

KS



CanStockPhoto

UTDANNINGSPOLITISK PLATTFORM

KUNNSKAP FOR KOMMENDE GENERASJONER

Forord

Barnehage, grunnskole og videregående opplæring er et kommunalt og fylkeskommunalt ansvar. Barn og unge skal få en utdanning som er egnet til å forberede dem på samfunns- og arbeidsliv. Utdanning inngår i kommunesektorens unike oppdrag knyttet til å utvikle demokrati og deltakelse og det å være samfunnsutviklere.

KS vil med sin utdanningspolitiske plattform

- **bidra til at det norske utdanningssystemet skal framstå som internasjonalt ledende ved at kommunesektoren tar ansvar og utnytter handlingsrommet slik at barn og unge får en best mulig oppvekst og utdanning**
- **bidra til at kommunesektoren gjør utdanning til en sentral del av et livskraftig lokaldemokrati**
- **tydeliggjøre KS' rolle som kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon på oppvekst- og utdanningsfeltet**
- **synliggjøre hvilke utdanningspolitiske områder KS skal konsentrere innsatsen om i neste periode og målrette KS' arbeid på utdanningsområdet**

Den norske grunnopplæringen er god, og KS er stolt av hva kommunesektoren som ansvarlig for drift og utvikling av barnehager, grunnskoler og videregående opplæring så langt har fått til. Samtidig må det tas nye grep under mottoet: Kunnskap for kommende generasjoner!

Noen kommuner og fylkeskommuner har lyktes bedre enn andre. KS mener det er viktig å framelske en kultur for å lære av dem som gjør det bra både på kommunenivå og i den enkelte barnehage, skole og lærebedrift. KS ønsker et politisk engasjement som bidrar til at alle barn og unge får en oppvekst og utdanning som setter dem i stand til å mestre egne liv til fellesskapets beste. Erkjennelsen av at både den enkelte og fellesskapet taper hvis barnehagen og skolen svikter, gjør at arbeidet med en god barnehage og en god offentlig fellesskole for alle må løftes fram. «It takes a whole village to raise a child.»

Vi håper denne plattformen er til hjelp på veien.



Halvdan Skard



Olav Ulleren



Plattformens innhold

Forord	1
1 Hvorfor en utdanningspolitisk plattform?	4
2 KS' utdanningspolitiske mål	6
3 Innsatsområder og forventninger	7
Læring i et livslangt perspektiv	8
Helhetlig og utfordrende lederskap	10
Kompetente medarbeidere – rekruttering og medarbeiderutvikling ..	12
Deltakelse og brukermedvirkning	14
4 KS' oppfølging	15
Litteratur	16

1 Hvorfor en utdanningspolitisk plattform?

Den utdanningspolitiske plattformen for KS tar utgangspunkt i to hovedutfordringer:

- Det globale kunnskapssamfunnets krav til kunnskaper, ferdigheter og holdninger og den enkeltes og fellesskapets evne til læring og omstilling.
- Kommunesektorens unike oppgave når det gjelder å utvikle et livskraftig og utviklingsorientert lokaldemokrati, samfunn og et helhetlig oppvekstmiljø.

Oppvekst og utdanning er viktige samfunnsområder. Innenfor rammen av en likeverdig og tilpasset opplæring er det et kommunalt og fylkeskommunalt politisk og administrativt ansvar å oppfylle den retten barn og unge har til en utdanning de trenger for å kunne bli trygge i sin egen identitet og aktive borgere i arbeids- og samfunns- liv.

Sluttmålet for opplæringen er å anspore den enkelte til å realisere seg selv på måter som kommer fellesskapet til gode – å fostre til menneskelighet i et samfunn i utvikling.

(Læreplanen, generell del)

Dagens samfunn er preget av globalisering, mangfold og hurtig omstilling. Verden står overfor store miljøutfordringer som har både nasjonale, regionale, lokale og personlige konsekvenser. Medier og teknologi gir ubegrenset tilgang til informasjon og underholdning. Informasjonsmengden øker. I dette samfunnsbildet blir utdanning og dannelse stadig viktigere. Begreper som kunnskapssamfunn og kunnskapsøkonomi illustrerer den dominerende betydning kunnskap og utdanning har for verdiskapningen i samfunnet. Like viktig som mengden av kunnskap er evnen til å utnytte, kombinere og ta kunnskapen i bruk.

Definisjoner

KS' utdanningspolitiske plattform omfatter barnehage, grunnskole og videregående opplæring. I dokumentet brukes ordet «**utdanning**» som fellesbetegnelse på barnehagens, grunnskolenes og videregående opplærings arbeid, dersom ikke annet fremgår eksplisitt.

«**Kommune**» brukes som fellesbetegnelse på kommune og fylkeskommune, dersom ikke annet fremgår eksplisitt. «**Barn og unge**» brukes som fellesnevning for barnehagebarn, elever, lærlinger, lærekandidater og voksne med rett til grunnopplæring, dersom ikke annet fremgår eksplisitt.

