

## Behov for nye tariffpolitisk virkemidler for undervisningsstillingene i skoleverket (KS)?

**I den tiden kommunesektoren har hatt forhandlingsansvaret for skoleverket (siden 2004) har lærerne vært lønnstapere. Særlig gjelder dette lærere med lengst utdanning, som har lavest lønnsnivå sammenlignet med tilsvarende yrkesgrupper med lang utdanning i både privat og offentlig sektor.**

Det legges derfor opp til en debatt om virkemidler som først og fremst er viktig for lærere i skoleverket (KS). Dette er i tråd med organisasjonens strategiske satsing for august 2022–desember 2023, hvor et av satstingsområdene er en lønnspolitisk offensiv for lærere i skoleverket:

*Utdanningsforbundet vil arbeide for at den lave lønnsutviklingen for undervisningsstillinger blir stoppet og kompensert for. Utdanningsforbundet skal arbeide for skjerpede krav i samfunnet til at alle elever skal ha lærere med godkjent lærerutdanning i alle undervisningstimer.*

Den negative lønnsutviklingen til lærere i skoleverket skjer samtidig som mange elever i dag ikke får den opplæringen de har krav på fordi det mangler lærere med lærerutdanning. Skal dette endres, må rekrutteringen til læreryrkene styrkes, samtidig som lærere og ledere må ønske å bli værende i jobben. For at læreryrket skal være attraktivt i framtiden, må mindrelønnsutviklingen i skoleverket stoppes.

Til tross for god dokumentasjon og offensive krav i tariffoppgjørene, har arbeidsgiver ikke vist vilje til å komme oss i møte. Det er en uholdbar og utfordrende situasjon at andre yrkesgruppers lønnsvekst «finansieres» av våre lønnsmidler, slik vi har erfart over mange år. Dette betyr at vi i dag forhandler med en motpart som ikke vil prioritere lærerne, og vi forhandler innenfor et system som gjør det mulig å prioritere andre grupper på bekostning av lærerne. Demografiutviklingen understøtter at rekrutteringsutfordringene er størst innenfor helsesektoren, dessverre uten å anerkjenne rekrutteringsutfordringene og den høye andelen ansatte uten godkjent lærerutdanning i skolen. Når KS også krydrer sin argumentasjon med at lærere er lønnsadelen i kommunene, uten å nevne verdien av lærernes utdanning og kompetanse, og at det også er uttalt ønske om å harmonisere lønnsnivåene i kommunene, da er det liten grunn til å tro at dagens system eller arbeidsgiver vil bidra til å snu mindrelønnsutviklingen til skoleverket i KS.

Sentralstyret mener derfor at organisasjonen trenger nye tariffpolitiske virkemidler for å stanse mindrelønnsutviklingen til undervisningspersonalet i KS- området, og ønsker å utrede muligheten for et eget kapittel eller en egen tariffavtale for undervisningspersonalet i tariffområde KS.

I *Vi utdanner Norge 2020–2023* (kap. 4.3. Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø) står det bl.a.:

*Lærerne i skoleverket har gjennom mange år hatt svakere lønnsutvikling enn resten av samfunnet, og det har ført til et lavt lønnsnivå. Mindrelønnsutviklingen må derfor stoppes og kompenseres for.*

Sekretariatet foreslår endringer i dette avsnittet.

Ny tekst:

*Lærerne i skoleverket har gjennom mange år hatt svakere lønnsutvikling enn resten av samfunnet, og det har ført til et lavt lønnsnivå. **Det må derfor vurderes nye tariffpolitiske virkemidler for å stoppe mindrelønnsutviklingen for undervisningsgruppene i skoleverket.***

Et eget kapittel eller tariffavtale vil kunne bety:

- Et eget kapittel eller egen tariffavtale vil ikke kunne gjøre noe med etterslepet til lærerne, men vil kunne stoppe mindrelønnsutviklingen til skoleverket ved at vi får kontroll over egen lønnsmasse, og derfor unngår at andre gruppers lønnvekst «finansieres» av våre lønnsmidler, slik vi har erfart over mange år.
- Vi vil selv kunne utforme og forhandle om hvilke lønnselementer som skal være en del av avtalen, herunder også forholdet mellom sentral og lokal lønnsdannelse.
- To separate kapitler for skole og barnehage vil gi organisasjonen mulighet til å prioritere både barnehagelærere og lærere i skolen, på en bedre måte enn innenfor dagens system.

