Aftalen om fuld kompetencedækning

– indhold og inspiration

Kompetenceudvikling af folkeskolens medarbejdere

Indhold

1. Kompetenceudvikling af folkeskolens medarbejdere 4
2. Statsligt tilskud til styrkelse af kompetenceudviklingsindsatsen 4
   Hvordan udmøntes midlerne? 4
   Hvad kan kommunerne finansiere med midlerne? 5
3. Aftalen om fuld kompetencedækning 5
   Fuld kompetencedækning – mål og status 5
   Opfølgning på kompetencedækningen 6
   Nærmere om undervisningskompetence og kompetencer svarende hertil . . . 6
   Den lokale kompetenceplan 6
   Overvejelser om lokal proces og indhold 6
4. Konkrete eksempler 7
   En lokal kompetenceplan via et lokalt partsudvalg 7
   Tæt samarbejde med de lokale udbydere om kompetenceplanen 8
   Strategi for fuld kompetencedækning 8
5. Links 8

Aftalen om fuld kompetencedækning – indhold og inspiration

Elevernes læring og trivsel i en varieret og motiverende skoledag
Målet med folkeskolereformen er, at alle elever skal blive så dygtige, som de kan, og at de trives i skolen. Det betyder, at alle elever skal møde en motiverende skoledag, hvor de er glade for at lære, hvor deres potentialer bliver passende udfordret, og hvor der bliver fulgt op på, om de når deres læringsmål. En målrettet og strategisk kompetenceudvikling af folkeskolens medarbejdere er en vigtig og nødvendig forudsætning for at nå disse mål.

Dette materiale omhandler "Aftalen om fuld kompetencedækning", der indgår som bilag i forbindelse med aftalen om kommunernes økonomi for 2014. Materialet er udarbejdet i marts 2014 på baggrund af arbejdet i de kommunale arbejdsgrupper, der er nedsat af KL i forbindelse med folkeskolereformen. Det har til formål at informere og inspirere kommunerne.

Materialet er første udgivelse i en serie af flere omhandlende kompetenceudvikling af folkeskolens medarbejdere. Der er desuden udarbejdet materialer om bl.a. omstillingen til en ny skole, den åbne skole, understøttende undervisning, de nye fritidstilbud, de fysiske rammer, motion og bevægelse samt it i undervisning og læring.

1. Kompetenceudvikling af folkeskolens medarbejdere

Med reformen af folkeskolen er der skabt øget fokus på at styrke den nuværende efteruddannelsesindsats for lærere og pædagoger. Det fremgår således af den politiske aftale om et fagligt løft af folkeskolen, at kompetenceudviklingsindsatsen skal løftes ved, at folkeskolens parter hver især påtager sig et større ansvar for indsatsen. Bl.a. gennem en mere målrettet og effektfuld tilrettelæggelse og anvendelse af eksisterende og nye ressourcer.

I forbindelse hermed har regeringen indgået en aftale med KL om fuld kompetencedækning i 2020. Og det er aftalt, at alle kommuner skal udarbejde en lokal kompetenceplan.

I skoleåret 2011/12 blev der brugt 477 millioner kr. i kommunerne til opkvalificering af lærere og pædagoger i folkeskolen. De eksisterende midler suppleres af 1 mia. kr., som staten har afsat til at styrke kompetenceudviklingsindsatsen i perioden 2014-2020.

I dette materiale kan kommunerne finde information om de afsatte midler og aftalen om fuld kompetencedækning, samt finde inspiration til arbejdet med strategisk kompetenceudvikling i kommunen generelt og i folkeskolen specifikt.

2. Statsligt tilskud til styrkelse af kompetenceudviklingsindsatsen

Som led i folkeskolereformen er der i årene 2014-2020 afsat 1 mia. kr. til kompetenceudvikling af lærere og pædagoger.

Der er aftalt særlige rammer for midlerne mellem regeringen og KL i "Aftale om fuld kompetencedækning", der indgår som bilag i forbindelse med aftalen om kommunernes økonomi for 2014.