I et lokalt, nasjonalt og globalt perspektiv må alle gis muligheter til å utvikle sine evner og til å delta i samfunns- og arbeidsliv. For store ulikheter i et samfunn medfører større risiko for splittelse og mistillit. Det å gi likeverdig opplæring og legge til rette for livslang læring er en forutsetning for å skape et kunnskapssamfunn for alle og kunnskap for kommende generasjoner.

Kommunenes, barnehagenes, skolenes og lærebedriftenes største utfordring er å bringe barn og unge inn i et levende demokrati. Lokaldemokratiet er grunnsteinen i vårt demokrati. Et sterkt og levende lokaldemokrati handler om legitimitet, om innbyggernes tillit og om muligheter for å delta på mange måter, fra det å være forelder i barnehage og skole til å stille seg til disposisjon på valglister.

Kommuner og fylkeskommuner er folkevalgtstyrte organisasjoner. De folkevalgte er fundamentet, og våre demokratiske verdier er grunnleggende for hvordan mennesker samhandler. Lokaldemokratiet viser hvordan man avveier ulike interesser, håndterer uenighet og løser konflikter. Opplæring til demokrati er grunnleggende i barnehage og skole og starter med barns og unges egen medvirkning og medbestemmelse for oppvekst og utdanning.

Kommunesektorens ansvar for å gi barn og unge utdanning henger nøye sammen med det unike oppdraget knyttet til tjenesteyting og lokaldemokrati. Det er en kommunal oppgave å bringe de generelle samfunnstrekkene inn i en lokal sammenheng og på det grunnlaget utforme et lokalt oppvekst- og utdanningstilbud.

På den ene side er oppvekst- og utdanningssektoren underlagt et nasjonalt lovverk. På den annen side har barnehager, skoler og lærebedrifter det daglige ansvaret for at barn og unge får det tilsyns- og opplæringstilbudet de skal ha. Mellom disse to er det et stort handlingsrom der kommunene skal prege utdanningspolitikken til beste for kommunens innbyggere.

Utgangspunktet for KS' utdanningspolitiske plattform er spørsmålet om hvordan kommunesektoren fyller handlingsrommet og tar ansvar mellom statlige føringer og barnehagenes, skolenes og lærebedriftenes praktiske gjennomføringsansvar, og hvordan KS kan bidra til god lokal og regional utdanningspolitikk.

Det handler enkelt sagt om at kvaliteten i utdanningen er så god at kunnskap for kommende generasjoner skapes.

LÆRINGSPLAKATEN

Skolen og lærebedriften skal:

- gi alle elever og lærlinger/lærekandidater like muligheter til å utvikle sine evner og talenter individuelt og i samarbeid med andre
- stimulere elevenes og lærlingenes/lærekandidatenes lærelyst, utholdenhet og nysgjerrighet
- stimulere elevenes og lærlingenes/lærekandidatene til å utvikle egne læringsstrategier og evne til kritisk tenkning
- stimulere elevene og lærlingene/lærekandidatene i deres personlige utvikling og identitet, i det å utvikle etisk, sosial og kulturell kompetanse og evne til demokratiforståelse og demokratisk deltakelse
- legge til rette for elevmedvirkning og for at elevene og lærlingene/lærekandidatene kan foreta bevisste verdivalg og valg av utdanning og fremtidig arbeid
- fremme tilpasset opplæring og varierte arbeidsmåter
- stimulere, bruke og videreutvikle den enkelte lærers kompetanse
- bidra til at lærere og instruktører fremstår som tydelige ledere og som forbilder for barn og unge
- sikre at det fysiske og psyko-sosiale arbeids- og læringsmiljøet fremmer helse, trivsel og læring
- legge til rette for samarbeid med hjemmet og sikre foreldres/foresattes medansvar i skolen
- legge til rette for at lokalsamfunnet blir involvert i opplæringen på en meningsfylt måte

2 KS' utdanningspolitiske mål



KS arbeider for at kommuner og fylkeskommuner har en utdanning som

1. stiller høye faglige krav, har forventninger om god kvalitet og gir alle barn og unge opplæring og muligheter til å utvikle sine evner og talenter
2. stimulerer til livslang læring og valg av utdanning og arbeid for den enkelte og et arbeidsliv i utvikling og omstilling
3. lærer barn og unge medvirkning og medansvar
4. bidrar i arbeidet for sosial utjevning gjennom fellesskapsløsninger og tidlig innsats for økt kunnskap
5. har kompetanse og ressursgrunnlag som muliggjør tilpasset opplæring
6. samhandler med foreldre, lokalt arbeidsliv og frivillig sektor og bidrar i utviklingen av lokalsamfunnet
7. kjennetegnes av en kultur for vurdering, utvikling og innovasjon
8. har ledere som bygger tillit, inspirerer og utfordrer sitt personale, og som arbeider aktivt med virksomhetens omdømme
9. har personale som tar ansvar for utvikling av yrkesrollen, egen profesjonalitet og bidrar til å utvikle virksomheten
10. har bygninger, undervisningsutstyr og uterom av høy kvalitet som medvirker til et godt lærings- og arbeidsmiljø

KS vil påvirke institusjonene som utdanner førskolelærere og lærere til å ha utdanningsmål som understøtter disse ti punktene.