### Spørsmål til diskusjon

1. Sentralstyret legger til grunn at sentral lønnsdannelse skal være bærebjelken ved fastsetting av lønn for lærerprofesjonen, men mener at organisasjonen trenger nye tariffpolitiske virkemidler for å stanse mindrelønnsutviklingen til undervisningspersonalet i skoleverket. Sentralstyret har derfor vedtatt å utrede muligheten for et eget kapittel eller egen tariffavtale for undervisningspersonalet i KS-området.
  - Er dere enige i at et eget kapittel eller en egen tariffavtale for undervisningsstillingene i skoleverket kan være et klokt grep for å stanse mindrelønnsutviklingen til lærerne?
  - Hvis ikke, hvilke andre alternativer vil dere foreslå for å stanse mindrelønnsutviklingen til lærerne i skoleverket?
2. Et eget kapittel eller egen tariffavtale vil ikke kunne gjøre noe med etterslepet til lærerne, men det vil kunne stoppe mindrelønnsutviklingen for skoleverket og gi oss en bedre posisjon i kommende tariffoppgjør.
  - Hvordan vurderer dere dette opp mot hverandre?
3. Dersom det opprettes et eget kapittel eller egen tariffavtale for undervisningspersonalet i KS-området vil organisasjonen få en annen posisjon i fremtidige tariffoppgjør. To separate kapitler for skole og barnehage vil gi organisasjonen mulighet til å prioritere både barnehagelærere og lærere i skolen, på en bedre måte enn innenfor dagens system.
  - Er dere enig eller uenige i denne vurderingen?
4. Behov for nye tariffpolitiske virkemidler kan også gjelde andre tariffområder. Ulike lønnsystemer og strukturer gir imidlertid ulike muligheter og utfordringer. Medlemmer i tariffområdet Oslo bør diskutere om det er behov for nye tariffpolitiske virkemidler i sitt tariffområde.
  - Vil et eget kapittel eller tariffavtale i KS- området kunne ha noen overslagseffekt for tariffområdet Oslo?

## KS som arbeidsgiver

**Lærerstreiken i 2022 er avsluttet, men konflikten er ikke løst. Utdanningsforbundet og KS deler ikke samme virkelighetsforståelse om lærernes lønnsutvikling eller andelen ufaglærte i skolen. Dersom vi skal kunne bidra til at konflikten skal kunne løses, er det nødvendig med utredning og prosesser i organisasjonen som sikrer nødvendig tilslutning til hvordan konflikten eventuelt kan løses.**

Våre medlemmer må først og fremst ha tillit til at Utdanningsforbundet aktivt jobber for å finne både tariffpolitiske og tarifftekniske løsninger som lønnsmessig bidrar til å verdsette deres profesjonsutøvelse bedre enn hva som har vært gjeldene de siste årene. Da trenger vi åpne prosesser med profesjonens stemme tett på i de veivalg som gjøres.

KS er Utdanningsforbundet sin arbeidsgivermotpart og har ansvaret for å gjennomføre lønnsforhandlinger med lærerne. Mindrelønnsutviklinga for lærerne må stoppes. Det er vekselvirkningen mellom de verdier som skapes i offentlig og privat sektor som bidrar gjennom en godt utdannet befolkning til høy verdiskapning og høy sysselsetting i hele samfunnet. Rekrutteringsutfordringene til undervisningsstillinger og bruken av ansatte uten lærerutdanning er nå så omfattende at det bidrar til at skoletilbudet svekkes. Det er et faktum at prognosene for frontfaget har vært underestimert over flere år. Denne underestimeringen har systematisk rammet undervisningsstillingene. At Unio fortsetter å kjempe for en større ramme til offentlig sektor blir derfor viktig både på kort og lang sikt. Å redusere lønnsforskjellene mellom ansatte med høyere utdanning i offentlig og privat sektor er en kamp i seg selv, og Unio må fortsette å være drivkraften i denne kampen fremover.

