

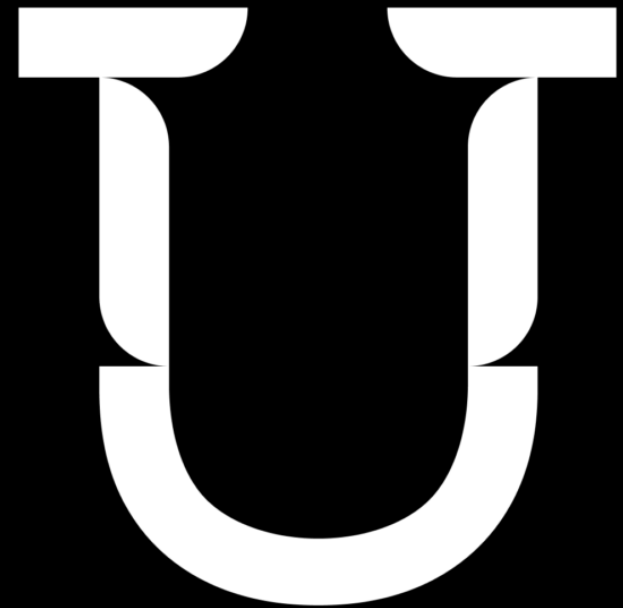
ATV KURS

Utdanningsforbundet

Ålesund - Haram

2025

Union Hotel Geiranger 26- 28.02.2025



KS- debatthefte 2025

Fra forventning til virkelighet

Debattheft 2025

Fra forventning til virkelighet



- KS — debattheft sendes ut til alle kommuner hver høst for innspill om hva KS skal mene.
- Streiken i KS 2022
- Forventningsgapet
- Behandling i kommunestyret/ formannskap
- KS sin strategikonferanse 5.-6.mars i Møre og Romsdal

Høge forventningar, statleg detaljstyring og knappe ressursar – kor er vi på veg?

🕒 10:15

ved Gunn Marit Helgesen, hovudstyreleiar i KS

Spørsmål og formidling til Helgesen

Kva har kommunane i Møre og Romsdal svara på debattheftet sine spørsmål om forventningsgapet?

(Innleiar vert annonsert seinare)

Tilleggsforslag formannskapet Ålesund som ble vedtatt:

Bemanningsnormen for pedagogisk personale i grunnskolen er viktig for å sikre et godt skoletilbud til barna. Derfor må vi sikre at flere utdanner seg til lærere og at de blir værende i jobben etter endt utdanning. For å motvirke lærerflukt mener vi KS må ta i bruk hele spekteret av verktøy - også lønn.

Det understrekes viktigheten av andre yrkesgrupper sin plass i skolen. Det er også viktig å beholde og ivareta disse.

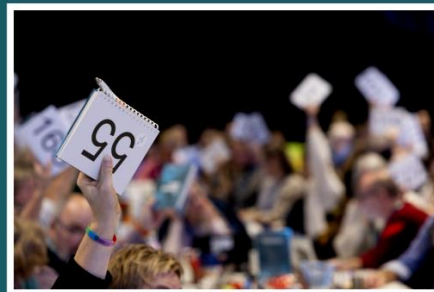
Det gode klubbmøtet.



Hvem utgjør klubben på en arbeidsplass?

Dette er hjemlet i vedtektene i

Utdanningsforbundet:



Vedtekter for Utdanningsforbundet
Vedtatt av landsmøtet på Lillestrøm 6.-9. november 2023
Bokmål- og nynorsk



Fra vedtektene § 69, Klubber i Utdanningsforbundet

§ 69.1: Utdanningsforbundet sine medlemmer på en arbeidsplass utgjør en klubb. Der det er ønskelig eller mulig, kan to eller flere arbeidsplasser utgjøre en klubb.

§ 69.3: Der forholdene ligger til rette for det, og i alle klubber med minst 10 medlemmer, skal det til vanligvis velges et klubbstyre, som blir ledet av den tillitsvalgte.

Om §69.1

Husk at alle medlemmer på arbeidsplassen er medlemmer i klubben, også leder.

Snakk med leder om hva slags rolle de kan ha på klubbmøter.

