

# Sluttrapport Kunnskapsløftet – fra ord til handling

Konklusjoner etter avslutningen av Kunnskapsløftet – fra ord til handling

---

**RAPPORT** | SIST ENDRET: 04.04.2011

**Tittel:**

Kunnskapsløftet – fra ord til handling 2006-2010 : sluttrapport

**Rapporten:**

[Last ned rapporten \(PDF\)](#)

[Last ned sentrale modeller og figurer \(PDF\)](#)

[Last ned innlegg om Kfoth i Fafo \(PDF\)](#)

**Utgiver:**

Utdanningsdirektoratet

**År:**

2011

---

## 1. Pedagogisk og organisatorisk utvikling er to sider av samme sak.

Store, statlige satsinger bør være helhetlige, og alltid inkludere organisasjons- og systemperspektivet.

Anbefaling: Store statlige programmer bør ivareta det helhetlige perspektivet med mål og tiltak knyttet til pedagogisk praksis som understøttes av organisatoriske endringer.

## 2. En ansvarlig, tydelig og kompetent skoleledelse er avgjørende for å få til planlagt endring.

Anbefaling: Nasjonale utviklingsprogrammer må stille tydelige krav til skoleledelsens rolle, og sentrale myndigheter må bidra til skoleledernes kompetanse til å gjennomføre skoleutviklingsprosjekter og lede lærende organisasjoner.

### **3. En sterk, kompetent og ansvarlig skoleeier er en viktig forutsetning for skoleutvikling.**

Anbefaling: Mange skoleeiere har behov for nasjonal støtte for å utvikle sin endringskapasitet. Støtte til skoleutvikling bør alltid gå via skoleeier.

### **4. Inspirasjon og støtte utenfra er ofte nødvendig for å tenke nytt og komme videre i utviklingen**

Anbefalinger: I utformingen av nasjonale satsinger bør det legges opp til at utviklingsprosjekter kobler til seg ekstern kompetanse. Fremtidige satsinger bør også stimulere til utvikling av miljøer som har den brede kompetansen som skole-Norge trenger, og å gjøre kompetansemiljøene lett tilgjengelig for skoleeiere og skoleledere.

Det bør iverksettes utvikling av et informasjonssystem som kan bidra til å lette koblingen mellom skoler, skoleeiere og nasjonale myndigheter til relevante eksterne kompetansemiljøer eller -personer etter behov.

### **5. Lærernes kompetanse, motivasjon og engasjement er en forutsetning for å få til varig endring.**

Anbefaling: Kompetanseutvikling bør knyttes tett opp til den praksis som skal endres. Lærende skoler har en kultur for samarbeid om planlegging, gjennomføring og vurdering av læringsarbeidet, og belønningssystemer som støtter opp under dette.

Skoleomfattende og systematisk kompetanseutvikling gjennom erfaringsdeling og refleksjon bidrar til spredning og videreutvikling av god praksis.

### **6. Vurdering og analyse av situasjonen før endringsarbeid settes i gang øker sannsynligheten for at tiltakene fører til målet**

(dette gjelder både på skole-, kommune/fylkeskommune- og statlig nivå)

Anbefaling: Alle utviklingsprosjekter bør starte med en grundig beskrivelse, analyse og vurdering av hvor man står som grunnlag for valg av arbeidsområder og virkemidler.

### **7. For å få til varig endring, kreves langsiktighet og utholdenhet**

Anbefaling: Nasjonale satsinger må i sin innretning legge opp til forpliktende og langsiktig arbeid, og fokusere på å skape bærekraftig utvikling.

## **8. Det er avgjørende at utviklingsarbeid er forankret hos de viktigste interessentene og aktørene.**

Anbefaling: Systematisk endringsarbeid må involvere alle viktige aktører og interessenter dersom utviklingen skal bli bærekraftig.

## **9. Ulike tiltak må i gangsettes parallelt, og flere virkemidler må tas i bruk for å få fart på utviklingsarbeidet**

Anbefaling: Nasjonale programmer må ha en bevisst bruk av virkemidler som bygger på erfaringer fra tidligere satsinger. Det må gjennomføres en god samordning av virkemidlene, både de som nasjonale myndigheter har og øvrige virkemidler som skoleeier eller skole disponerer.

## **10. Det er viktig at staten fortsatt har trykk på behovet for skoleutvikling for både å støtte og utfordre skoleeier lokalt.**

Anbefalinger: Utdanningsdirektoratet må være tett på aktørene og bidra med veiledning, kompetanse, krav og tilbakemeldinger i utviklingsarbeid. Dette forutsetter tilstrekkelig finansiering og bemanning, og gode systemer for oppfølging.