

Innspill fra Fagforbundet til etter- og videreutdanningsutvalget for barnehage, skolefritidsordning, skole og bedrift.

Fagforbundet takker for denne muligheten til å få komme med innspill til etter- og videreutdanningsutvalgets arbeid. Fagforbundet organiserer ca 50.000 ansatte i skole, skolefritidsordning (SFO), kulturskolen, og barnehagene. Dette er ansatte som arbeider i ulike stillinger, men de fleste arbeider direkte med barn og elever på laget rundt barnet og eleven. I tillegg har mange av Fagforbundets medlemmer som er fagarbeidere tatt på seg oppgaver med opplæring av lærlinger og som medlemmer av prøvenemnder.

Det som legger rammene for kompetanseutvikling i skole, SFO og barnehage er bestemmelsene om dette i avtaleverket, i opplæringsloven, i rammeplaner, i nasjonale strategier og tilskuddsordninger og lokale og regionale initiativ fra myndigheter og eiere.

I tillegg kommer tiltakene i kompetansereformen Lære hele livet som retter seg inn mot at flere skal få kvalifisere seg videre for å ha en tilknytning til arbeidslivet.

Fagforbundet har følgende innspill til utvalget for etter- og videreutdanning for barnehage, kulturskole, SFO, skole og lærebedrift:

Livslang læring øker livskvaliteten, åpner muligheter for deltakelse i arbeids- og samfunnsliv og sikrer behovet for kvalifisert arbeidskraft i takt med endringene i samfunnet. Alle skal ha mulighet til læring og kompetanseutvikling gjennom hele livet.

Fagforbundet jobber kontinuerlig for at de ansatte skal ha gode rammebetingelser for yrkesutøvelsen. Arbeidsplassene er viktige læringsarenaer, kompetanseutvikling er nøkkelen til å lykkes. For å løse samfunnets samlede behov, trengs det arbeidstakere med solid realkompetanse inkludert utdanning fra forskjellige utdanningsnivåer.

Fagforbundet arbeider for en organisering av tjenestene som fremmer god ressursstyring, flerfaglig samarbeid og tillit til de ansattes kompetanse. Arbeidstakerne må få mulighet til å oppdatere og bygge videre på sin kompetanse gjennom hele yrkeslivet. En desentralisert utdanningsstruktur som gir mulighet til å ta utdanning der folk bor og jobber blir derfor viktig.

Fagforbundet mener en forutsetning for en godt strukturert etter- og videreutdanningsmodell vil kreve at leder, tillitsvalgte og ansatte har samarbeidet om å utvikle kompetanseplaner. Dette arbeidet skjer overordnet i virksomheten og mer konkret ute på arbeidsplassen, og er regulert via tariffavtalene for den enkelte virksomhet. Derfor mener Fagforbundet man ikke kan se på modeller for etter- og videreutdanning uten å se det i sammenheng med partenes rolle i arbeidslivet.

Innen oppvekst har vi som vi vet flere tilskuddsordninger der partene i arbeidslivet i samarbeid med statsforvalteren og flere fordeler tilskuddene mellom aktørene. En utfordring har vært å inkludere flere yrkesgrupper i skolesektoren i det regionale og lokale arbeidet med kompetanseutvikling. Skolen er i dag en arbeidsplass for flere yrkesgrupper som har sitt daglige arbeid rettet direkte mot barn og unge. Vi mener livslang læring skal inkludere alle yrkesgrupper. Derfor trenger vi en modell som sikrer involvering og muligheter for alle yrkesgruppene.

Deltakelse

I Norge deltar mange i læringsaktiviteter gjennom jobben, men deltakelsen er ulikt fordelt, dette er en utfordring, også i skole- og oppvekstsektoren.