ATV og klubbmøter:

Forventninger til tillitsvalgt på arbeidsplassen:

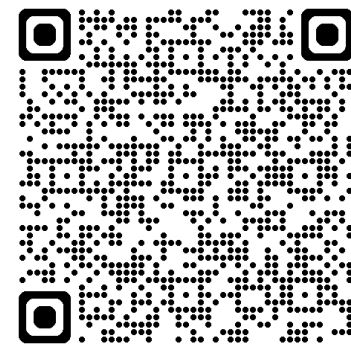
- skap et engasjement for faget vårt på arbeidsplassen.
- skap et engasjement for arbeidsmiljøet på arbeidsplassen
- skap en forståelse for at vi må forholde oss til lov- og avtaleverk på arbeidsplassen.

Organisering av klubbmøter.

Bruk tillitsvalgt + for informasjon, nyheter og rutiner som er nyttig i tillitsvalgtarbeidet.

Engasjement i klubben.

- Første møte på høsten, snakk om forventninger, hvordan dere skal jobbe sammen på klubbmøtene og hva du som tillitsvalgt trenger fra klubben.
- I klubben kan medlemmene ta opp saker som de er opptatt av og få satt dette på dagsorden.
- Inviter gjerne tillitsvalgte fra lokallaget til å være med på et klubbmøte.
- Gjør det lett for medlemmene å melde saker til klubbmøter. Felles ansvar.
- Det er verdifullt å være med å delta i hvordan egen arbeidsplass skal være.
- [Slik engasjerer du medlemmer](#)



Eksempel årsplan (med utgangspunkt i en skole på KS-området)

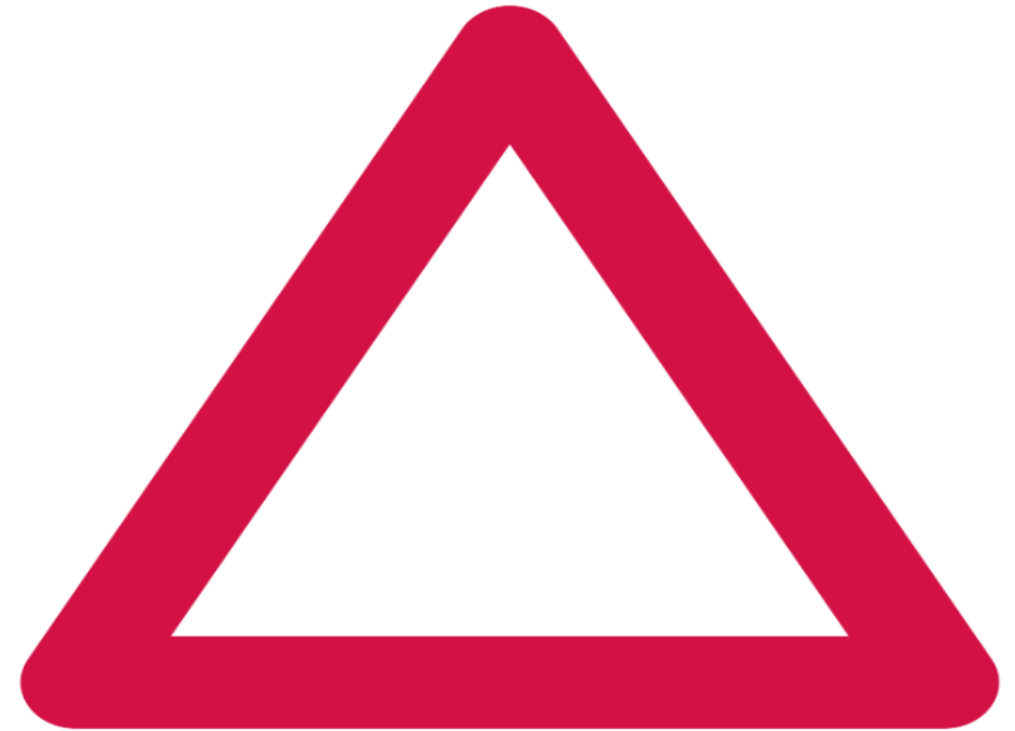
ARBEIDSSOMRÅDE	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN
SAMARBEID MED LEDER, MEDBESTEMMELSE	Møteplan med leder Avtale info rutiner	Gjennomgang av HA							Disponering av rammetimer neste år		Evaluere samarbeidet
ORGANISASJONS-ARBEID	Medlems- verving Ajourføre medlemslister	Kurs- og møteplaner			Evaluere halvåret	Forb. årsmøte i lokallaget Fylkets kurs- og møteplan				Valg i klubben	Evaluere halvåret Over- lapping
ØKONOMI	Budsjett- justering		Budsjett neste år			Regnskap			Innkjøp læremidler, inventar mv neste år	Senior- tiltak	Budsjett høsten
LØNN OG FORHANDLINGER		Lokale forhandlinger								Arbeidstid (skole)	
BEMANNING, TILSETTING, OPPSIGELSE, OVERFØRING	Bemannings- planer				Drøfte behov for endringer i stillinger og kompetanse	Oppsigelser, overføringer	Utlysninger, delta i tilsettingsprosesser				
KOMPETANSE OG ETTERUTDANNING				Kompetansekartlegging		Vurdere behov for etterutdanning mv			Plan for kompetanseutvikling		
AKTIVITETSPLANER PÅ ARBEIDSPLASSEN	Aktivitets- planer høst				Aktivitets- planer vår		Ferieplaner			Timeplanlegging (skole)	Årsplan for aktiviteter