Aftalen indebærer, at de afsatte midler *først og fremmest* skal anvendes med henblik på at opnå fuld kompetencedækning blandt lærerne. Fuld kompetencedækning betyder, at undervisningen varetages af lærere med undervisningskompetence (tidligere *linjefag*) eller kompetencer svarende til undervisningskompetence. Ift. kompetencedækningen vil en stor del af denne naturligt foregå inden for store fag som dansk og matematik. Men det er vigtigt med en høj kompetencedækning også i bredden af folkeskolens fagrække.

Herudover er der enighed om, at milliarden også skal bruges til at understøtte en række prioriterede indsatsområder:

- Klasseledelse
- Løbende faglig opdatering
- Specialistkompetencer inden for bl.a. læsning, matematik, specialpædagogik og dansk som andetsprog
- Understøttelse af inklusionsindsatsen
- Øvrige særlige indsatsområder som fx anvendelse af it i undervisningen.

Kommunerne skal prioritere midlerne under hensyntagen til disse formål samt under hensyntagen til en række pejlemærker udarbejdet af "Partsudvalg for efteruddannelse i folkeskolen". Partsudvalget mødtes fire gange i 2013 og bestod af repræsentanter fra KL, LC (Danmarks Lærerforening), Skolelederforeningen, BUPL, FOA samt Børne- og Kulturchefforeningen. Selvom midlerne skal prioriteres under hensyntagen til det centrale partsudvalgs pejlemærker, er det dog den enkelte kommune, der træffer beslutning om den endelige prioritering af anvendelsen af midlerne.

Hvordan udmøntes midlerne?

Af den afsatte mia. kr. udmøntes 834 mio. kr. i kommunerne, mens de resterende midler afholdes af staten til afledte taxameterafgifter m.v. Beløbet til kommunerne var oprindeligt sat til 700 mio. kr., men er blevet sat op for at kompensere for bortfaldet af Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU) i forbindelse med finansloven for 2014. De 834 mio. kr. er afsat på finansloven for 2014 med 64,1 mio. kr. i 2014 og 128,3 mio. kr. de efterfølgende år.

Fordeling af den afsatte milliard kr. 2014-2020 - - - -

År	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mio. kr.	64,1	128,3	128,3	128,3	128,3	128,3	128,3

Midlerne fordeles til kommunerne årligt efter antallet af elever i folkeskolen i det senest kendte skoleår. Elevtallet er fordelt på bopælskommuner og omfatter børnehaveklasse til og med 9.klasse i folkeskoler, specialskoler, dagbehandlingstilbud og anbringelsessteder samt kommunale ungdomsskoler. Elevtallene inkluderer både elever i normalklasser og specialklasser. Hvad angår elever på kommunale ungdomsskoler medtælles alene elever, der modtager grundskoleundervisning. Det elevtal, der ligger til grund for fordelingen af 2014-midlerne, er elevtallet for skoleåret 2012/13, opgjort pr. 5/9 2012.

Der er oprettet en særlig regnskabsfunktion (3.22.09) i det kommunale budget- og regnskabssystem, hvor kommunerne skal regnskabsføre deres udgifter, jf. orienteringsskrivelse fra Økonomi- og Indenrigsministeriet af 20. december 2013.

Hvad kan kommunerne finansiere med midlerne?
Den afsatte milliard kan alene anvendes til at finansiere direkte udgifter forbundet med kompetenceudviklingsaktiviteterne for folkeskolens lærere og pædagoger. Dvs. at midlerne skal bruges på selve kursusudgiften.

Kommunerne kan opspare midlerne og bruge dem i det efterfølgende regnskabsår inden for perioden til og med 2020. På den måde har kommunerne mulighed for at prioritere og planlægge større indsatsområder, hvor der er behov for flere midler, end de årligt afsatte.