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse skriver i sin rapport Kompass 2021 om deltakelse i livslang læring at den største ulikheten i deltakelse i kurs og videreutdanning finnes mellom sysselsatte og ikke-sysselsatte. De sier også at det er viktig å styrke innsatsen på fullføring av videregående opplæring, karriereveiledningen og kompetanseutvikling i jobb. Like utdanningsmuligheter og gode arbeidsbetingelser, som den norske modellen, bidrar til å utjevne sosiale forskjeller. Kompetanse er en ressurs som påvirker den enkeltes økonomi, velferd og livskvalitet. (Kompass 2021, kap.4).

Ulikheten i deltakelse som skisseres her er et alvorlig problem i arbeids- og samfunnsliv, uavhengig av sektor.

Det er viktig å satse på kompetanseutvikling i barnehage, skole, sfo, kulturskolen og bedriftsopplæringa for å styrke kvaliteten på tilbudene, og det kan man oppnå ved blant annet å utjevne deltakelsen i etter- og videreutdanning.

Modell

Fagforbundet mener det er flere mulige innfallsvinkler til å etablere modeller for etter- og videreutdanning og kompetanseutvikling innen oppvekst og opplæring. For eksempel er det fra flere hold problematisert at det er for mange som står i undervisningsstillinger de ikke er kvalifisert for. Fagforbundet mener midlertidig ansatte i slike stillinger må få tilbud om å kvalifisere seg til stillingene, dette må gjøres mer systematisk enn det som er tilfellet i dag.

Videre kan fagarbeidere ansatt i barnehage, skole og skolefritidsordning få tilbud om fagskoleutdanning, og ansatte uten formelle kvalifikasjoner må få tilbud om å fullføre videregående skole. I tillegg må det fortsatt være mulig å ta arbeidsplassbasert utdanning, eller å ta etter- og videreutdanning på høyskole og universitet. En modell må ta høyde for slike og andre tiltak på ulike utdanningsnivåer.

Fagforbundet mener modellen som utvalget skal foreslå må romme kompetanseutviklingstiltak som både fremmer formell kvalifisering, aktuelle temakurs og mer arbeidsplassbaserte kompetanseutviklingstiltak for hele personalet, eller målrettet mot ei gruppe ansatte, alt etter hensikten med kompetanseutviklingstiltaket. For å utnytte og utvikle personalets totale kompetanse og fremme kvalitet i tilbudene til barn og unge, må det etableres et inkluderende kompetansemiljø ved arbeidsplassene. Det betyr at utvalgets oppdrag om at forslag til modell skal omfatte alle ansatte, må tas på det største alvor. På laget rundt barna og elevene i barnehage, skole og SFO er det viktig at det stilles forventninger til alles innsats, og at laget styrkes i alle ledd. Gjennom anerkjennelse av og kjennskap til hverandres kompetanse kan det vokse fram et utviklende samarbeid som fremmer god kvalitet i de pedagogiske tilbudene.

Fagforbundet tror ikke det er enkelt å bygge en slik modell som skal passe for samarbeid både med utdanningstilbydere og arbeidslivet, og faktisk dekke opp kompetansebehov. I tillegg er det ønskelig å hindre økt byråkrati.

Et sted må man likevel begynne, og Fagforbundet mener en modell for kompetanseutvikling i barnehage, skole og SFO:

- må ha alle ansatte som målgruppe, dette vil fremme bedre kvalitet i tilbudene til barn og unge.
- må baseres på samarbeid og tillit mellom partene i utvikling av lokale og regionale kompetanseplaner og kompetanseutviklingstiltak
- må konkretiseres helt ned på arbeidsplassene
- må være kjent blant alle de ansatte
- må involvere de tillitsvalgte
- må være en sak for medbestemmelse i henhold til avtaleverket
- må ha rammevilkår for gjennomføring som gjør deltakelse mulig

Fagforbundet mener modellen som har vært brukt i barnehage-strategien for kompetanseutvikling er god som et grep for å sikre at kompetanseutviklingstiltakene treffer målene og alle de ansatte. Den er bevisstgjørende og synliggjør også den totale kompetansen i personalet. En ny modell for kompetanseutvikling behøver ikke være lik denne, men må ha et system for å sjekke ut at faktisk alle ansatte er inkludert i tiltakene på en hensiktsmessig måte, og at modellen kan brukes for å nå målene om å dekke opp for relevante kompetansebehov lokalt.

