

REFERAT Oppvekstutvalget 2019-2023 d. 17-01-2023

Møtedato Tirsdag d. 17. januar 2023 kl. 17:15

Møtested Bystyresalen

Indholdsfortegnelse

Møtedokumenter.....	3
Godkjenning av oppvekstutvalgets protokoll av 06.12.2022.....	4
Oppvekstutvalgets tilskuddsordning for utsatte/vanskeligstilte barn og unge 2023.....	6
Høringsuttalelse NOU 2022: 13 Med videre betydning - Et helhetlig system for kompetanse- og ka	8

Sak 2023000013-4: Møtedokumenter

Vedlegg

Oppvekstutvalget - orientering om stengning

Oppvekstutvalget 17.01.23-Rajshahi

Oppvekstutvalget 17.01.2023 2

Komplett innkalling_ Oppvekstutvalget (17.01.23)

Saksliste Oppvekstutvalget 17.01.2023

Sak 1/23: Godkjenning av oppvekstutvalgets protokoll av 06.12.2022

Vedlegg

Protokoll Oppvekstutvalget 06.12.22



Dato 10. januar 2023
Saksnr.: 2023000013-1
Saksbehandler Eva Sand
Godkjent av Kristin Eidet Robstad

Saksgang
Oppvekstutvalget

Møtedato
17.01.2023

Godkjenning av oppvekstutvalgets protokoll av 06.12.2022

[Oppvekstutvalget godkjenner protokollen fra møte 06.12.22](#)

Vedlegg:
Protokollen fra møtet 06.12.22

Sak 2/23: Oppvekstutvalgets tilskuddsordning for utsatte/vanskeligstilte barn og unge 2023.

Vedlegg

Tilskudd for utsatte vanskeligstilte barn og unge



SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2023000371
Saksbehandler Elin Synnøve T Stavenes

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Oppvekstutvalget	17.01.2023	2/23

OPPVEKSTUTVALGETS TILSKUDDSDORDNING FOR UTSATTE/VANSKELIGSTILTE BARN OG UNGE 2023.

OPPVEKSTUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 17.01.2023 SAK 2/23

Oppvekstutvalgets vedtak

Oppvekstutvalget tildeler kr 595 000 tilhørende kommunalområdets tilskuddsordning "Tilskuddsordning for utsatte/vanskeligstilte barn og unge» i samsvar med direktørens innstilling som vist i vedlagte oversikt over søkerne. (Enst.)

18.01.2023

Sak 3/23: Høringsuttalelse NOU 2022: 13 Med videre betydning - Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling



Dato 10. januar 2023
Saksnr.: 2022039079-1
Saksbehandler Eivind Eikeland
Godkjent av Kristin Eidet Robstad
Camilla Bruno Dunsæd

Saksgang
Oppvekstutvalget
Formannskapet

Møtedato
17.01.2023
25.01.2023

Høringsuttalelse NOU 2022: 13 Med videre betydning - Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling

Forslag til vedtak

[Kommunedirektørens forslag til høringsuttalelse vedtas](#)

Sammendrag

Utvalget for etter- og videreutdanning i barnehage og skole, ledet av professor Sølvi Mausethagen, overleverte utredningen [NOU 2022: 13 Med videre betydning – Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole](#) til Kunnskapsdepartementet 28.09.2022. Kunnskapsdepartementet har sendt NOUen på [høring](#) med frist 28.02.2023.

Utvalget har vurdert og foreslått ulike modeller for etter- og videreutdanning for alle ansatte i barnehage, grunnskole, videregående opplæring, kulturskole, opplæring særskilt organisert for voksne, og i fag- og yrkesopplæringen i både skole og bedrift. Utredningen og høringen skal være et grunnlag for departementets videre arbeid med å vurdere innretningen av et fremtidig system for etter- og videreutdanning for alle ansatte i barnehage- og opplæringssektoren, som etter planen skal være på plass i 2025.

Kommunedirektøren støtter i all hovedsak forslagene til innretning av et fremtidig system for etter- og videreutdanning for alle ansatte i barnehage- og opplæringssektoren, men påpeker at kommunene i liten grad har mulighet til å gjennomføre alle tiltakene som blir beskrevet uten tilstrekkelig statlig finansiering.