<p>SAMARBEID MED LEDER, MEDBESTEMMELSE</p> <p><i>Gjennom regler om medbestemmelse i lov- og avtaleverk, har arbeidstakere innflytelse på alle prosesser i virksomheten. Det er viktig at tillitsvalgte blir tatt med i beslutningsprosessene så tidlig som mulig, slik at medbestemmelsesretten blir reell.</i></p> <p>Møteplan med leder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sett opp møteplan med regelmessige møter. Gjerne med faste intervaller, som f.eks. «hver mandag kl 10.00 i partallsuker». <p>Avtale om informasjonsrutiner</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan skal informasjon utveksles mellom tillitsvalgt og leder? Hvordan skal referater fra møter hjemlet i Hovedavtalen gjøres kjent for de andre på arbeidsplassen? <p>Gjennomgang av Hovedavtalen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spesielt fokus på formålsparagrafen <p>Disponering av rammetimer neste år</p> <ul style="list-style-type: none"> • Drøfte time- og fagfordeling <p>Evaluerings av samarbeidet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan, av hvem, og når, skal samarbeidet evalueres? Bli enige på forhånd om dette. 	<p>ORGANISASJONSARBEID</p> <p>Verving</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finn ut om organisasjonstilhørigheten til de nyansatte. Hvis de er potensielle medlemmer i UDF må du snakke med dem så fort som mulig. Kontakt lokallaget for å lære mer om vervestrategier i UDF. <p>Ajourføre medlemslister</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidet som tillitsvalgt forutsetter en oppdatert oversikt over hvem som er medlemmer på arbeidsplassen. Be medlemmene ajourføre egne medlemsopplysninger på <i>Min side</i>. <p>Kurs- og møteplaner</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidlig på høsten må du oppdatere deg på lokallagets og fylkeslagets aktiviteter der du som ATV er del av målgruppa. Merk deg datoene i egen kalender. • Noter ned tidspunkter som også er aktuelle for medlemmene (lokallagsårsmøte, medlemssamlinger, og lignende). <p>Evaluerings av halvåret</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan har klubbarbeidet gått den siste tiden? Hva har klubben samarbeidet godt om? Hva kan endres? • Ikke legg opp til omfattende evaluering, men gi klubben mulighet til å se seg tilbake. 	<p>ØKONOMI</p> <p>Budsjettjusteringer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Be om en oppdatert oversikt som viser status så langt i skole-/barnehageåret sammenlignet med opprinnelig budsjett. Hvordan skal eventuelle avvik dekkes, og når? <p>Budsjett neste år</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budsjettet er et viktig styringsverktøy for alle arbeidsplasser. Det er viktig at klubben diskuterer prioriteringer man ønsker neste år. <p>Regnskap</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sak i drøftingsmøte med leder og gjennomgang med klubben. <p>Innkjøp inventar, læremidler mv neste år</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hva har skolen behov for? Hvis klubben har konkrete behov må dette forberedes for drøftingsmøte med leder. <p>Budsjett for høsten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kjenner vi til faktorer som kan endre budsjettet for høsten? For eksempel seniortiltak, innmeldte elever med spesielle behov, osv.
<p>LØNN OG FORHANDLINGER</p> <p><i>Graden av involvering her avhenger av hvilket avtaleområde man er i og hvilken arbeidsplass man er tillitsvalgt på. I skoler og barnehager på KS-området er det ingen formelle forhandlinger, med unntak av forhandlinger om arbeidstid i skolen. I statlige og private virksomheter kan det derimot foregå formelle forhandlinger på arbeidsplassnivå.</i></p> <p>Arbeidstid</p> <ul style="list-style-type: none"> • Innhent medlemmenes meninger som kan danne grunnlag for klubbens krav i forhandlingene. Ha dialog med lokallag. <p>Lønn</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gjør deg kjent med hvordan lokale forhandlinger gjennomføres hos din arbeidsgiver – bruk lokal- og fylkeslag. • Det vil variere i hvilken grad og på hvilken måte du som arbeidsplassstillitsvalgt vil bli involvert i forberedelsene til disse. 	<p>BEMANNING, TILSETTING, OPPSIGELSE, OVERFØRING</p> <p><i>Når budsjett foreligger, behov for bemanning drøftes. Opp- og nedbemanning må ses i sammenheng med behovskartlegging.</i></p> <p>Bemanningsplaner</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tilsettinger bør skje på bakgrunn av behov som framkommer i bemanningsplanen, som er en oversikt over personalet og hvilke kompetansebehov man trenger på sikt. Dette er et drøftingstema. <p>Oppsigelser, overføringer</p> <ul style="list-style-type: none"> • I mange kommuner/fylker kan lærere søke overføring av tjenestested. Arbeidsgiver har kanskje også behov for å omdisponeringer. <p>Utlysninger, delta i tilsettingsprosess</p> <ul style="list-style-type: none"> • Delta i drøfting av utlysningstekster, utvelgelse av kandidater til intervjuer og delta i intervjuer, dersom dette gjøres på 	<p>KOMPETANSE OG ETTERUTDANNING</p> <p><i>Kartlegging av behov for kompetanse, etter- og videreutdanning skal bidra til at arbeidsplassen har oversikt over hvilken kompetanse arbeidsplassen faktisk innehar og hvilke behov det er for etter- og videreutdanning. Dette er drøftingstema.</i></p> <p>Kompetansekartlegging</p> <ul style="list-style-type: none"> • Innhente oversikt over medlemmenes etter- og videreutdanningsønsker og bringe dette inn i drøftingene. <p>Vurdere behov/plan for kompetanseutvikling</p> <ul style="list-style-type: none"> • På bakgrunn av kartlegging, innspill fra medlemmer og styringssignal fra lokale- og sentrale myndigheter skal det utarbeides plan for kompetanseutvikling.