3 Innsatsområder og forventninger

På bakgrunn av utfordringene og målene som er beskrevet, vil KS fram mot 2012 konsentrere sitt arbeid innen utdanning om fire hovedområder. Hensikten er å bidra til at kommunene oppfyller sitt ansvar og utnytter sitt handlingsrom slik at kvaliteten på utdanningen styrkes.

Kommunene har ansvar for å tilby barnehageplass i tråd med gjeldende lovverk og oppfylle den retten barn, unge og voksne har til grunnskole og videregående opplæring. Det må avsettes nødvendige ressurser for at kravene skal kunne oppfylles. Kommunene skal ha et forsvarlig system for vurdering av om kravene i opplæringsloven blir oppfylt. Dette omfatter blant annet hvordan den utdanningsfaglige kompetansen organiseres.

Barnehager og skoler skal være knutepunkter i lokalsamfunnet og viktige arenaer for lokal- og regionalpolitisk utvikling. Kommunene må se virksomhetenes plass i et samlet kommunalt og regionalt tjenestetilbud og legge til rette for en helhetlig oppvekst for barn og unge. Barnehage og skole er viktige miljøer for utvikling av lokalsamfunnet og må gis rom til å skape sin egen profil.

Fag- og yrkesopplæringen i Norge er unik ved at halvparten av utdanningen foregår i arbeidslivet. Fylkeskommunene har en særskilt utfordring i å legge til rette for et nært samarbeid mellom arbeidsliv og videregående skoler. Målet er nødvendig og kompetent arbeidskraft til et arbeidsliv i rask utvikling. Opplæringen skal i tillegg bidra til å utvikle evne til nyskaping og entreprenørskap.

Gjennom langsiktig samarbeid med partene i arbeidslivet utvikles utdanningstilbud som kan fremme regional utvikling både i form av verdiskaping og samfunnsutvikling generelt. Det er et mål å få bedre samsvar mellom virksomhetenes kompetansebehov og elevenes ønsker om opplæring. En god karriereveiledning er viktig for å få dette bedre til.

At det generelt er god balanse mellom tilbud og etterspørsel når det gjelder læreplasser, er en oppgave som må ha kontinuerlig oppmerksomhet. Hvordan grupper med spesielle behov, ikke minst minoritetsspråklige, kan få lærlingplass, er en slik oppgave.



lærelyst

demokratiforståelse

faglig kompetanse

kritisk tenkning

etisk kompetanse



Det er viktig å styrke bedriftenes evne og vilje til å tilby læreplaner. Samarbeid mellom lærerne på skolen og instruktørene i lærebedriftene skal sørge for at opplæringen i skole og bedrift oppleves som et sammenhengende opplæringsløp. Dette samarbeidet må bedres.

Utdanningsløpet fra barnehage til fullført grunnopplæring må henge sammen. Svake grunnleggende ferdigheter fra grunnskolen bidrar til at mange velger bort eller ikke gjennomfører videregående opplæring. Innsats overfor barn og unge som ikke får et tilfredsstillende utbytte av opplæringen, må starte tidlig, for å sikre at den enkelte får utnyttet sitt potensial. De ulike tjenestene må knyttes sammen for å få helhetlige oppvekstmiljøer.

Utdanning er ikke noe man tar og blir ferdig med. Å legge til rette for livslang læring er viktig for at alle skal kunne delta i kunnskapssamfunnet. Kunnskap i vid forstand er den sentrale ressursen og livslang læring den fundamentale prosessen.

Kommunen har ansvaret for kvaliteten i utdanningen. Det innebærer at kommunen må ha en oppfatning av hva som er god kvalitet i egen kommune, at kvaliteten vurderes, og at resultatene av vurderingen følges opp. God kvalitet må omfatte både læringsresultater i vid forstand, lærings- og arbeidsmiljø, selve læringsarbeidet samt ulike rammevilkår.



LÆRING I ET LIVSLANGT PERSPEKTIV

Humankapitalen¹ er samfunnets viktigste ressurs når det gjelder både verdiskaping og demokratiutvikling. Hvilken kompetanse trenger samfunnet og det enkelte mennesket i et globalt kunnskapssamfunn? Noe av svaret på dette spørsmålet handler om evne og mulighet til livslang læring og omstilling i et samfunn preget av hurtige endringer. Dan-nelse er den delen av menneskets livslange utviklingspro-cess hvor intellektuelle, åndelige, kulturelle og praktiske ferdigheter utvides og personlig og sosial kompetanse ut-vikles.

Det er økende oppmerksomhet knyttet til likeverdig opp-læring og visjonen om at alle barn og unge, uavhengig av bakgrunn, skal kunne utnytte sitt potensial. Levevilkårene er forskjellige fra kommune til kommune og innen den enkelte kommune. Kommunen og den enkelte barnehage og skole har den nødvendige lokale kunnskapen for å kunne tilpasse opplæringen både i individuell og lokal forstand. Kommunen og den enkelte barnehage og skole må ha handlingsrom for å kunne utnytte denne kompetansen til beste for barns og unges læring og utvikling.

