkstadlokale må vere på plass. Maskiner og utstyr bør vere oppgradert, spesielt innan yrkesfaga. Yrkesfaglærarar må vite at det dei underviser i, er det som næringslivet har behov for. Tett samarbeid med næringslivet er nødvendig for å sikre kvalitet og relevans i yrkesfaglærarutdanninga.

Det må leggjast til rette for at lærarane får halde seg fagleg oppdaterte, gjennom faglege nettverk, vidareutdanning og hospitering. Både som motivasjon i det daglege og for at ein skal bli fagleg trygg på jobben som lærar.

Det bør gjerast stabiliseringstiltak for seniorlærarar. Det er eit mål at lærarar fortset å arbeide som lærar etter fylte 62 år. Seniortiltaka bør vere fleksible og tilpassa den enkelte. Gradvis nedtrapping av arbeidsmengd og tilpassa arbeidsoppgåver styrker motivasjonen for å halde fram. Seniorane er ein viktig ressurs i skulen og sit på mykje kompetanse, som spesielt nyttilsette kan søke råd hos.

4.3.2 Rekruttere nye medarbeidarar

Kvar skule bør legge opp til ein langsiktig og planmessig rekrutteringsstrategi. Ein plan som fortel kva personalbehov skulen vil få i åra framover og korleis dei vil gå fram for å dekke behovet.

Ungdom må i større grad bli bevist den vidaregåande skulen som ein attraktiv arbeidsplass. Avgangselevar må informerast om behovet for lærarar og ulike utdanningar som fører til læraryrket.

Den vidaregåande skulen sitt omdømme har innverknad på ei framtidig rekruttering. Generelt bør skulane nytte media meir for å synleggjere det positive med å vere lærar og ha fokus på lærarar som trives i jobben.

Målgruppa som skulane ynskjer å nå må spesifiserast og det bør i verksetjast treffsikre tiltak retta mot aktuelle søkjarar. Skulane må finne ut kva verkemiddel som betyr mest for at dei beste lærarane eller leiarane vil begynne i den vidaregåande skulen. Om det er løn, arbeidstidsordningar, moglegheiter for vidareutdanning eller andre moment.

Skulane i dei ulike regionane bør samhandle i marknadsføringa av ledige stillingar. Fellesutlysingar gir meir merksemd og slik fleire aktuelle søkarar.

Å ta i mot studentar i praksis gir ein unik sjanse til å rekruttere inn nyutdanna lærarar, samtidig som det å vere praksisskule er eit medansvar skulane har for å gi PPU-studentane ei heilskapleg lærarutdanning.

Fylkeskommunen må vere med på karrieremesse og synleggjere den vidaregåande skulen som ein framtidig arbeidsplass.

Skulane bør vere målretta i sitt eige kompetanseutviklingsarbeid ved å motivere eigne tilsette til vidareutdanning i fag som skulen har særleg behov for, og som det kan vere vanskeleg å rekruttere nye medarbeidarar inn i.