AKTIVITETSPLANER PÅ ARBEIDSPLASSEN
<p><i>Det varierer både i omfang og hvordan de ulike arbeidsplassene arbeider med aktivitetsplaner. Dette utgjør uansett viktige rammer for arbeidet og det er derfor viktig at tillitsvalgt er delaktig her.</i></p> <p>Timeplanlegging(skole) / årsplan aktiviteter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Drøfte disponering og fordeling av spesialrom. • Drøfte hvilke ulike aktiviteter arbeidsplassen skal ha i gjennom året i tillegg til daglig drift (f.eks. idrettsdag, temadager osv.). • Drøfte vaktplaner og behovet for lærere til de ulike aktivitetene. <p>Ferieplan (barnehage)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ferieplan og rammene for denne skal drøftes.

Tid for lek

IKKE FORSTYRR



BARN LEKER

Vår politikk om lek i skolen

«Utdanningsforbundet skal arbeide for at leken får en større plass i skolen, *med særlig vektlegging av de første skoleårene*». (Vi utdanner Norge, s. 10).

Vi utdanner Norge 2024-2027



Hvorfor satse på mer lek nå?

Evaluering av seksårsreformen:

- Mindre tid til lek
- Høyere læringstrykk
- Mer lærerstyrte klasserom
- Mindre plass og materiell til å leke

