

Innspill til høringen av «NOU 2022:13 Med videre betydning»

Skolenes landsforbund er positiv til utvalgets forslag om et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling, som inkluderer alle ansatte i barnehage og skole. Skolen og barnehagen er ikke kun for pedagogene, men en arbeidsplass for mange yrkesgrupper.

SL har imidlertid vært tydelige på at det må utvikles modeller som også gir like muligheter for alle. Like muligheter handler om både (a) adgang til kompetanse- og karriereutvikling og (b) prioritering av yrkesgrupper og/eller fagområder. SL er særskilt bekymret for ivaretagelsen av ansatte innenfor fag- og yrkesopplæringen:

(a) Adgang til kompetanse- og karriereutvikling

Det er viktig at modellene og tilbudene tilpasses aktørene. Feks, noen yrkesfaglærere har 3-årig YFL, men svært mange har i stedet mange års erfaring fra næringslivet, fagbrev/svennebrev/mesterbrev, fagskole og eventuelt PPU. Dette betyr at etter- og videreutdanningstilbud må legges på et nivå som ikke ekskluderer disse ansattes muligheter til videre kompetanseutvikling. Det er i denne sammenheng også viktig å trekke frem viktigheten av å anerkjenne studiepoeng fra fagskolen som inngangsbillett til UH-sektoren.

For mange ansatte vil kompetanse- og karriereutvikling handle om å kvalifisere seg. For eksempel yrkesfaglærere ansatt på vilkår eller andre ansatte som kategoriseres som ukvalifiserte lærere. Mange har utfordringer med å komme videre i utdanningssystemet fordi det stilles opptakskrav som ikke samsvarer med det utdanningsløpet som har vært veien inn til det aktuelle yrket.

Eksempel 1: En yrkesfaglærer ansatt på vilkår, som har mesterbrev og over 20 års erfaring fra sin bransje, vil ikke kunne komme inn på PPU for å bli kvalifisert lærer. Vedkommende mangler to år med relevant yrkesteoritisk utdanning ut over videregående skole. Alternativet vil være en treårig yrkesfaglærerutdanning (YFL), men et mindretall velger dette da utdanningsløpet er utfordrende å kombinere med både jobb og et etablert familieliv.

Eksempel 2: En yrkesfaglærer med to år yrkesteoretisk utdanning fra fagskolen har fullført PPU og er formelt kvalifisert som yrkesfaglærer. Vedkommende kommer imidlertid ikke inn på videreutdanning, for eksempel gjennom KFK (se punkt b nedenfor), fordi utdanningen fra fagskolen ikke blir godkjent.

I lys av det overnevnte blir det derfor helt avgjørende fremover, for å kunne både rekruttere og beholde blant annet yrkesfaglærere, at annen utdanning (inkludert bransjespesifikke kurs og sertifiseringer) enn studiepoeng fra UH-sektoren må kunne godkjennes som relevant for opptak til blant annet PPU-Y og/eller andre modulbaserte yrkesfaglige utdanninger.

(b) Prioritering av yrkesgrupper og/eller fagområder

For at det skal bli et et helhetlig system som inkluderer alle ansatte også i praksis, så må det bli like muligheter til å bli prioritert uavhengig av om du er fellesfaglærer eller yrkesfaglærer, fagarbeider eller er en annen yrkesgruppe i skole og barnehage. SL er derfor bekymret for at prioriteringen fortsatt vil være lik dagens praksis, hvor enkelte yrkesgrupper og/eller fagområder nedprioriteres eller ikke får adgang, for eksempel slik ordningen Kompetanse for kvalitet (KFK) er for yrkesfaglærere.

Det er viktig at det ikke er kun forskningsbasert utdanning som verdsettes, men også erfaringsbasert utdanning.

Vi ønsker også å minne om at tilskuddsordningene til fag- og yrkesopplæringen ble etablert senere enn andre ordninger, og at denne ansattgruppen derfor i sin helhet har fått færre tilbud frem til nå. Dette bør hensyntas i prioriteringene fremover.

Fagskolen

Skolenes landsforbund mener at fagskolene er en naturlig arena for etter- og videreutdanning for mange yrkesgrupper i skole- og barnehagesektoren. For yrkesfaglærere er fagskolen også - etter vår mening - en naturlig arena for kvalifisering av yrkesfaglærere. Vi foreslår derfor å se på muligheten for at fagskolene også kan få tilby PPU-Y. Nasjonale finansieringsordninger, som for eksempel allerede nevnte Kompetanse for kvalitet (KFK), må også inkludere fagskolene som tilbyder.