Samfunnet preges av økende mangfold. Ulikhetene dreier seg om religion og livssyn, etnisk og kulturell bakgrunn, familiemønstre og likestilling mellom kjønn. Samtidig som man sier ja til mangfold og ja til individuell frihet, må det sikres oppslutning om felles regler for samhandling. Hold-ningsskapende arbeid skal sikre respekt for samfunnets verdigrunnlag.

¹Humankapitalen må forstås som hele bidraget fra arbeidskraften. Det betyr ved siden av selve arbeidskraften, dvs. de timene vi faktisk arbeider, også utdanningsnivået til arbeidsstokken, altså selve kvaliteten på arbeidskraften. I tillegg inneholder humankapitalen de formelle og uformelle institusjonene i samfunnet, som for eksempel effektive organisasjoner og ulike former kultur. (Kilde: SSB)

Barn og unge påvirkes av hjem, barnehage, skole og me-dier. Den kunnskapen og de holdningene barnehage og skole gir barn og unge, er med på å bestemme hva slags samfunn vi får i framtida. Vektleggingen av grunnleggende ferdigheter og basiskompetanse i fag er viktig.

De grunnleggende ferdighetene som skal prioriteres og gis spesiell oppmerksomhet i opplæringen i alle fag, er å kunne uttrykke seg muntlig, å kunne lese, å kunne uttrykke seg skriftlig, å kunne regne og å kunne bruke digitale verktøy.

I tillegg skal utdanningen stimulere til analytisk tenkning, til utvikling av etisk, sosial og kulturell kompetanse og evne til demokratiforståelse og demokratisk deltakelse. En forutset-ning er et godt lærings- og arbeidsmiljø.

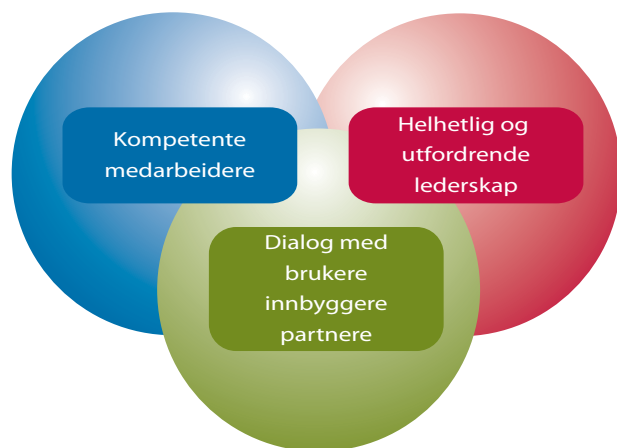
KS mener at kommunene skal

- ha en oppvekst- og utdanningspolitikk som synliggjør kommunens kvalitetsmål og kriterier for en god barnehage og grunnopplæring. Det handler om å svare på spørsmålet: Hva er en god barnehage, grunnskole og videregående opplæring hos oss?
- ha gode systemer for overgang mellom barnehage og skole, mellom barnetrinn og ungdoms-trinn og mellom grunnskole og videregående opplæring.
- ha nødvendig kunnskap om barns og unges læringsmiljø og læringsresultater gjennom ulike undersøkelser og kartlegginger for å vurdere om den utdanningen kommunen gir, er likeverdig og tilpasset. Lærings- og arbeidsmiljøet skal fremme læring, og læringsresultatene skal være gode nok for barns og unges videre muligheter for utdanning og yrke.
- følge opp og sette inn tiltak overfor virksomheter som ikke har tilfredsstillende læringsmiljø og læringsresultater.
- ha en skole og utdanning som er preget av utvikling og innovasjon.



HELHETLIG OG UTFORDRENDE LEDERSKAP

Ledelse i folkevalgtstyrte organisasjoner skjer i et samhandlingsfelt mellom politikere, administrasjon og innbyggere, brukere og andre interessenter. Kommunesektorens unike oppdrag innebærer samhandling mellom alle parter. Det unike oppdraget med et mangfold av oppgaver og aktører, løses best med en ledelsesform som bygger ulike samhandlingsarenaer for involvering og medvirkning.



Helhetlig og utfordrende lederskap

- Helhet – samspill mellom politisk og administrativt lederskap
- Helhet – administrativt lederskapssamarbeid på tvers
- Utfordrende – delegerer og myndiggjør gjennom å utfordre, stille krav, og støtte
- Utfordrende – invitere medarbeidere og tillitsvalgte til medledelse

Utfordrende lederskap handler om ledelsesgrep som står til kommunen som kunnskapsorganisasjon. Delegation av oppgaver er en av forutsetningene. Men lederen må også fremme myndiggjøring. Myndiggjøring handler om å se til at det er balanse mellom utfordringer, krav og handlingsrom på den ene siden; og trygghet, kunnskaper og ferdigheter på den andre. Kjernen i utfordrende lederskap handler først og fremst om tre enkle grep (se figur).