Det er lite som tilsier at regjering eller storting vil flytte arbeidsgiveransvaret til andre tariffområder. Derfor er det viktig at relasjonene til KS, på alle nivå i organisasjonen, arbeides med.

Rikslønnsnemnda vil fastslå en hovedtariffavtale for perioden 1.5.2022–30.4.2024. Dette krever at Utdanningsforbundet vurderer framtidige strategier. Forut for et nytt hovedtariffoppgjør i 2024, må det foreligge troverdige langsiktige strategier som skal løse den underliggende konflikten på forhandlingssiden.

KS er i gang med å se på ulike tiltak for å rekruttere, beholde og utvikle lærere, og ønsker et forsterket samarbeid om det med blant annet Kunnskapsdepartementet. Regjeringen ruller samtidig ut en tillitsreform. Utdanningsforbundet er en sentral aktør i det utdanningspolitiske feltet. Skal både KS og regjering, med Kunnskapsdepartementet i spissen, lykkes i sine mål det videre arbeidet, må de anerkjenne lærernes viktige rolle og samfunnsmandat.

Stortinget har vedtatt at arbeidsgiver- og forhandlingsansvaret for Kommunesektoren skal forvaltes av KS. Sannsynligvis vil dette ikke endres i kommende landsmøteperiode<sup>1</sup>. Utdanningsforbundet er en sentral aktør i det utdanningspolitiske feltet. Skal både KS og regjering, med

---

<sup>1</sup> Oslo kommune er eget tariffområde og ikke en del av KS.

Kunnskapsdepartementet i spissen, lykkes i sine mål det videre arbeidet, må de anerkjenne lærernes viktige rolle og samfunnsmandat. Tilliten mellom lærerprofesjonen og KS som arbeidsgivermotpart er brutt. Sentralstyret mener derfor at organisasjonen har behov for å utvikle klare krav/forventninger til KS og andre arbeidsgivere.

I *Vi utdanner Norge 2020–2023* står det i kapittel 4.3. (Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø) lite om krav/forventninger til arbeidsgivere.

Et nytt avsnitt i samme kapittel kan formuleres slik:

*Utdanningsforbundet forventer at KS og andre arbeidsgivere anerkjenner at lærerlønnen ikke har fulgt den lønnsutviklingen som andre i kommunal sektor har hatt. Lønn er et viktig element for at flere vil utdanne seg til å bli lærere og å bli værende i læreryrket. Arbeidsgivere må etterfølge lovfestede utdanningskrav slik at unntakene ikke fungerer som «bakdører» når det ikke er lærerutdannede lærere på søker- eller vikarlista. Det er lærerne som har det faglige ansvaret for barn og elevers opplæring og undervisning. Bare lærere er lærere og andre yrkesgrupper kan ikke erstatte læreren, men kan være et supplement for å oppfylle barnehagens og skolens brede samfunnsmandat.*

Utdanningsforbundet forventer at KS og andre arbeidsgivere:

- ✓ Anerkjenner at lærerlønnen ikke har fulgt den lønnsutviklingen som andre i kommunal sektor har hatt, og at lønn er et viktig element for at flere vil utdanne seg til lærere og bli i yrket.
- ✓ Anerkjenner at det er lærerne som har det faglige ansvaret for barn og elevers opplæring og undervisning. Bare lærere er lærere og andre yrkesgrupper kan ikke erstatte læreren, men skal være et supplement for å oppfylle barnehagens og skolens brede samfunnsmandat.
- ✓ Anerkjenner at alle barn og elever har rett på lærere med godkjent lærerutdanning i alle timer og i all undervisning. Rekrutteringsproblemer til lærerutdanningen og læreryrket går utover kvaliteten i barnehage og skole, og utfordrer elevenes rett til likeverdig opplæring.