Vedlegg:

Saksutredning

Bakgrunn for saken

Utvalget for etter- og videreutdanning i barnehage og skole, ledet av professor Sølvi Mausethagen, overleverte utredningen NOU 2022: 13 Med videre betydning til Kunnskapsdepartementet 28.09.2022. Kunnskapsdepartementet sendte NOUen på høring 31.10.2022. Det er Utdanningsdirektoratet som sender ut høringen på vegne av Kunnskapsdepartementet, og som vil ha ansvaret for høringsprosessen og for å oppsummere høringen. Høringsfrist er 28.02.2023.

Utvalget ble nedsatt i september 2021 og skulle vurdere og foreslå ulike modeller for etter- og videreutdanning for alle ansatte i barnehage, grunnskole, videregående opplæring, kulturskole, opplæring særskilt organisert for voksne, og i fag- og yrkesopplæringen i både skole og bedrift. Målet for modellene skal være å bidra til utvikling av god kompetanse hos ansatte i alle barnehager og skoler for å fremme læring og dannelse hos barn og elever. Utredningen og høringen skal være et grunnlag for departementets videre arbeid med å vurdere innretningen av et fremtidig system for etter- og videreutdanning for alle ansatte i barnehage- og opplæringssektoren, som etter planen skal være på plass i 2025.

Medvirkning med innbyggere/brukerrepresentanter

Delta, Fagforbundet, Lektorlaget og Utdanningsforbundet vil komme med innspill til sine respektive forbunds høringsuttalelser, og har ikke innspill til Kristiansand kommunes høringsuttalelse.

Dagens etter- og videreutdanningsystem

Utvalgets mandat og utredning handler om etter- og videreutdanning i barnehage og skole. NOU 2022:13 Med videre betydning baserer seg på et bredt kunnskapsgrunnlag om dagens etter- og videreutdanningsordninger, både forskning og flere pågående evalueringer av de ulike ordningene.

Uttalelse:

Kommunedirektøren vurderer at kunnskapsgrunnlaget dekker godt dagens ordninger og støtter retningen som skisseres. Det tilbyr mange innsikter som kan bygges videre på. Et av kjernespoørsmålene er hvordan legge til rette for kompetanseutvikling som har de beste forutsetningene for å føre til endringer i den pedagogiske praksisen og undervisningen. Prinsippene som trekkes frem er: langsiktighet og forutsigbarhet, være kunnskapsbasert, møte det lokale behovet for kompetanse, og ivareta medbestemmelse, balanse mellom kollektiv og individuell kompetanseutvikling og bygge på likeverdige partnerskap.

Siden initiativer til kompetanseutvikling i skolen kommer fra ulike aktører og nivåer, både fra stat, kommune og profesjonen selv, vektlegger kommunedirektøren betydningen av å se slike initiativ bedre i sammenheng. Lærerprofesjonalitet må styrkes gjennom å få en større forståelse av hvordan slike initiativ virker sammen eller ikke, og i hvilke retninger og med hvilke konsekvenser. Lærere må i større grad må bli posisjonert som endringsagenter fremfor iverksettere av utviklingsarbeid, og et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling må legge til rette for og bidra til at lærere selv må utforske og kritisk analysere egen undervisning og elevenes læring.

Den store intensjonen om partnerskap med UH, både for å styrke den pedagogiske praksisen og for å styrke utdanningsforskningens relevans for praksis, er en av kjerneutfordringene. Det er behov for at kommuner og UH-sektor har et tettere samarbeid, både på eier- og enhetsnivå, for å få bedre kjennskap til hverandre slik at aktørene i partnerskapet kan utvikle kompetansehevingstiltak som samsvarer med utfordringsbildet og tar utgangspunkt i lokale behov. Et tett samarbeid er etter kommunedirektørens vurdering også en forutsetning for at UH-sektor kan bruke læringen

som skjer gjennom tiltakene som utformes i tilskuddsordningene for etterutdanning til å styrke lærerutdanningene.