Stolt og unik – Arbeidsgiverstrategi mot 2020

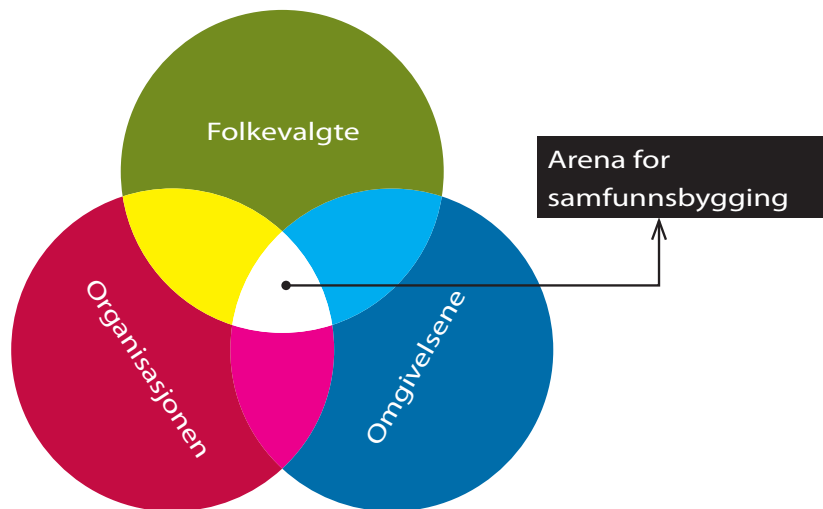
For å få til utvikling av gode læringsarenaer er det viktig at folkevalgte og administrasjon samhandler og respekterer sine ulike roller, og at det er et nært samspill mellom disse. Helhetlig ledelse i kommunen innebærer kompetanse og vilje til å utnytte det skapende spenningsfeltet. Det skapende spenningsfeltet oppstår der folkevalgte, administrasjon og innbyggerne møtes og samhandler for å skape utvikling i lokalsamfunnet. Kvaliteten på undervisningen er avhengig av dyktige medarbeidere. En god leder legger til rette for, og må stimulere til, at medarbeideren kontinuerlig kan utvikle sin kompetanse for å møte barnas og de unges behov for kunnskap. For å skape trygghet og forutsigbarhet for medarbeiderne, må ledere gi mulighet til opplæring i det lov- og avtaleverk som skal praktiseres.

KS mener at kommunene skal

- utvikle ledelse innen utdanning i tråd med KS' ledelsespolicy (se nedenfor).
- ha politisk og administrativt lederskap som har kunnskap om barns og unges læringsmiljø og læringsutbytte og som bruker sitt handlingsrom.
- ha ledere med faglig innsikt som viser retning, motiverer, støtter og utfordrer personalet og representerer virksomheten utad.
- ha ledere som har høye ambisjoner på barnas, de unges og virksomhetens vegne, som utvikler en kultur for kunnskap og vurdering og som bidrar til kvalitetsutvikling.

Ledelse i kommunal sektor er å

- skape forståelse for oppdraget som er ansvaret for en helhetlig utvikling av lokalsamfunn og velferdstjenester
- skape forståelse og aksept for folkevalgtes oppgave og demokratiske prosesser
- formidle sektorens egenart og kvaliteter og utvikle positivt omdømme
- skape en virksomhet er orientert mot utvikling og nyskaping
- bidra til at medarbeiderne har kunnskap om brukere, innbyggere, partnere, deres ressurser, forventninger og krav til medvirkning
- utvikle dialogarenaer for samhandling
- involvere og legge til rette for medvirkning og utløse medarbeidernes kunnskap, kreativitet og engasjement
- arbeide for at åpenhet og integritet kjennetegner våre handlinger og holdninger
- levere resultater i tråd med politiske vedtak
- akseptere ansvar og myndighet som følger av lederrollen



Modellen viser arenaer for samhandling mellom den kommunale organisasjonen, de folkevalgte og omgivelsene. Aktiviteten i den delen av organisasjonen som ikke er dekket av andre sirkler, skal forberede og bygge opp under handlinger i de overlappende sektorene.

Feltet der alle tre sirklene overlapper er trolig den mest ressursrike og effektive arena for samfunnsbygging. Det er en arena som har mange muligheter for samhandling som ennå ikke er utviklet godt nok. På denne arenaen vil en kunne utløse kunnskap og krefter for å løse det unike oppdraget i framtiden.

Skal kommunesektoren fylle rollen som aktiv samfunnsbygger på de ulike samhandlingsarenaene og ikke minst i det skapende spenningsfeltet mellom politikk, administrasjon og befolkning, stilles det store krav til lederskapet. Det krever en ledelse som evner å skape arenaer for kunnskapsdeling, arenaer som er preget av forståelse for ulike

roller, av gjensidig respekt, tillit og aksept for løsninger. Ledelsen må formidle kommunens egenart, kvaliteter og muligheter slik at kommunen oppfattes som en attraktiv samarbeidspartner. Ikke minst stiller det krav til at den administrative ledelsen behersker både rollen som politisk rådgiver og leder av kommunesektorens tjenesteproduksjon og samfunnsutvikling.