– Det nærmer seg et nytt stortingsvalg — det er nå vi kan påvirke



- **FNs barnekomité sin definisjon av lek:** Barns lek er enhver oppførsel, aktivitet eller prosess satt i gang, styrt og strukturert av barna selv; den finner sted når og hvor mulighetene oppstår. Omsorgspersoner kan bidra til å skape miljøer der lek foregår, men lek i seg selv er **ikke-obligatorisk**, drevet av **indre motivasjon** og foretatt for **sin egen skyld**, snarere enn som et middel til et mål. Lek innebærer utøvelse av autonomi, fysisk, mental eller emosjonell aktivitet, og har potensial til å anta et uendelig antall former, enten i grupper eller alene. Disse formene vil endre seg og tilpasses i løpet av barndommen. De viktigste kjennetegnene ved lek er **moro, usikkerhet, utfordring, fleksibilitet og ikke-produktivitet**. Sammen bidrar disse faktorene til den trivselen leken produserer, og påfølgende insentiv til å fortsette å leke. Mens lek ofte er betraktet som ikke-essensielt, understreker komitéen at det er en grunnleggende og viktig dimensjon til å glede seg over barndommen, samt en essensiell komponent i fysisk, sosial, kognitiv, emosjonell og åndelig utvikling.

Hvorfor skal barna leke?

- Elevene går i dag to år lengre på skolen enn førseksåringene begynte på skolen
- Et ekstra skoleår ble innført i 1997
- Undervisningstimer tilsvarende et helt skoleår er tilført — de fleste av timene på småskoletrinnet
- Første klasse er nå blitt noe helt annet enn intensjonen var
- Leken får for liten plass i barn og unges hverdag (FNs barnekomité)
- Alle barn har behov for å leke
- De må legges til rette for lek på alle klassetrinn
- En god skole inneholder både lek og undervisning

Lek er viktig for en god barndom

Lek er en forutsetning for læring og utvikling

Leken er den mest effektive måten å utvikle seg til å bli et menneske som skal greie seg i samfunnet. (Per Brodal)

Hvorfor skal barna leke?

- Når barn leker brukes alle sanser og leken stimulerer alle utviklingsområder
- Forskning viser at lek er en forutsetning for læring
- De må anstrenge seg for å forstå andre, kommunisere, lære seg å innordne seg og følge regler
- I leken utvikles både empati og følelsesregulering med betydning for læring resten av livet
- Lek som er igangsatt og styrt av barna selv, ikke lekbasert læring og veiledet lek

Hvordan kan vi tilrettelegge for mer lek i skolen?

- Skape bevissthet om lekens betydning blant aktørene i skolesektoren
- Tydeliggjøre handlingsrommet i lov- og planverk
- Fjerne kartleggingsprøvene på 1.trinn
- Bygge kompetanse om lek i profesjonen
- Styrke lærertettheten på 1. og 2.trinn



Hva kan du som tillitsvalgt gjøre?

Vi oppfordrer deg som tillitsvalgt til å løfte kampanjen og dele budskapene. Ta kontakt med skoleledelsen, skoleeier og lokalpolitikere og be om tre tiltak:

- Be skolen din sette lek på timeplanen!
- Be kommunen droppe kartleggingsprøvene i 1. klasse
- Be politikerne og skoleledere om plass og midler til lek og leker

Problemstilling en kan ta utgangspunkt i for diskusjon

- Hvordan kan klubben skape økt bevissthet og kompetanse om lekens betydning for barn på arbeidsplassen?
- Hva kan du som ATV gjøre for å involvere og engasjere klubben i det som skjer ved arbeidsplassen?

Grupper:

Gruppe 1

Veronika Alstadsæter
Heidi Johanne Eik
Kristine Solvang Nesvik
Elisabeth Lillebø Skodje
Silje-Helen Solvang-Søvik
Andrea Lie Skaaden
Lene Elisabeth Urke

Gruppe 2

John Hamilton Barrie
Hege Elizabeth Eliassen
Sissel Berit Hoddevik
Monica Lerstad
Hilde Potter Snåsøy
Marianne Olsen
Jon Espen Nitter Ulvestad

Gruppe 3

Christine Beite
Fride Aasen Holmelid
Geir Lorentzen
Cecilie Aimé Brevik Solbakken
Cornelia Bondhus Nilsen
Wenche Hurlen

Gruppe 4

Anne Marte Valderhaug Bjørkavoll
Kjersti Honningdal
Synnøve Arntsen Indrevik
Live Mork
Torill Norheim
Anna Britt Sundby
Øyvind Øvrebust

Gruppe 5

Ole Andreas Brandal
Inger Trine Godø
Sarah Jakobsen Jensson
Anders Kåre Myren
Christina Einarsen Ostnes
Charlotte Kleiven Steinnes
Gjermund Hauge

