



Skolelederforbundet

Utdanningsdirektoratet
v/Stine Kolstad Jensen

Vår referanse: Trygve Beyer-Olsen
Vår dato: 8. desember 2022

Kompetansetiltak for ansatte i SFO - UDIR

Svar på OB 22/015 - tillegg nr. 4, del 3

Utredningen bygger på et spennende kunnskapsgrunnlag. Den problematiserer behovet for å ta tak i rammebetingelsene rundt SFO som setter begrensninger når det gjelder kompetansekrav, bemanningsnorm, økonomi og tid til å drive kvalitetsutviklingsarbeid.

Lederkompetanse

Et hovedmål i utredningen er å utvikle kvalitet i SFO. Som det henvises til i utredningen, har lederne stor betydning for den profesjonelle utviklingen for ansatte i SFO og til det lærende fellesskapet. Kunnskapsgrunnlaget i Rambøll-rapporten løfter frem at lederne trenger kompetanseutvikling for å drive utviklingsarbeid i SFO. Dersom dette skal tas på alvor, mener Skolelederforbundet at det må på plass nasjonale krav til utdanning av ledere i SFO. I dag er det nedfelt i vedtektene for den enkelte kommune hvilke krav som stilles til kompetanse i henhold til Opplæringslova §13-7. (1998). Dette er etter vår mening, ikke godt nok og vil være til hinder for at SFO skal nå sitt samfunnsmandat. I tillegg kan dette begrense kompetanseutvikling i sektoren.

Rambøll-rapporten viser at kompetansetiltak som bachelor i skolefritidspedagogikk er mindre interessante for ansatte i SFO. Dette fordi rammebetingelsene ikke gir ansatte muligheter til verken mer ansvar, andre oppgaver eller høyere lønn (s.10). Samtidig fremkommer det av rapporten at hele 51% av ledere i SFO nasjonalt sier de vil ta etter- og videreutdanning, mens 25% ikke vet. Man kan anta at de som "ikke vet" svarer dette med utgangspunkt i at det pr. i dag ikke er krav til kompetanse i SFO, (med de unntak som er nedfelt i lokale vedtekter). De vet med andre ord ikke om det vil legges til rette for etter- og videreutdanning av arbeidsgiver, (eller må dette gjøres på egen fritid). Det er altså ingen avklaringer på om det vil gi lønnsmessig uttelling, annet og mer ansvar eller andre oppgaver. Med det som forståelsesramme er vår oppfatning at kompetansetiltak som bachelor og master er sterkt ønskelig, men under samme forutsetninger og med samme tilrettelegging som for ansatte i barnehage og skole gjennom kompetanse for kvalitet. Å tolke dette til at ansatte og ledere i SFO ikke opplever verdien av formell kompetanse i SFO, handler om rammebetingelsene, ikke en uvilje mot å øke kompetansen.

Nasjonale kompetansetiltak

Vi støtter flere gode tilbud som fagbrev på jobb og fagskole for BUA. Når det gjelder lederutdanning i SFO er det spennende å tenke på å videreutvikle eksisterende lederutdanning, som for eksempel rektorskolen, styrerutdanningen og modulbasert videreutdanning for ledere i skole og barnehage. SFO er en sentral del av skolens drift og skolehverdagen, og alle skoleledere bør få mer kunnskaper om SFO når det gjelder innhold, økonomi, juss og ledelse. Mange ledere i SFO har bachelor som det kan bygges videre på for å gi spisskompetanse inn i SFO. Vår innstilling vil være å støtte en egen lederutdanning for ledere i SFO på 30 stp. på masternivå. Dette vil være med på å bygge opp SFO sin



faglige kunnskapsbase slik som det er i våre skandinaviske naboland, og det vil bidra med karriereveier innenfor SFO i tråd med NOU 2022: 13.

Vi støtter også at det utarbeides en forskrift om rammeplan for skolefritidspedagogutdanning slik som UIS etablerer fra høsten 2023, men også etter ABLU-modell. ABLU har fungert som en modell med veldig høy gjennomføringsgrad og vil treffe bredt blant ansatte i sektoren. Videreutdanning av pedagoger i SFO på linje med barnehage og skole må også tilbys fra 2025. Samlingsbaserte tiltak med lokale ressurspersoner og lærende nettverk kan være et godt tiltak lokalt og regionalt som kompetanseutvikling

En del av dagens utfordringsbilde har vært at SFO ikke inkluderes når det gjelder skolebaserte kompetanseutviklingstiltak. Den individuelle og kollektive læringen som kan foregå i en slik kontekst, er viktig med tanke på det som Rambøll-rapporten viser om det behovet ansatte i kombinasjonsstillinger har for å få fagkunnskap som er relevant for barnas skolefag for laget rundt barnet (kalt andre ansatte). Det samme gjelder for Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis. Dette handler om å skape felles forståelse og kunnskap rundt utfordringene som skole og SFO står i. I tillegg er samarbeidet beskrevet som svakt, og dette synliggjør behovet for å jobbe frem helhet og sammenheng i skole og SFO.

Vi ser oss enige i områdene som er trukket frem når det gjelder ulike kompetanseområder i SFO, (barn med behov for særskilt tilrettelegging, inkluderende felleskap, digital kompetanse lek og flerspråklighet).

Når det gjelder referansegruppen stiller vi oss undrende til at det Nasjonale nettverket for SFO ikke deltar.

Noen avsluttende kommentarer:

Skolelederforbundet er svært begeistret for Universitetet i Stavanger har startet et SFO-lederprogram.

Vi vil også benytte anledningen til å presisere at en reell oppjustering av SFO-tilbudet, og anerkjennelsen av det, vil krevet at det sikres rammer for å drifte etter rammeplanen. Rammeplanen, gratis kjernetid og nå arbeidet med kompetansebehovet er alle insentiver som dersom det finansieres, vil bidra til å øke kvalitet og omdømme på SFO. Slik det er i dag, er vi kjent med at kommunene i Norge reduserer budsjettene til skole og SFO. Tilskuddene som følger insentivene kommer dermed ikke til tjenesten, og dermed går gratis SFO-plasser og kostnader til etter- og videreutdanning utover kjernetilbudet. Rektors handlingsrom og styreverret minskes, ansvaret for helhetlig tilbud blir tyngre da det må prioriteres mellom nye satsninger og grunnopplæringen.

Vi må sikre at det er helhet, likhet og sammenheng i alle utredninger og insentiver, og at kommunene har økonomi til å sette tiltakene ut i livet. Derfor mener vi at det snart er på tide å diskutere om tilbudet bør være obligatorisk, og snakke om et heldagstilbud.

Med vennlig hilsen,

Mona Søbyskogen

Nestleder i Skolelederforbundet