Lærebedrifter

For å ha ei fagopplæring som leverer den kompetansen arbeidslivet har behov for, trenger vi engasjerte ansatte som tar imot lærlinger, framtidens fagarbeidere. Lærlingene skal tas imot med respekt og få ei kvalitativt god og relevant opplæring. For å få til dette må vi ha et system for kompetanseutvikling for ansatte som tar på seg oppgaver med lærlingene. Det gjelder medlemmer i prøvenemnder, instruktører og faglige ansvarlige. Det er naturlig at dette tiltaket i kompetansemodellen ligger til fylkeskommunene, men dette må styrkes over hele landet.

Det er verdt å nevne her at også mange barnehager, skoler og skolefritidsordninger er lærebedrifter, dette har konsekvenser for kompetansetiltakene.

SFO

Skolefritidsordningen (SFO) har fått en ny rammeplan. Denne tas nå i bruk i hele landet, noe som byr på en gylden mulighet til å gå i gang med å styrke kompetansen i skolefritidsordningene. Dette er etterlengtet og har vært etterspurt lenge fra Fagforbundets medlemmer ansatt i SFO.

Evalueringsrapporten av skolefritidsordningen fra NTNU i 2018 oppsummerer med: «*Til sammen peker tallene på at det er lite deltakelse i kompetanseutviklingstiltak for de ansatte i SFO, også når vi inkluderer slikt som intern opplæring og kurs og konferanser. Vi finner også at det er forskjeller i deltakelse ut ifra utdanningsbakgrunn. Enkelt sagt så har de med lavest formalkompetanse også lavest deltakelse i kompetanseutviklingstiltak, målt etter antall tiltak de har deltatt i.*» (Evaluering av SFO, NTNU 2018).¹

Rapporten viste også at det er forskjeller i deltakelse ut ifra utdanningsbakgrunn. Ansatte med lavest formalkompetanse hadde også lavest deltakelse i kompetanseutviklingstiltak. Dette

¹ U Samfunnsforskning AS Mangfold og inkludering november 2018 ISBN 978-82-7570-569-1 (trykk) ISBN 978-82-7570-570-7 (web)

erfarer våre medlemmer. Om de får tilbud om kompetansehevende tiltak gjelder dette knyttet til enkeltbarn. Fagforbundet mener at det å styrke kompetansen i SFO er et vinn-vinn-tiltak for alle.

Skole

En modell for etter- og videreutdanning i skole må også her ha rom for å nå alle de ansatte på laget rundt elevene i skolen. Her refererer vi også til forslag til modell og kriterier for denne beskrevet ovenfor. I skole er det viktig at alle ansatte deltar i felles kompetanseutviklingstiltak, det arbeidsplassbaserte, som direkte handler om de respektives arbeidsoppgaver i opplæringa, i felles utviklingsarbeid, for å forankre et felles elev- og kunnskapssyn, for å sikre kontinuitet og progresjon i læringsarbeidet og ikke minst for å etablere et trygt og godt skolemiljø.

Barnehage

For etter- og videreutdanning for de ansatte i barnehage viser vi til kompetansestrategien for fremtidens barnehage og at det i et trepartssamarbeid vil være viktig å høste erfaringer fra denne og drøfte forbedringer og utvikling av satsingsområdene.

Oppsummert om modeller

Fagforbundet har tro på modeller som er godt kjent i målgruppene, med involvering av ansatte og tillitsvalgte, modeller for kompetanseutvikling basert på trepartssamarbeidet. En forutsetning for alle modeller er gode rammevilkår for realisering av kompetanseutviklingstiltakene.

Fagforbundet ser fram til gode diskusjoner rundt hvordan de ulike modellene for etter- og videreutdanning kan nå flere ansatte, fremme kvalitet i tilbudene i sektoren, også de som har oppgaver i fagopplæringa ute i bedrifter og virksomheter.