En utfordring i dag er imidlertid den formelle sluttkompetansen. Videreutdanning må, også for yrkesfaglærere, gi lønnsloft. Dette henger igjen sammen med LOs kamp for å få fagskoleutdanning opp på nivå 6 i NKR (nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring).

Kompetanse for kvalitet

Utvalget mener lærerne bør være prioritert frem til utgangen av strategiperioden for Kompetanse for kvalitet i 2025, og at andre ansatte inkluderes senest fra 2027.

Endringene utvalget foreslår betyr at dagens ordning med 37,5 frigjort tid til videreutdanning reduseres til minimum 20 prosent.

SL mener det er positivt med like muligheter for flere, men i en allerede hardt presset arbeidshverdag – i kombinasjon med familieliv - er vi bekymret for at en reduksjon i tidsressurs vil bety at færre vil velge å ta videreutdanning. Tilbakemeldinger fra medlemmer er at dagens 37,5 % heller ikke er tilstrekkelig. Vi er derfor imot denne reduksjonen.

Karriereveier

Utvalget skriver i sin utredning at en karrierevei kun er for noen få. Hvorfor skal det være det? At det vil være et begrenset antall stillinger er naturlig, men vi kan ikke ha en modell for karriereveier som ekskluderer store ansattgrupper i skolen fra i det minste å ha en mulighet?

Vi er i den forbindelse ekstra bekymret for mulighetene yrkesfaglærere har for en karrierevei i skolen – i lys av at utvalget foreslår at videreutdanningene skal ligge på Masternivå.

Det er viktig å være klar over at mange yrkesfaglærere kommer fra vesentlig bedre betalte jobber. Det betyr at for å kunne rekruttere og beholde denne viktige kompetanse i skolen, så er det viktig med muligheter for karriereveier i skolen også for yrkesfaglærere. Videreutdanning på Bachelornivå må derfor også kunne føre til karrieremuligheter.

Den største svakheten med modellen er imidlertid at utvalget baserer seg på at det er utelukkende akademisk utdanning fra UH-sektoren som kan lede til en karrierevei. Hva med yrkesfaglig høyere utdanning? Og hva med fagskolen? Når det fra politisk hold uttales en sterk satsning på fag- og yrkesopplæring, så er det problematisk at det foreslås en modell som anerkjenner yrkesfaglig utdanning å så liten grad.

Den største utfordringen er imidlertid at en slik modell for karriereveier berører tariffavtalen mellom partene. En forutsetning for innføring må derfor at det tilføres midler, slik at vi ikke havner i en situasjon hvor fellesskapets lønnsnett brukes til en karrierevei for de få. Like muligheter for alle forutsetter en kollektiv tankegang, og en karrierevei for de få vil ta av fellesskapets lønnsnett. Hvem skal det gå på bekostning av?

Introduksjonsår for nytilsatte

Skolenes landsforbund har vært tydelige i vår stemme om at vi støtter en økt satsning på veiledning i skolen, for alle ansatte. For nyutdannede nytilsatte er det ekstra viktig med god støtte, blant annet for å forhindre frafall. Det betyr at SL støtter utvalgets forslag om et introduksjonsår. Det er imidlertid viktig at en slik ordning utvikles mellom partene i arbeidslivet.

SL ønsker også i denne sammenhengen å uttrykke en bekymring knyttet til hvordan dette vil påvirke tariffavtalen. Det er problematisk at andre enn partene i arbeidslivet forskriftsfester noe som skal inn i en tariffavtale. For eksempel, det ligger i dag en fremforhandlet tidsressurs på 6 % til nytilsatte i arbeidstidsavtalen for lærere (SFS2213). Hvis det skal forskriftsfestes en høyere avsatt tid, så er det særdeles viktig å drøfte finansieringen av dette – og da fortrinnsvis i form av en egen øremerket tilskuddsordning. Da vil vi unngå at ressurser til introduksjonsåret går på bekostning av noe/noen annet/andre. I den anledning er det viktig å presisere at en tilskuddsordning må inkludere ressurser både til den som blir veiledet, men også til veileder. I tillegg må ordningen gjelde for alle skoleslag, ikke kun grunnskolen, slik det er i dag.