Der vil komme yderligere information til kommunernes økonomiforvaltninger vedrørende udmøntning og finansiering, herunder opgørelsesmetode og konti, fra Undervisningsministeriet i løbet af foråret 2014. Ligeledes findes yderligere information i budgetvejledningen, der er udsendt til kommunerne i februar 2014.

3. Aftalen om fuld kompetencedækning

Som det fremgår af aftalen om fuld kompetencedækning skal kommunerne 1) sikre fuld kompetencedækning 2) udarbejde en lokal kompetenceplan.

Fuld kompetencedækning – mål og status
Aftalen om fuld kompetencedækning indebærer, at kompetencedækningen i folkeskolen løbende skal øges, dvs. at undervisningen fremover skal varetages af lærere med undervisningskompetence (tidligere linjefag) eller kompetencer svarende til undervisningskompetence. Kommunerne skal således sikre, at 95 pct. af alle timer i 2020 varetages af en lærer med undervisningskompetence/tilsvarende kompetence. De 95 pct. omtales som ”fuld kompetencedækning” og dette gælder alle fag og alle klassetrin. Den samlede opgørelse vil ske på kommuneniveau.

Ifølge en kortlægning fra UNI-C varetages ca. 80 pct. af alle undervisningstimer i folkeskolen af lærere med undervisningskompetence eller tilsvarende kompetence (2013-tal). Målet er et niveau på mindst 85 pct. i 2016 og mindst 90 pct. i 2018. I forbindelse med økonomiaftalen for 2014 er det aftalt, at regeringen og KL skal drøfte det resterende løft til 95 pct. i 2018. Drøftelsen i 2018 vil foregå under hensyntagen til de muligheder, de planlægningsmæssige hensyn tillader. Der kan gives dispensation i forhold til helt særligt udfordrede kommuner, herunder ø-kommuner.

Opfølgning på kompetencedækningen
Opfølgningen på kompetencedækningen vil blive foretaget årligt af UNI-C. I lighed med den almindelige praksis, skal skoleledelserne derfor foretage en vurdering af, om de enkelte lærere har undervisningskompetence eller kompetencer svarende til undervisningskompetence i de forskellige fag, de underviser i.

Det vil være forskelligt, hvordan indberetningen konkret foregår, alt efter hvilket administrativt system, den enkelte skole har.

Yderligere information og vejledninger til indberetningen i de forskellige systemer kan findes på UNI-C's hjemmeside: https://statistik.uni-c.dk/linjefag/.

Nærmere om undervisningskompetence og kompetencer svarende hertil
Linjefag fra læreruddannelsen giver automatisk læreren "undervisningskompetence".

"Kompetencer svarende til undervisningskompetence" er ikke nærmere afgrænset, men hviler på skoleledelsens konkrete vurdering af lærernes kompetencer i et givet fag. Ifølge UNI-C er det fx ikke afgørende, hvilke formelle kompetencer en lærer har (fx omfang af formel kompetenceudviklingsaktivitet i relation til et undervisningsfag). Det afgørende er derimod, hvilke *realkompetencer* læreren konkret besidder. Der er således ikke knyttet fx et formelt krav til indholdet eller omfanget af kompetenceudvikling, herunder er der ikke krav om en bestået prøve, bevis eller lignende. Det vil i sidste ende altid være skoleledelsens konkrete vurdering, der afgør, om en lærer har kompetencer svarende til undervisningskompetence.

Senere på foråret (2014) vil KL vende tilbage med information om relevant vejledning, som skoleledelsen kan anvende som inspiration, når han/hun skal foretage den konkrete vurdering af lærernes kompetencer.

Den lokale kompetenceplan
Kommunerne skal ifølge aftalen om fuld kompetencedækning udarbejde en lokal kompetenceplan. Ifølge aftalen skal planen forholde sig til, hvordan kommunen vil anvende de midler, kommunen modtager i forbindelse med aftalen.

Herudover er der ikke formelle krav knyttet til udarbejdelsen af planen, og der er ikke aftalt en bestemt dato for, hvornår kommunerne skal have udarbejdet planen.