Gruppe 6

Merete Kristin Digernes
Frode Kvalsund Koppang
Bente Anita Arntzen Myren
Lene Slinning Pedersen
Rune Helle Stordrange
Randi Skjelten
Hildegunn Wernberg

Gruppe 7

Silje Hagen Kvernstad
Lill Sissel Verlo Giske
Eyvinn Magnus Solberg
Torgeir Ølnes
Vanja Beate Uggedal
Rakel Dalen Gåsdal

Gruppe 8

Emilie Kaldestad Sund
Per Erik Eikås Uggedal
Elena Bazyuta
Henrik Espedalen Strøm
Sølvi Hellevik
Lars Martin Vik

Årsmøte 2025

- Avholdes 29. april Scandic Parken Hotell 18.00- 20.00. Trerettens middag etterpå.
- Bindende påmelding innen: 22.04.25
- Foreløpig saksliste:
 - 1.Konstituering
 - 2.Årsmelding og regnskap
 - 3.Retningslinjer for lokallaget
 - 4.Budsjett
 - 5.Innmeldte saker
 - 6.Valg
- Valg av hovedtillitsvalgte — særmøte
- Frist for å melde inn saker fra klubber/enkeltmedlemmer er 10.03.2025

Hvordan melde inn saker?

Mal for innmelding av saker til årsmøte

- Frist for innmelding av saker er 10. mars 2025. Det er viktig at denne fristen overholdes
- Skjema sendes **post@alesund.utdanningsforbundet.no**
- Beskriv bakgrunn for hvorfor saken meldes, slik at det er lett for alle å sette seg inn i saken
- Lag et konkret forslag til vedtak
- Den som melder saken/e må være til stede og legge saken fram for årsmøtet.

Navn på klubb/enkeltmedlem som melder saken

Beskrivelse /saksfremlegg

Forslag til vedtak

Sted:

Dato:

Signatur:

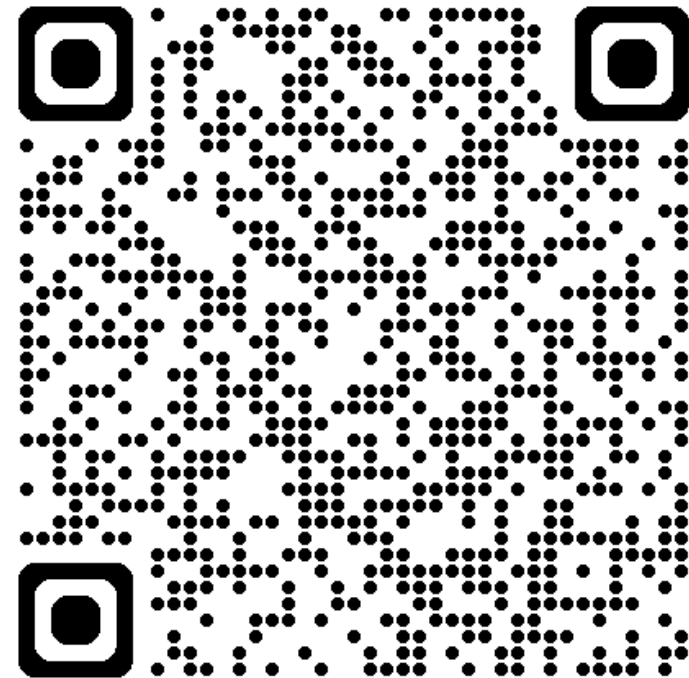
Tariff 2025- mellomoppgjør alle tariffområder

- God lønnsvekst i 2024 —SSB foreløpige tall
- Følg med på tillitsvalgt+ og tariffinfo på Utdanningsforbundet sine sider.

Noen tariffbegreper:

- Tariffoppgjør - hovedtariffoppgjør og mellomoppgjør
- Ramma
- Generelt tillegg
- Lønnsoverheng
- Lønnsglidning
- Tariff for nybegynnere

[Tariff for nybegynnere](#)



Utfordringsbilde for 2025:

Tre store utfordringer:

1. Befolkningsutvikling, eldrebølgen
2. Lønnsutviklingen i samfunnet, hvordan fungerer frontfaget?
3. Lærerkrisen og kompetanseflukten fra barnehagene.