Ledelse i folkevalgt styrte organisasjoner skjer i et samhandlingsfelt mellom politikere, administrasjonen og innbyggere, brukere og andre interessenter. Det unike oppdraget innebærer samhandling mellom alle tre partene. Denne samhandlingen kan beskrives som et skapende spenningsfelt for helhetlig utvikling av lokalsamfunn og regioner.

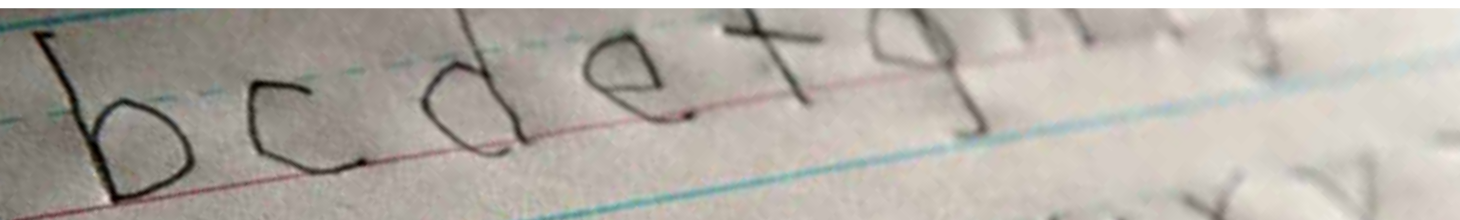
Det unike oppdraget med et mangfold av oppgaver og aktører løses best med en ledelsesform som bygger ulike samhandlingsarenaer for involvering og medvirkning. En modell for dette er å lede i det skapende spenningsfeltet.

Å LEDE I DET SKAPENDE SPENNINGSFELTET

I det skapende spenningsfeltet ligger det interesse-motsetninger, konflikter, uavklarte forventninger og utydelige roller. Det vil være friksjon og frustrasjoner som må håndteres og bearbeides til positive krefter for samhandling. Det er et krevende og delvis ukjent område å tre inn i for det kommunale lederskapet. Lederne må våge å lede i et landskap med mange aktører og der lederen og lederatferden blir synlig for mange.

Å lede i det skapende spenningsfeltet krever at ledelsen analyserer omgivelsene og åpner for innsyn og informasjonsdeling. Lederskapet vil utvikle legitimitet gjennom møte med andre, tydeliggjøre egen rolle og bidra til å avklare andres. Lederen må beherske ulike kommunikasjonsformer etter hva situasjonen krever. Det er viktig å kunne tåle å stå i det uavklarte og kaos, forhandle, se muligheter, gi og ta. Ledelsen må evne å bygge nettverk og partnerskap, på en slik måte at alle parter opplever det som nyttig. På samhandlingsarenaene må ledelsen se muligheter, påvise framgang og markere gode resultater. Ledelsen må være oppmerksom på folkevalgtes plass i det skapende spenningsfeltet og bidra til å utvikle deres rolle. KS' satsing på ledelsesutvikling må bygge opp under og være en konkretisering av ledelse i det skapende spenningsfeltet slik at det kommunale lederskapet har kunnskaper, ferdigheter og mot til å lede i dette landskapet.

KS' ledelsespolicy





KOMPETENTE MEDARBEIDERE – REKRUTTERING OG MEDARBEIDERUTVIKLING

Den kompetente medarbeider representerer en kunnskapsmedarbeider som har fått og grepet muligheten til å arbeide selvstendig på sine fagområder. Den kompetente medarbeider er myndiggjort i lys av fag, erfaringer, holdninger, verdier, delegasjon og tillit. I barnehage og grunnopplæring er samarbeidsevne et viktig grunnlag for myndiggjøring.

Personalet i opplæringsvirksomhetene er rollemodeller og blant de voksne personene som barn og unge har mest med å gjøre. Det er derfor viktig at de våger å stå fram som tydelige voksne med et bevisst forhold til den kunnskap, de ferdigheter og de verdier som skal formidles. De ansatte må ha høye ambisjoner når det gjelder barns og unges utvikling og læring.

Skal opplæringsarbeidet lykkes, må personalet ha den kompetansen som er nødvendig for å kunne møte kunnskapssamfunnet og en mangfoldig sammensatt gruppe barn og unge. Det er viktig at den enkelte virksomhet utvikler en kultur for kontinuerlig læring, der alle tar ansvar for og føler seg forpliktet til å realisere felles mål. Læring i et livslangt perspektiv omfatter også personalets mulighet til videreutvikling i arbeidet.

Måltrettet og langsiktig utviklingsarbeid vil være helt nødvendig dersom kommunen skal lykkes med å beholde og rekruttere de beste medarbeiderne. De kommunale yrkene må være attraktive slik at ungdom ønsker å ta fagarbeider-, førskolelærer- eller lærerutdanning. Kommunene må opprette lærlingplasser for å kunne rekruttere kompetente medarbeidere og dekke eget arbeidskraftsbehov.