**Er du enig i disse punktene?**

**Hvilke andre krav/forventninger mener dere eventuelt er viktig at Utdanningsforbundet stiller til KS og andre arbeidsgivere?**

Ta utgangspunkt i egen kommune:

- Hva vil administrasjonen med barnehage, skole og støttesystem?
- Hva vil politikerne med barnehage, skole og støttesystem?
- Hvordan vil dere arbeide hvis det ikke er samsvar mellom administrasjonen og politikernes ambisjoner?

## Utdanningsforbundets politikk på vurderingsfeltet

**Vurdering er et sentralt tema innenfor all utdanning. Blant alle de utdanningspolitiske temaene er vurdering trolig det som skaper størst engasjement og som mest direkte påvirker hverdagsliv og framtidsmuligheter for barn, ungdom og voksne. I tillegg har vurderingsordninger stor innvirkning på lærernes arbeidssituasjon.**

Vurderingsdebatten er politisert både når det gjelder barnehage og skole. Faglige nyanser må ofte vike for skråsikkerhet og enkle løsninger. Nettopp derfor er det så viktig at lærerprofesjonen tar eierskap til de viktigste spørsmålene og går i bresjen for en god vurderingsdebatt basert på profesjonens egne erfaringer og faglige vurderinger.

For Utdanningsforbundet er det viktig å ha en tydelig politikk på vurderingsfeltet som gjenspeiler synspunktene i medlemsmassen og dekker hele bredden av samfunnsmandatet.

Utdanningsforbundets overordnede politikkdokument, *Vi utdanner Norge*, slår fast at vurderingssystemer må baseres på tillit og ha refleksjon, læring og utvikling som mål. Dokumentet sier derimot lite om konkrete vurderingsdilemmaer, spesielt i skolesammenheng. Dermed blir det også vanskeligere for våre tillitsvalgte å bidra med tydelige innspill når nye løsninger utformes. Dette er en lite gunstig situasjon, spesielt i lys av at andre lærerorganisasjoner har klare svar og profilerer seg på det.

### Til diskusjon

#### **1) Hvordan kan sluttvurderingen best ivaretas i norsk skole? Bør vi fortsatt ha en sluttvurderingsordning basert på standpunkt karakterer og med eksamen som supplement?**

Den norske ordningen for sluttvurdering har ligget fast over tid med bare mindre justeringer. Flere faktorer peker imidlertid mot at endringer vil bli diskutert i tiden som kommer. Fagfornyelsen har ført med seg spørsmål om hva slags vurderingsordninger som er best egnet til å ivareta intensjonene i de nye læreplanene. I tillegg endrer den teknologiske utviklingen og kunstig intelligens forutsetningene for vurdering i skolen.

Det er lett å påpeke svakheter ved den norske eksamensordningen. Samtidig er eksamen et supplement til standpunkt vurderingen som ikke uten videre lar seg erstatte. Eksamen gir eleven mulighet til en uavhengig og ekstern vurdering. I tillegg er det en vurderingsform som gjør det mulig å kontrollere tilgang på hjelpemidler og å sikre at det faktisk er elevens kompetanse som blir vurdert.

Utdanningsforbundet har vært tydelige på at det er nødvendig å videreutvikle og forbedre dagens sluttvurdering når vi får nye læreplaner. Samtidig har vi vært mindre tydelige på hvilke endringer vi egentlig ønsker. Endringer kan ta mange ulike retninger. Hva skal være Utdanningsforbundets politikk?

#### **2) Hvordan bevarer vi samfunnets tillit til lærernes faglige vurderinger i framtida?**

Det norske systemet for sluttvurdering er i større grad enn de fleste andre land basert på høy tillit til lærernes faglige vurderinger. Bærebjelken i systemet er standpunktvurderingen, som lærerne selv forvalter.