Foreløpige **anslag** KS:

- Ramme 4,3%
 - Overheng 2,1-2,2%
 - Glidning 0,3%
 - Disponibelt til forhandling: ca. 1,8% ?
-
- Forventet prislønnsvekst 2,5% - anslag fra TBU (teknisk beregningsutvalg)

PBL:

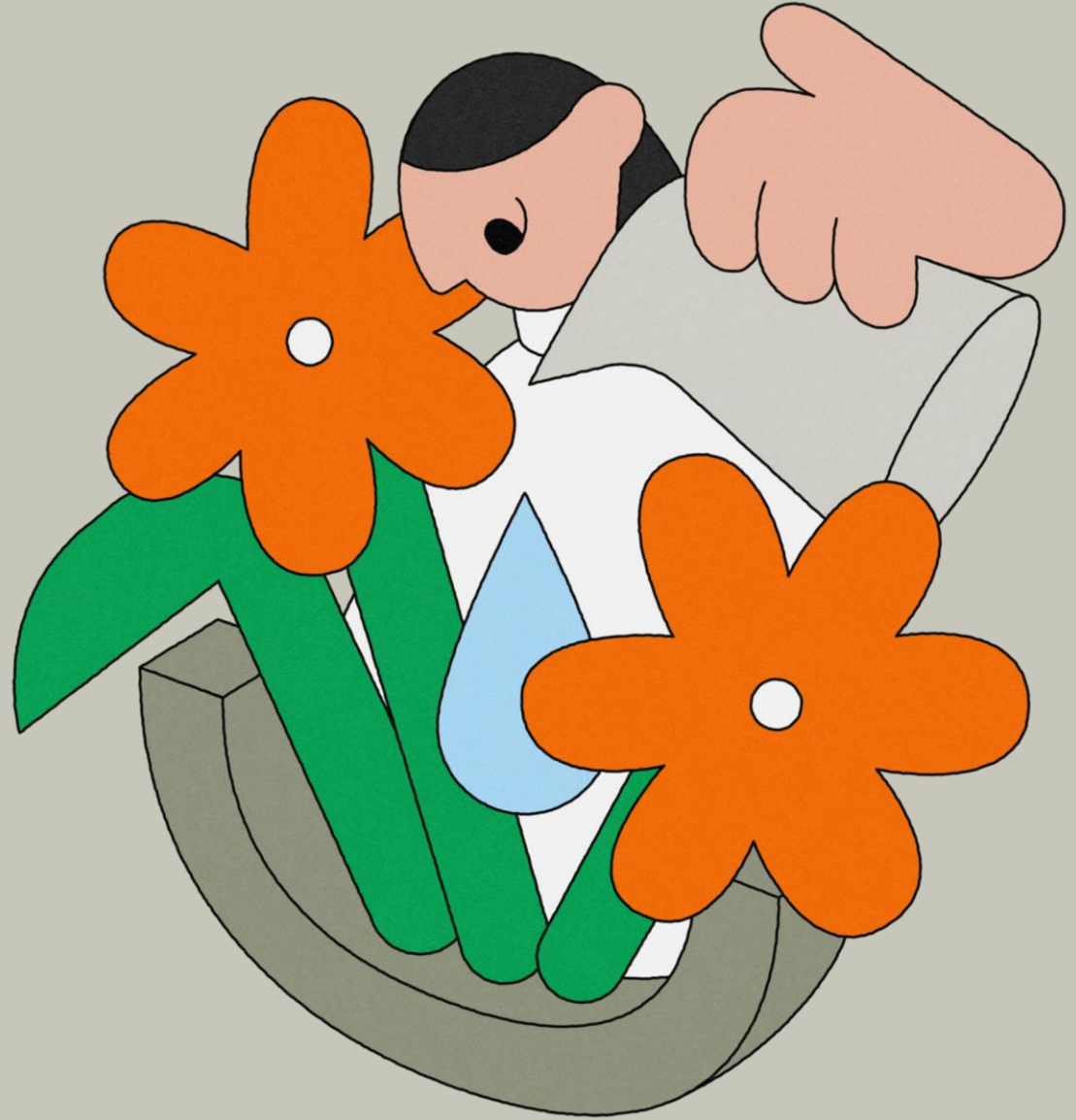
- Pensjon: PBL har fortsatt ikke meldt sine medlemmer inn i fellesordningen, noe som skulle skje før 1.1.25, som ble avtalen og utfallet av streiken.
- Nå vurderes det, i samarbeide med Fagforbundet og Delta om hva som skal gjøres videre her. Skal en følge forhandlingsbordet, eller skal en følge arbeidsrettsporet? Dette jobber nå advokatene med i de ulike forbundene for å se på hva som vil være den beste veien gå.
- Men dette betyr at mellomoppgjøret kan i år handle om mer enn økonomi!