Gjennom arbeidsgiverstrategier lokalt og lokal lønnspolitikk kan kommunen skape interessante arbeidsplasser. Lønns- og arbeidsvilkår er av betydning når det gjelder å beholde og rekruttere arbeidstakere. De ansatte må gis mulighet til medbestemmelse og medinnflytelse over egen arbeidssituasjon. I avtaleverket er dette ivare tatt gjennom tillitsvalgtsystemet og reglene om samarbeid og medbestemmelse i hovedavtalen (HA). Det må etableres møteplasser som ivaretar medbestemmelse og medinnflytelse, samtidig som ledere må våge å ta nødvendige beslutninger på bakgrunn av en demokratisk prosess.

KS mener at kommunene skal

- utvikle lokal arbeidsgiverpolitikk og utviklingsstrategier sammen med de ansatte, jf. Hovedavtalen i kommunal sektor.
- ha plan og system for kontinuerlig kompetanseutvikling av personalet.
- opprette et tilstrekkelig antall lærlingplasser for å sikre nok og kompetente medarbeidere.
- inngå forpliktende samarbeid om praksisopplæring for førskolelærer- og lærerstudenter og mentorordning for nytilsatte.

Når virkningsfulle utviklingsprosesser i kommunene studeres, vil man finne at mange av dem er medarbeiderinitierte. Begrepet «kompetente medarbeidere» representerer dermed en anerkjennelse av at medarbeidere i stor grad kan myndiggjøre seg selv. Individuell kompetanse og indre motivasjon blir en drivkraft for å løse oppgavene. Et av de viktigste trekkene ved kunnskapsintensive jobber er at de preges av brukerrelasjoner der medarbeideren har stor selvstendighet og selv skaper kvaliteten.

Opgavene som førskolelæreren, læreren eller instruktøren daglig står overfor, er avanserte. Det finnes som oftest ikke én tilnærming og et svar. I stedet fordres dialog og stor grad av kreativitet og refleksjon. Jobben kan bare i liten grad standardiseres, innslaget av taus kunnskap vil kunne være betydelig, og medarbeiderens menneskelige kvaliteter blir av stor betydning. Også den erfarne SFOassistenten, som ser og forstår elevens behov, vil i dette bildet være en kunnskapsmedarbeider. Ulike fag, med sine kunnskapsgrunnlag og verdier, danner et viktig utgangspunkt for god praksis. Men fordi essensen i tjenesten er kvaliteten som skapes i selve møtet, må medarbeiderne gjøre bruk av en hel rekke egenskaper og talenter.

Den kompetente medarbeider er effektiv fordi vedkommende har innflytelse over egen arbeids-situasjon og ikke har behov for å settes i gang og veiledes i detalj. Etter hvert som spesialiseringen i arbeidslivet øker, blir det mer og mer avgjørende at medarbeideren på eget initiativ kan finne fram til og samarbeide med andre. Undersøkelser viser at de kommunene som lykkes best med myndiggjøring har lagt vekt på gode møteplasser og en relasjonell tilnærming i sine utviklingsprosesser. Den kompetente medarbeider må besitte, forvalte, utnytte og utvikle sin viten i nært samarbeid med andre. Lederen er likevel sentral når det gjelder å legge til rette for, og stimulere til at medarbeideren kontinuerlig kan utvikle sin kompetanse. Graden av selvstendighet krever også at den kompetente medarbeider ser sin stilling i en større sammenheng, og at han eller hun kan tenke og handle i organisasjonens interesse. Samtidig må den kompetente medarbeider oppleve å bli stilt tydelige krav til, og få tilbakemelding fra sin nærmeste leder på den jobben han eller hun utfører.

© Samfoto



Kompetente medarbeidere

- Selvstendige kunnskapsmedarbeidere
- Myndiggjort i lys av fag, erfaringer, holdninger, verdier, delegasjon og tillit
- Selve forutsetningen for å skape kvalitet
- Forvalter sin viten til organisasjonens beste
- Initierer utvikling



© Samfoto

DELTAKELSE OG BRUKERMEDVIRKNING

Barnehager og skoler skal være knutepunkter i lokalsamfunnet og viktige arenaer for lokal- og regionalpolitisk utvikling. For å oppnå dette må det skapes arenaer for deltakelse og medvirkning der ulike grupper i lokalsamfunnet – lokalt næringsliv, frivillige organisasjoner, ulike interessegrupper – inviteres til å delta, sammen med barnehagebarna, elevene, lærlingene, de ansatte og foreldrene.

Foreldre har hovedansvaret for oppdragelsen av sine barn og unge. Den viktigste samhandlingspartneren for barnehage og grunnskole er hjemmet. Undersøkelser viser at barns og unges læring har sammenheng med foreldrenes levekår. Foreldre må kjenne seg trygge på at deres barn får et godt grunnlag for livslang læring i form av kunnskaper, ferdigheter og holdninger. Samtidig må foreldre utfordres til å delta og se sitt eget ansvar.

Demokrati må oppøves og læres. Barnehage, skole og lærebedrifter er sentrale arenaer i arbeidet med å utvikle demokratiforståelse. Forståelse utvikles gjennom deltakelse. Barns og unges medvirkning må være en viktig og naturlig del av det daglige arbeidet i barnehager, skoler og lærebedrifter.