Kunnskapsgrunnlaget

Kunnskapsgrunnlaget omfatter forskning på relevante områder og statistikk over ansattes kompetanse. Det inneholder også en gjennomgang av kompetanseutvikling fra utvalgte land og andre sektorer i Norge.

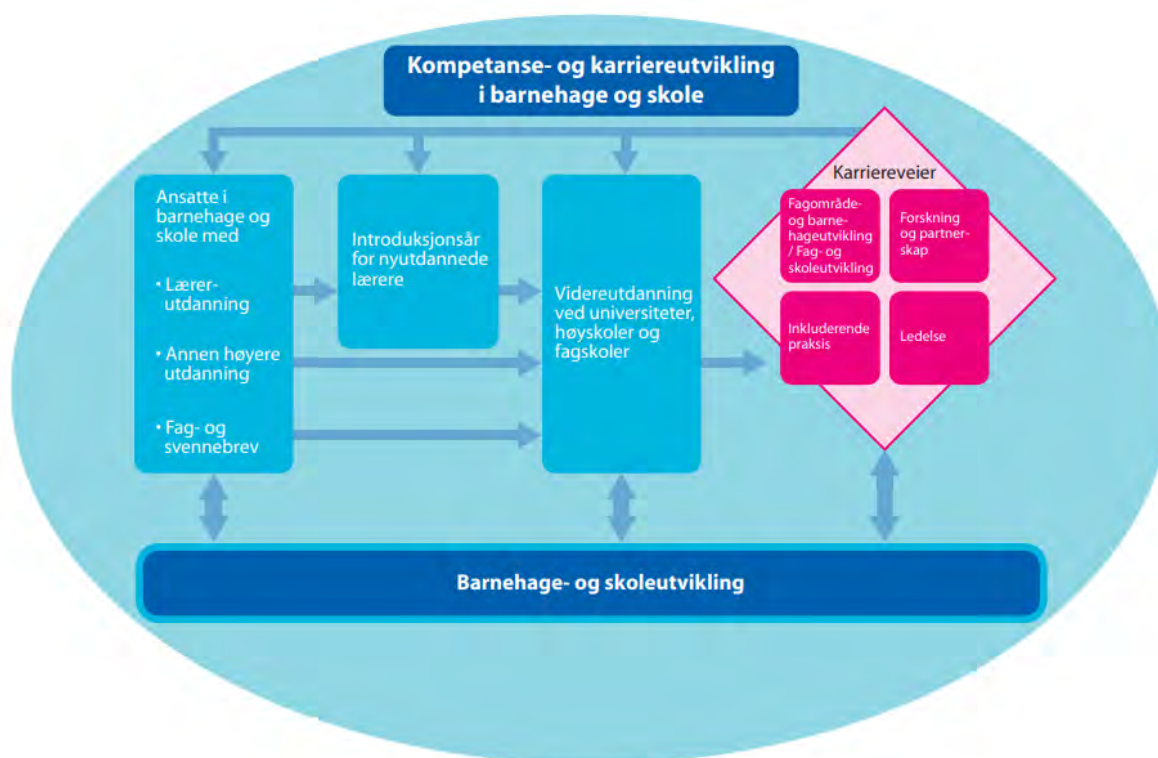
Uttalelse:

Kommunedirektøren opplever at kunnskapsgrunnlaget om etter- og videreutdanningstiltak i all hovedsak dekkes godt.

Kunnskapsgrunnlaget kunne med fordel vektlagt relasjoner og sammenhenger i verdikjeden mellom barnehage- og skoleeier og helt ut til den enkelte elev og barn i større grad. Ansattes motivasjon og involvering er avgjørende, og kompetanseutviklingen må foregå tett knyttet til arbeidsplassen med relevans for det pedagogiske arbeidet, men dette forutsetter en aktiv barnehage- og skoleeier som skaper sammenheng mellom de ulike nivåene i verdikjeden. For at et system for kompetanse- og karriereutvikling skal være helhetlig, må det være en klar strategi å styrke alle nivåene i verdikjeden, og tiltak må bidra til å skape sammenheng.

Helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling

Utvalget foreslår et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling:



Introduksjonsår for nyutdannede lærere, karriereveier, videreutdanning og barnehage- og skoleutvikling skal virke sammen mot de samme målene: å gi lærere og andre ansatte gode muligheter for å utvikle seg faglig sammen med kollegaene, men også med barna og elevene, gjennom hele arbeidslivet, og slik bidra til at barn og elever blir utdannet og dannet for livet. Eiere og ledelsen i barnehage og skole spiller en viktig rolle for at de ulike kompetansetiltakene blir planlagt og gjennomført strategisk og i sammenheng. Et større handlingsrom for barnehage- og skoleeiere gir bedre muligheter for at videreutdanning og spesialiserte roller brukes aktivt i barnehage- og skoleutvikling.

Helheten i systemet for kompetanse- og karriereutvikling skal også bidra til bedre sammenheng mellom lærerutdanningen og barnehager og skoler.

Uttalelse:

Kommunedirektøren støtter i all hovedsak forslaget om et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling slik det framkommer i NOU 2022:13 Med videre betydning.

Kommunedirektøren vektlegger særlig viktigheten av følgende momenter:

- *Gi handlingsrom til barnehage- og skoleeier.*
- *Systemet må støtte opp om profesjonsfellesskapene og legge til rette både for individuell og kollektiv læring.*
- *Bedre sammenheng mellom lærerutdanningen og barnehager og skoler.*

Rett til introduksjonsår for nytilsatte lærere

Utvalget foreslår å innføre en rett til et introduksjonsår for alle nyutdannede lærere i barnehage og skole. Retten skal innebære at 10 prosent av arbeidstiden det første året skal kunne brukes til introduksjonsaktiviteter.

Uttalelse:

Kommunedirektøren støtter forslaget gitt at det finansieres av staten. Forslaget vil generere økt ressursbruk som det vil være urealistisk å håndtere for kommunene innenfor stadig trangere økonomiske rammebetingelser.

Nasjonalt system for karriereveier i barnehage og skole

Utvalget foreslår å innføre et nasjonalt system for karriereveier for ansatte i barnehage og skole innenfor fire områder: fagområde- og barnehageutvikling / fag- og skoleutvikling, forskning og partnerskap, inkluderende praksis og ledelse. Utvalget foreslår å knytte gjennomføring av en videreutdanning på 60 studiepoeng på masternivå til utøvelse av karriereveiene. Minimum 20 prosent av arbeidstiden skal brukes til å utføre oppgaver i forbindelse med karriereveien.

Uttalelse:

Kommunedirektøren støtter forslaget gitt at det finansieres av staten. Forslaget vil generere økt ressursbruk som det vil være urealistisk å håndtere for kommunene innenfor stadig trangere økonomiske rammebetingelser.

Like vilkår og muligheter for videreutdanning

Utvalget foreslår å innføre en felles ordning for videreutdanning som innebærer at minimum 20 prosent av arbeidstiden kan brukes til å gjennomføre videreutdanning tilsvarende et omfang på 30 studiepoeng over et år. Andre ansatte som jobber med barn og elever i barnehage og skole skal inkluderes i ordningen senest innen 2027. Utvalget foreslår også å utvikle flere moduler på 15 og 7,5 studiepoeng og flere digitale tilbud for å gi større valgmuligheter og fleksibilitet, samt foreta en helhetlig gjennomgang av videreutdanningstilbudene.

Uttalelse:

Kommunedirektøren støtter forslaget gitt at det finansieres av staten. Forslaget vil generere økt ressursbruk som det vil være urealistisk å håndtere for kommunene innenfor stadig trangere økonomiske rammebetingelser.

En felles tilskuddsordning for barnehage- og skoleutvikling

Utvalget foreslår å slå sammen dagens fire ordninger for lokal kompetanseutvikling til én felles tilskuddsordning for barnehage- og skoleutvikling. Forslaget innebærer å innføre en forholdsmessig fordeling av midlene, styrke kompetansenettverkene og partnerskapene, innføre treårige kompetanseplaner og opprette et nasjonalt samarbeidsforum og nettverk for samisk språk og kultur.