Mye tyder imidlertid på at den norske sluttvurderingen ikke har den samme tilliten i samfunnet som før. Høsten 2022 stilte Aftenposten på lederplass spørsmål om de norske karakterene var i ferd med å bli ubrukelige. De er ikke alene om den bekymringen. Også lærere har uttrykt bekymring for at karakternivået har steget jevnt over flere år. I tillegg har evalueringer vist at eksamen heller ikke har den påliteligheten mange liker å tro.

Som Norges største lærerorganisasjon må vi ta disse signalene på alvor. Men hvilke grep kan vi foreslå for å bygge og ivareta tillit til lærerprofesjonens vurderinger på sikt?

### **3) Hva skal være Utdanningsforbundets løsninger for å redusere stress og press knyttet til vurdering?**

Høsten 2016 stod professor og overlege Trond Diseth på talerstolen i Lærernes hus og fortalte om en femdobling av antall barn og unge med stressrelaterte sykdommer ved Rikshospitalet. Han koplet den alvorlige utviklingen til prestasjonsjag og overdreven konkurranse i skolen. Siden den gang har flere undersøkelser vist at barn og unge er mer plaget av stress og psykiske lidelser enn tidligere. Forskningen knytter de psykiske helseplagene til skolestress.

I debattene om barn og unges psykiske helse pekes det ofte på systemiske årsaker som testing og eksamen samt hard konkurranse ved opptak til videre utdanning. Samtidig er det naturlig at også lærerprofesjonen ser seg selv i speilet. I en rapport som Rambøll har utført for Utdanningsforbundet, svarer lærere at et stort antall prøver er det som skaper mest stress blant elevene. Er lærerne fanget i et system der hyppige prøver er nødvendig og der elevene aldri blir gode nok, men alltid må strekke seg mot enda høyere måloppnåelse?

### **4) Vil det fortsatt være rom for lærerprofesjonens skjønnsbaserte vurderingstradisjon i en framtid der læring og utvikling helst skal dokumenteres med kvalitetssikrede data?**

I norsk utdanning har vurdering tradisjonelt hørt inn under lærernes faglige domene. Vurderingsformene – enten det dreier seg om refleksjon rundt barns utvikling, om underveisvurdering av læring eller om prøver med karakter – har vært utviklet av lærere og praktisert av lærere. Samtidig har det alltid eksistert en spenning mellom lærerprofesjonens egne vurderinger og ulike former for standardiserte tester og undersøkelser. De siste tiårene har disse spenningene forsterket seg. Det blir gjentatt at vi ikke kan «vite» noe om tilstanden i utdanning uten «objektive» data fra ulike tester og undersøkelser. I møte med dette kan lærernes vurderingstradisjon, basert på ikke-kvantifiserbare metoder, framstå som metodisk utydelig.

Den resultatorienterte og standardiserte testtradisjonen preger allerede lærernes yrkeshverdag i stor grad. Hvilken verdi vil lærernes skjønnsbaserte vurderinger ha i en framtid der «objektive» data om læring får stadig større utbredelse og betydning? Hvordan kan Utdanningsforbundet bidra til å tilpasse og styrke lærernes vurderingstradisjon i møte med utviklingen?

## Vern av lærartittelen

**I politikkdokumentet *Vi utdannar Noreg* peikar Utdanningsforbundet på at «alle barn, unge og vaksne skal ha rett til kvalifiserte lærarar» og at «Utdanningsforbundet vil arbeide for at bruken av ukvalifiserte og dispensasjonar frå utdanningskrava blir innskjerpa i lov- og regelverk».**

### Dagens situasjon

Desse ambisjonane er forsøkt realiserte på mange måtar. Påverknadsarbeid i samband med ny opplæringslov om læraren sitt ansvar for opplæringa og krav til lærarkompetanse for tilsetjing og undervisning i lov og forskrift er døme på dette. Det same er kampanjane *Sakna lærar*, *Berre lærarar er lærarar* og arbeidet for å rekruttere og behalde kvalifiserte lærarar i skulen. Alle desse aktivitetane signaliserer at ein må ha lærarutdanning for å kunne kalle seg lærar og for å kunne utøve læraryrket. Streiken på KS-området i 2022 var i tillegg til ein lønskamp, også ein kamp for å bidra til at all undervisning skal vere frå lærarar, lærarutdanna lærarar.