Overvejelser om lokal proces og indhold
Den lokale kompetenceplan skal som minimum indeholde den kommunale prioritering af de midler, der er givet i forbindelse med aftalen om fuld kompetencedækning. Det kan dog være fornuftigt at tænke planen sammen med kommunens øvrige kompetenceudviklingsaktiviteter og mål. Det kunne i første omgang være på det samlede folkeskoleområde. Eksempelvis ved at inkludere sammenhængen til de skolepolitiske mål, allerede besluttede aktiviteter, prioriteringen af de eksisterende midler og kompetenceudviklingsaktiviteter for øvrige personalegrupper i relation til skolen, SFO m.v.

Kommunerne kan ligeledes bruge kompetenceplanen til at skabe overblik over det samlede kompetencebehov i det enkelte skolevæsen. Det vil i den sammenhæng være fornuftigt at drøfte, hvilke kompetencebehov der er på de enkelte skoler, og hvordan kommunerne kan prioritere midlerne i henhold til det. Det kan også være fornuftigt at gøre sig overvejelser om, hvordan der skal følges op på de prioriterede indsatser i kompetenceplanen, herunder hvor langt kommunen er med målet om fuld kompetencedækning.

Planen kan også tænkes sammen med kompetenceudviklingsindsatsen inden for kommunens øvrige sektorer, således at der udarbejdes en *samlet* strategi for prioritering og udmøntning af midler og indsatser for kompetenceudvikling i kommunen. HR- og personaleafdelingen kan med fordel tænkes ind i dette arbejde. Samtidigt kan det tænkes ind, at en række medarbejdergrupper har adgang til at søge om midler til kompetenceudvikling gennem Den Kommunale Kompetencefond. Ved at tænke indsatserne og midlerne sammen, opnår kommunen overblik og synergi mellem kompetenceudviklingsindsatsen på tværs af forvaltningerne. Arbejdet med den lokale kompetenceplan kan således betragtes som et naturligt led i kommunens samlede strategiske arbejde med kompetenceudvikling.

Overvejelser om nye og mere fleksible måder at tilrettelægge selve kompetenceudviklingsforløbene på kan også tænkes ind i kompetenceplanen. Fx kan mere praksisnære tilrettelæggelsesformer sikre bedre praksisforankring, mindske fraværet fra arbejdspladsen og behovet for vikarer. Der kan også arbejdes med i højere grad at sikre, at kompetenceudviklingen finder sted på andre tidspunkter, end når lærerne og pædagogerne er planlagt til at være sammen med eleverne

Det vil være *hensigtsmæssigt,* at kommunen har udarbejdet den lokale kompetenceplan inden august 2014, hvor det nye skoleår starter, og reformen træder i kraft. Der er intet til hinder for, at kommunerne betragter kompetenceplanen som et dynamisk dokument, der kan ændres løbende, efterhånden som arbejdet med reformen skrider frem og eventuelle nye behov opstår.

4. Konkrete eksempler

Odense Kommune

En lokal kompetenceplan via et lokalt partsudvalg

Inspireret af det nationale partsudvalg for kompetenceudvikling i folkeskolen har man i Odense Kommune valgt at nedsætte et *lokalt* partsudvalg med de relevante aktører, herunder skoleledelser, den lokale lærerforening, BUPL og repræsentanter fra Børn- og Ungeforvaltningen. I partsudvalget har man sammenholdt de nationale pejlemærker med politikkerne i Odense Kommune, og dernæst blevet enige om indholdet i kompetenceplanen. Det lokale partsudvalg mødtes to gange i januar, hvorefter forvaltningen konkretiserede kompetenceplanen med pejlemærker og en bruttoliste over kompetenceudviklingsindsatser og -aktiviteter. Der er aftalt, at der følges op på planen løbende, da den betragtes som et dynamisk dokument, der udvikler sig løbende, som følge af de behov og muligheder der opstår.