Elevråd, forelderåd, samarbeidsutvalg og skoleutvalg (ev. driftsstyrer) må sikres reell innflytelse og framstå som viktige arenaer for deltakelse i barnehage, skole og lokalsamfunn. De ansattes deltakelse og medvirkning sikres også gjennom avtaleverket.

KS mener at kommunene skal

- utnytte de arenaene for deltakelse og medvirkning som finnes og utvikle nye arenaer ut fra lokale og regionale behov.
- ha en plan for foreldremedvirkning som synliggjør foreldres deltakelse og ansvar i barnehage og grunnskole.
- sørge for at barnehagen og skolen legger til rette for medvirkning i barns og unges egen utvikling og læring.
- ha en plan og et system for utvikling av demokratiforståelse og demokratisk deltakelse blant barn og unge.



4 KS' oppfølging



Den utdanningspolitiske plattformen er en strategisk overbygning for en rekke aktiviteter og tiltak. KS vil følge opp innsatsområdene på følgende måte:

- Gi folkevalgtopplæringen et innhold som gir kunnskap om ansvar og handlingsrom i utviklingen av en god utdanning.
- Gi kommunene veiledning og støtte i arbeidsgiverrollen med fokus på ledelse.
- Bistå kommunene i deres arbeid med utvikling av et helhetlig kvalitetssystem for barnehage og skole som skal være knyttet til kommunens ordinære plan- og rapporteringssystem.
- Bistå kommunene i deres arbeid med utvikling av et forsvarlig system for å vurdere om opplæringsloven oppfylles.
- Bistå kommunene i arbeidet med å videreutvikle og styrke medvirkningen fra elever, lærlinger, foreldre og andre.
- Være pådriver overfor kommunene når det gjelder opprettelse av lærlingplasser i kommunal sektor.
- Bistå fylkeskommunene i samarbeidet med partene i yrkesopplæringsnemndene.
- Spre gode eksempler og tilrettelegge for at kommunene kan lære av hverandre.
- Påvirke statlige myndigheter gjennom konsultasjonsordningen og i andre sammenhenger slik at det er samsvar mellom oppgaver og ressurser og slik at det kommunale handlingsrommet utvides.
- Tilby deltakelse i nettverk som arbeider med kvalitet og effektivitet gjennom aktivt utviklingsarbeid, slik at ressursene brukes best mulig og kvaliteten på opplæringen økes.

Litteratur

St.meld. nr. 16 (2006–2007) ... og ingen sto igjen

St.meld. nr. 30 (2003–2004) *Kultur for læring*

St.meld. nr. 27 (2000–2001) *Gjør din plikt - krev din rett*

NOU 2007: 6 *Formål for framtida*

NOU 2003: 16 *I første rekke*

NOU 2002: 10 *Førsteklasses fra første klasse*

KS (2007): *KS Avtalesamling, År utgave 2006*. Oslo: Kommuneforlaget

KS (2007): *KS' ledelsespolicy*

KS (2007): «*Sett dagsorden – grip mulighetene!*» *Arbeidshefte for folkevalgte*.
KS Folkevalgtprogram 2007–2012. Oslo: Kommuneforlaget

KS (2007): *Stolt og unik – Arbeidsgiverstrategi mot 2020*. Oslo: Kommuneforlaget

KS (2006): *Hovedavtalen. Tariffperioden 01.01.2006 –31.12.2009*.
Oslo: Kommuneforlaget

KS (2006): *Hovedtariffavtalen. Tariffperioden 01.05.2006–30.04.2008*.
Oslo: Kommuneforlaget

KS (2004): *Sammen om en bedre skole. Kvalitetsforbedring gjennom dialog*.
Oslo: Kommuneforlaget



KS, Kommunesektorens Interesse- og Arbeidsgiverorganisasjon
Haakon VII gt. 9 · Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo
Telefon: 24 13 26 00
www.ks.no

Utdanningspolitisk plattform

Kunnskap for kommende generasjoner

Barnehage, grunnskole og videregående opplæring er et kommunalt og fylkeskommunalt ansvar. Barn og unge skal få en utdanning som er egnet til å forberede dem på samfunns- og arbeidsliv. Utdanning inngår i kommunesektorens unike oppdrag knyttet til å utvikle lokaldemokrati og lokalsamfunn.

KS mener det er viktig å framelske en kultur for å lære av dem som lykkes med dette oppdraget, både på kommunenivå og i den enkelte barnehage, skole og lærebedrift. KS ønsker et politisk engasjement som kan bidra til at alle barn og unge får en oppvekst og utdanning som setter dem i stand til å mestre egne liv til fellesskapets beste. Den norske grunnopplæringen har mange kvaliteter, og KS er stolt av hva kommunesektoren som ansvarlig for drift og utvikling av barnehager, grunnskoler og videregående opplæring så langt har fått til. Samtidig er det behov for nye grep under mottoet: Kunnskap for kommende generasjoner!

KS' utdanningspolitiske plattform er en strategisk overbygning med forventinger til kommuner og fylkeskommuner og forslag til prioriteringer og tiltak. Håpet er at den vil være til hjelp i det lokale og regionale arbeidet.