Trass i desse aktivitetane, mange barn, elevar og vaksne får i dag mykje av opplæringa si av personar utan godkjent lærarutdanning. Nesten 20 prosent av dei som er tilsette i undervisningsstilling i grunnskulen og vidaregåande opplæring, er ikkje lærarar, lærarutdanna lærarar. Samstundes veit vi at nesten 40 000 personar med lærarutdanning jobbar utanfor utdanningssystemet.

I høgare utdanning, oppnår studentar som gjennomfører treårig lærarutdanning graden bachelor. Dei som gjennomfører femårig integrert lærarutdanning oppnår graden master. Dette betyr at gradane ikkje gir noko form for informasjon om innhaldet i utdanningane, til dømes om det er ei disiplinutdanning eller ei profesjonsutdanning.

### Kva kan gjerast

Sentralstyret meiner at dagens situasjon med omfattande bruk av personar utan lærarutdanning i undervisningsstillingar er heilt uakseptabel. Sentralstyret meiner difor at Utdanningsforbundet i tillegg til pågåande arbeid, må vurdere å utvikle nye verkemiddel for å redusere bruken av personar som ikkje er lærarutdanna i undervisningsstillingar i barnehage og skule. Sentralstyret meiner det må gjerast tydeleg kven som skal kunne kalle seg lærar og kven som ikkje kan det.

Sentralstyret ønskjer difor ei drøfting av om vern av lærartittelen gjennom ei autorisasjonsordning for lærarar og nye akademiske gradar kan vere éin veg å gå. Det er sentralstyret si vurdering at arbeidet for vern av lærartittelen saman med pågåande påverknadsarbeid, vil kunne medverke til at «bakdøra» inn til undervisningsstilling i barnehage og skule ikkje står vid open, og at fleire barn, elevar og vaksne får opplæringa si berre av lærarutdanna lærarar.

Både opplæringslova og universitets- og høgskolelova er for tida under revisjon og endring. Sentralstyret vurderer tidspunktet som gunstig for at Utdanningsforbundet skal kunne påverke krav for kompetanse for tilsetjing og for å kunne kalle seg lærar.

Autorisasjon inneber vanlegvis at eit yrke er lovregulert og at det vert kravd ei offentlig godkjenning for å utøve yrket og for å kunne bruke yrkestitlar knytt til yrket. Ei autorisasjonsordning vil innebere ei stor omlegging av det systemet vi har i dag. Som del av arbeidet fram mot ein mogleg debatt på landsmøtet 2023 må det greiast ut korleis ei autorisasjonsordning og vern av lærartittelen kan regulerast i lov. Det må avklarast kva for vilkår og føresetnadar Utdanningsforbundet skal stille til ei ordning for å sikre lærartittelen. Det må vurderast kven som bør opprette, organisere og forvalte ei slik ordning, og kva som bør vere profesjonen si rolle.

Vi har åtte lærarutdanningsvegar til læraryrket i Noreg. Dei er styrde av rammeplanar. Fleire utdanningar som ikkje er lærarutdanningar inneheld pedagogikk og pedagogiske og didaktiske emne, og fører fram til gradane bachelor og master. For å synleggjere kva som er ei lærarutdanning og kva som er anna utdanning, må gradtitlane vere tydelegare. Endring av gradtitlane for lærarutdanningane inneber i seg sjølv ikkje endring av innhaldet og organiseringa av utdanninga.

Å endre dei akademiske titlane for lærarutdanningane på same tid som ein innfører ei autorisasjonsordning, kan gjere det tydelegare kva for utdanningar som gjer grunnlag for autorisasjon.