Uttalelse:

Kommunedirektøren støtter forslaget om å slå sammen dagens fire ordninger for lokal kompetanseutvikling til én felles tilskuddsordning for barnehage- og skoleutvikling. Dette er viktig ettersom de lokale behovene i stadig større grad omhandler utfordringer barnehager, skoler og andre tjenester innenfor oppvekstområdet må løse i fellesskap. Det er også tydelig at kompetansebehovet innebærer at UH må bruke hele bredden av relevant kompetanse inn i partnerskapet.

Kommunedirektøren støtter ikke at den forholdsmessige fordelingen skal skje på fylkesnivå, men ønsker at midlene deles direkte ut til eiernivå i kommunene på bakgrunn av en forholdsmessig fordeling. Dersom samarbeidsforumene beslutter den endelige fordelingen basert på lokale behov, kompetanseplaner og prosjektbeskrivelser er det fare for at det blir en tilfeldig praksis der kommuner med størst kapasitet til å lage kompetanseplaner og prosjektbeskrivelser blir forfordelt, og at de reelle lokale behovene ikke blir godt nok ivaretatt.

Dersom midlene deles direkte ut til eiernivåene i kommunene vil det gi mer handlingsrom og forutsigbarhet for den enkelte kommune til å kartlegge lokale behov på en god måte og til å utvikle kompetanseplaner og tiltak som er riktig dimensjonert ut fra faktiske rammer. Dette vil også gi UH større forutsigbarhet i samarbeidet med kommunene, og legge til rette for at UH sin ressursbruk er riktig dimensjonert mellom de ulike kommunene i partnerskapene. Kommunedirektørens erfaring er at vi har fått en standardisering og avgrensing i hvilke fagressurser som involveres fra UH fordi det ikke har vært en forholdsmessig fordeling på kommunenivå.

Andre betraktninger

Det fremholdes flere steder i NOU 2014:13 Med videre betydning, at tiltak skal møte lokale behov. Kommunedirektøren vektlegger at det må ligge en grundig kvalitetsvurdering til grunn før tiltak utvikles innenfor tilskuddsordningene. Hva som er de lokale behovene kan ikke defineres av ansatte i den enkelte barnehage eller skole alene, men det krever en analyse av data og kvalitativ informasjon fra barn, elever og foreldre. Hver enkelt barnehage og skole må også se sitt utviklingsbehov i lys av lokale utfordringer i nærmiljøet og i lys av samfunnstrender. Behovene må også ses i lys av kommunale strategier og planer. Varige praksisendringer skjer gjennom at hele systemet (verdikjeden) støtter opp omkring, følger opp, evaluerer og videreutvikler kunnskap fra tiltak som gjennomføres.

Kommunedirektøren vektlegger at tiltak som utvikles innenfor tilskuddsordningene må bidra til å bygge kapasitet i hele kommunen, og ikke bare i de barnehager og skoler der det blir gjennomført tiltak. Kompetanseutvikling som skjer nært den pedagogiske praksisen i samhandling med barn, elever og kollegaer er viktig, men for at systemet skal være bærekraftig, og for at tiltakene skal bidra til kollektiv læring, også mellom enheter, må eiernivået være involvert og deler av kompetansehevingen må skje i nettverk mellom barnehager og mellom skoler. Tilskuddsordningene har i dag ikke en finansiering som gjør det realistisk å gjennomføre tiltak i alle barnehager og skoler, og det kan føre til at systemet for etterutdanning blir fragmentert og at lokale forskjeller øker. Perspektivet som vektlegger at tiltak som utvikles innenfor tilskuddsordningene må bidra til å bygge kapasitet i alle enheter i kommunene og ivareta relasjoner og sammenhenger i verdikjeden mellom barnehage- og skoleeier og helt ut til den enkelte elev og barn bør fremkomme tydelig i retningslinjene for tilskuddsordningene.

Konklusjon

Kommunedirektøren støtter i all hovedsak forslagene til innretning av et fremtidig system for etter- og videreutdanning for alle ansatte i barnehage- og opplæringssektoren slik det blir beskrevet i NOU 2022:13 Med videre betydning. Kommunene har likevel i liten grad mulighet til å gjennomføre alle tiltakene som blir beskrevet uten tilstrekkelig statlig finansiering. Et helhetlig system for etter- og videreutdanning vil da stå i fare for å bli stykkevis og delt.