Odense Kommune har arbejdet tæt sammen med den lokale udbyder, UC Lillebælt, COK, private udbydere, de øvrige fynske kommuner og skoleledelserne. Særligt har inddragelsen af skoleledelserne været vigtig i forhold til at få konkretiseret de behov for kompetenceudvikling, der er på skolerne.

Et fokuspunkt i kompetenceplanen er, at man skal bygge videre på de eksisterende aktiviteter, samtidigt med at man udbygger med nye aktiviteter, der understøtter reformen. Samtidig skal der skal være en god balance mellem teori og praksisnærhed og mellem de politiske målsætninger og skolernes ønsker. Det er desuden skrevet ind i planen, at det er et ledelsesansvar, at der følges op på medarbejdernes kompetenceudvikling, så det sikres, at den nye viden forankres i organisationen og bliver anvendt.

I forlængelse af arbejdet med kompetenceplanen har Odense Kommune nedsat en række arbejdsgrupper med deltagelse af både forvaltningen og medarbejdere på skolerne. Grupperne har haft fokus på konkrete emner, såsom den åbne skole, understøttende undervisning, bevægelse, valgfag, it i fagene, nye fag og samarbejde og samskabelse med ungdomsuddannelserne. Og de har drøftet hvilke nye kompetencer, omstillingen i folkeskolen kalder på hos medarbejdere og ledere.

Herning Kommune

Tæt samarbejde med de lokale udbydere om kompetenceplanen

I Herning Kommune udvikles den lokale kompetenceplan i et tæt samarbejde med den lokale professionshøjskole, VIA University College. VIA har været med fra start og bidrager aktivt til at tænke højt. I den forbindelse har det været vigtigt for samarbejdet, at kommunen har udtrykt deres behov og ønsker klart, så VIA kan hjælpe med at udvikle modeller, der understøtter disse. Da Herning Kommune er en stor kommune, er der behov for, at kompetenceplanen også forholder sig til de geografiske muligheder og udfordringer, herunder hvordan man kan udarbejde praksisnære kompetenceudviklingsmodeller, hvor kompetenceudviklingen foregår lokalt/ ude på skolerne. Samtidigt er der brug for at forholde sig til, hvordan man håndterer, at nogle skoler har en størrelse, der gør, at det kan være svært at imødekomme kravet om fuld kompetencedækning.

Udover professionshøjskolen VIA har Herning Kommune bl.a. arbejdet med naboen Ikast-Brande Kommune, skoleledelserne og BKF-netværket. Tanken er, at kompetenceplanen skal udarbejdes i en inddragende proces, hvor man lytter til skolernes behov, samtidig med at der er en sammenhæng til de skolepolitiske mål og reformens målsætninger. Herning Kommune arbejder også med kompetenceudvikling ift. forældresamarbejdet. Og kommunen har gjort sig overvejelser om, hvilke kompetencer forvaltningen skal have for at kunne løfte opgaven, herunder hvordan de klæder skoleledelserne bedst muligt på.

Norddjurs Kommune
Strategi for fuld kompetencedækning
Norddjurs Kommune har nedsat en række arbejdsgrupper, der arbejder med realiseringen af de forskellige elementer i folkeskolereformen. En af disse arbejdsgrupper har til opgave at udarbejde et kommissorium for arbejdet med fuld kompetencedækning. Arbejdsgruppen skal bl.a. udarbejde forslag til 1) en fremtidig ansættelsesstrategi, så den bedste kompetencedækning sikres, 2) hvordan skoler kan samarbejde med hinanden for at opnå en bedre kompetencedækning og 3) hvordan det nuværende personale kan kompetenceløftes, så kompetencedækningen styrkes. Arbejdsgruppen består af en tovholder fra forvaltningen (udviklingskonsulent), samt repræsentanter fra skolerne/SFO og Danmarks Lærerforening, og der er udarbejdet en detaljeret tidsplan for processen.

5. Links

Vejledning til indberetning af kompetencedækningen i folkeskolen (UNI-C) https://statistik.uni-c.dk/linjefag/

Den Kommunale Kompetencefond http://www.denkommunalekompetencefond.dk/