### **Konsekvensar for *Vi utdannar Noreg***

Innhaldet i ei sak om vern av lærartittelen vil ha overslag til utforminga av teksten i *Vi utdannar Noreg*. Sentralstyret legg til grunn at det må gjerast nokre språklege endringar i punkt 4.1 *God utdanning og ein sterk profesjon*. Særleg vil det gjelde omtalen i avsnitta *God lærarutdanning* og *Rett til kvalifiserte lærarar*.

#### **Spørsmål til diskusjon**

Sentralstyret ønskjer ein diskusjon i forbundet om det er behov for at lærartittelen vernast og at dette kan skje gjennom ei autorisasjonsordning.

- 1) Er vern av lærartittelen, ei autorisasjonsordning og endring i gradsystemet tenlege verkemiddel for å bidra til at barn, unge og vaksne får rett til lærarutdanna lærarar?**
  - Er det vilkår og føresetnadar som må vere til stades for at Utdanningsforbundet skal støtte ei autorisasjonsordning? Kva for positive eller negative verknader ser de av eit slikt framlegg?
  - I kva grad vil ein ny akademisk tittel synleggjere kva som er ei lærarutdanning og som saman med ei autorisasjonsordning kan bidra til vern av lærartittelen?
- 2) Kva bør vere profesjonen si rolle i oppretting og vedlikehald av ei autorisasjonsordning?**
- 3) Korleis kan ei autorisasjonsordning for barnehage og skule sjå ut?**



## Lærerrollen og laget rundt barn, unge og voksne

**Barn og unges muligheter og utfordringer, og bevisstheten om hvilken rolle barnehagen og skolen spiller i deres liv og livssituasjon, har alltid vært en del av lærernes hverdag. Dette ble for alvor synliggjort gjennom en pandemi, tett fulgt av en historisk lang lærerstreik. I løpet av disse tre siste årene har det oppstått en bekymring overfor gruppen av barn og unge som er særlig sårbare, og under fjorårets lærerstreik ble bekymringen utvidet til å romme nærmest alle elever i skolen.**

Nettopp derfor gikk lærerstreiken til tvungen lønnsnemnd: regjeringen mente den truet vitale samfunnsinteresser. Skoler ble stengt som følge av vårt streikeuttak, og elevene ble tilsynelatende overlatt til seg selv. Etter hvert som streiken skred frem, kunne det se ut som om laget rundt barn og unge forsvant, og at det var læreren som i siste instans ble den ansvarlige for barn og unges ve og vel.

Sentralstyret i Utdanningsforbundet ønsker derfor at landsmøtet diskuterer en sak om lærerrollen og laget rundt barn, unge og voksne. Et viktig formål i en slik landsmøtesak er å utvikle og tydeliggjøre Utdanningsforbundets politikk når det gjelder lærerrollen. Denne er i liten grad omtalt i Utdanningsforbundets politikkdokument *Vi utdanner Norge*. Her står det at *alle barn, unge og voksne skal ha rett til kvalifiserte lærere*, men vi konkretiserer i liten grad hva det innebærer å være en kvalifisert lærer. I en videreutvikling av vår politikk, sier vi at elevene skal ha *lærerutdannede lærere*. Dette må synliggjøres i *Vi utdanner Norge*. En slik presisering kan videre bidra til å trekke opp skillelinjer med hensyn til kompetanse, oppgaver og ansvar i forholdet mellom lærerrollen og laget rundt, og med det synliggjøre den rollen vi mener laget rundt barn, unge og voksne i utdanning skal ha.

Utdanningsforbundet mener det er behov for et godt lag rundt barn, unge og voksne i utdanning. Dette er blant annet synliggjort gjennom [våre tolv prinsipper for et helhetlig pedagogisk støttesystem](#) og i *Vi utdanner Norge*. Her står det at vi *skal arbeide for bedre samordning og samarbeid, og for at kompetanse fra andre yrkesgrupper brukes for å støtte barn, unge og voksnes utdanning*. Det er likevel ikke tydelig hvem som skal inngå i laget rundt eller hvilket ansvar dette laget har. Utdanningsforbundets politikk om *Laget rundt barn, unge og voksne i utdanning* må derfor synliggjøre dette i større grad – da særlig sett sammen med omtale av lærerrollen.

### Til diskusjon

Rammeplanen for barnehagen gir pedagogisk leder ansvaret for å *iverksette og lede det pedagogiske arbeidet, i tråd med godt faglig skjønn*. Herunder ligger ansvaret for å *lede arbeidet med planlegging, gjennomføring, dokumentasjon, vurdering og utvikling av arbeidet i barnegruppen*, samt veilede og sørge for at barnehageloven og rammeplanen oppfylles. Ut over dette henvender rammeplanen seg til alle ansatte, med en rekke oppgaver som sorterer under overskriften «Personalet skal». Dermed sidestilles ansatte uten utdanning med fagarbeidere og barnehagelærere når det kommer til å løse en rekke oppgaver.

Skolens formålsparagraf fremhever lærerens sentrale plass, hvor det er *gjennom det daglige møtet mellom elever og lærere at skolens brede formål blir realisert*. Det brede samfunnsmandatet forplikter læreren gjennom både fagplaner og overordnet del av læreplanverket. Samtidig som formålsparagrafen stiller tydelige krav og forventninger, har vi over tid sett at lærerrollen i skolen og i opplæringen er blitt svekket. Det er uklare ansvarsforhold mellom de som skal være faglig ansvarlig for opplæringen, de som skal hjelpe til i opplæringen og de som har andre oppgaver enn de rent pedagogiske oppgavene i skolen. Ansatte uten lærerutdanning får den særlig ansvarsfulle oppgaven som kontaktlærer, oppgaven med å gi vurderinger og sette karakterer – og å bidra i utviklingen av nye læreplaner i et profesjonsfellesskap.

Tilknyttet ulike lovverk og ulike formål vil lærerrollen i barnehagen, grunnopplæringen og voksenopplæringen nødvendigvis utøves ulikt. Ansaret og forpliktelsen overfor barn, unge og voksne vil likevel oppleves sammenfallende på mange områder. Som lærere i barnehage og skole er vi i tillegg forpliktet gjennom Lærerprofesjonens etiske plattform til aldri å unndra oss vårt profesjonelle ansvar: *Vår lojalitet ligger hos barnehagebarn og elever for å fremme deres beste*.

Diskusjonen om lærerrollen bør tydeliggjøre denne forpliktelsen, men samtidig trekke opp grensene for hva som ikke ligger til vårt mandat. Fagområder som spesialpedagogikk, sosialt arbeid og psykisk og fysisk helse vil være nærliggende å trekke frem her. Vi må tydeliggjøre hvilken kompetanse som ligger i lærerutdanningene, og dertil hvilke forventninger som kan knyttes til lærerrollen. Det må komme frem av en sak om lærerrollen at vi ikke ønsker å skyve eget ansvar over på andre, men heller at vi inviterer til samarbeid og anerkjenner at vi ikke kan eller bør bære dette ansvaret alene.

### Spørsmål til diskusjon

- 1) **Hvordan kan vi avgrense lærerens ansvar for barn, unge og voksne i utdanning uten å avskrive eller forskyve vårt profesjonelle ansvar?**
  - a) Hva trenger vi støtte til fra andre yrkesgrupper og profesjoner – både i den enkelte barnehage og skole og gjennom ulike støttetjenester?
- 2) **Hvordan skal vi omtale lærerens forhold til laget rundt barn, unge og voksne i utdanning?**
  - a) Er læreren en del av laget rundt barn, unge og voksne på linje med andre aktører, eller skal vi ha en særskilt rolle?
  - b) Hvilke muligheter og begrensninger gir dette i vår profesjonsutøvelse?