Klubbleders ansvar foran et tariffoppgjør:

- sjekk at klubblisten stemmer
- har noen sluttet, noen nye begynt i løpet av året?
- DU kan endre opplysninger om ikke medlemmet gjør det selv
- lokallaget kan hente inn medlemmer til din klubb
- riktig mailadresse
- riktig telefonnummer
- ledermedlemmer registrert som ledere?

Lærerrollen og laget rundt barnehagebarn og elever. En strategisk satsning.

ATV- kurs Geiranger 2025



Formålet med satsingen om lærerrollen og laget rundt

Utdanningsforbundet skal ta et særskilt ansvar for å definere lærerrollen, og arbeide for en felles forståelse av hva som ligger i denne. Vi skal også synliggjøre vår forståelse av hva som utgjør et godt lag rundt barnehagebarn og elever.

Strategisk plan 2024-2025



Forankring av barnehagens, skolens og lærernes samfunnsmandat

Formål:

- Avgrense og definere lærerrollen, og legge til rette for en forankring av lærernes samfunnsmandat blant våre medlemmer og tillitsvalgte.
- Sette lokale tillitsvalgte i stand til å støtte den enkelte arbeidsplass med å forankre og avgrense lærernes rolle og samfunnsmandat.

Fra strategisk plan, side 11:

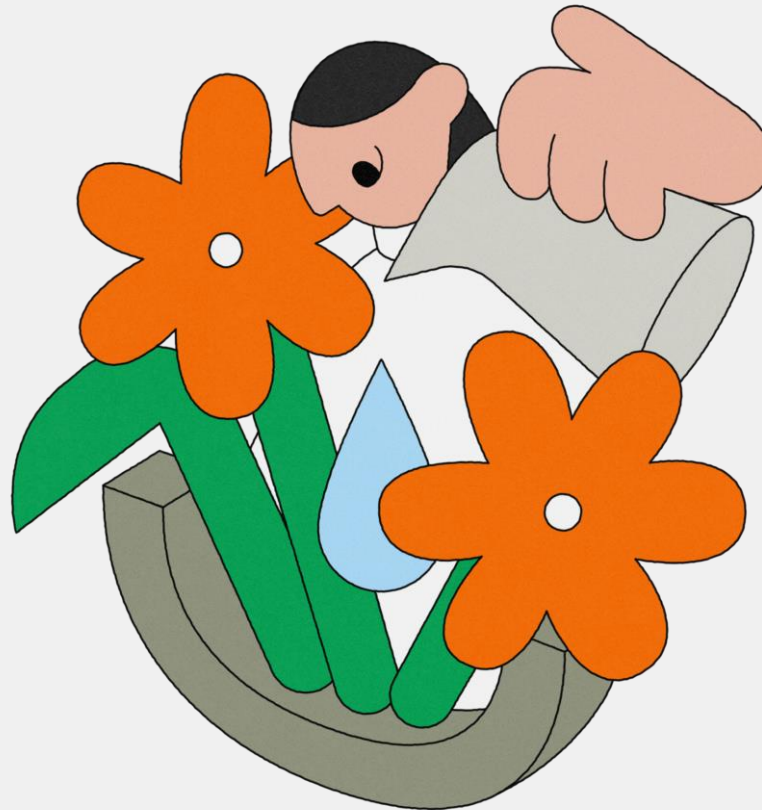
Arbeidet med å definere og avgrense lærerrollen, krever en bevisstgjøring. Det må gjøres et arbeid på den enkelte arbeidsplass, i det lokale arbeidsfellesskapet, slik at lærere, ledere og andre yrkesgrupper samtaler om hvordan de fordeler oppgaver og ansvar. (...)

Dette krever kunnskap om egen rolle, slik den rammes inn i gjeldende lov- og avtaleverk.

Innrammingen av samfunnsmandatet

Delt inn i 5 deler:

1. Samfunnsmandatet og profesjonsansvar
2. Lærerne og laget rundt: Ansvarsfordeling
3. God undervisning og tilpasset opplæring
4. Sosial tilhørighet
5. Trygt og godt skolemiljø



En innramming av lærernes samfunnsmandat



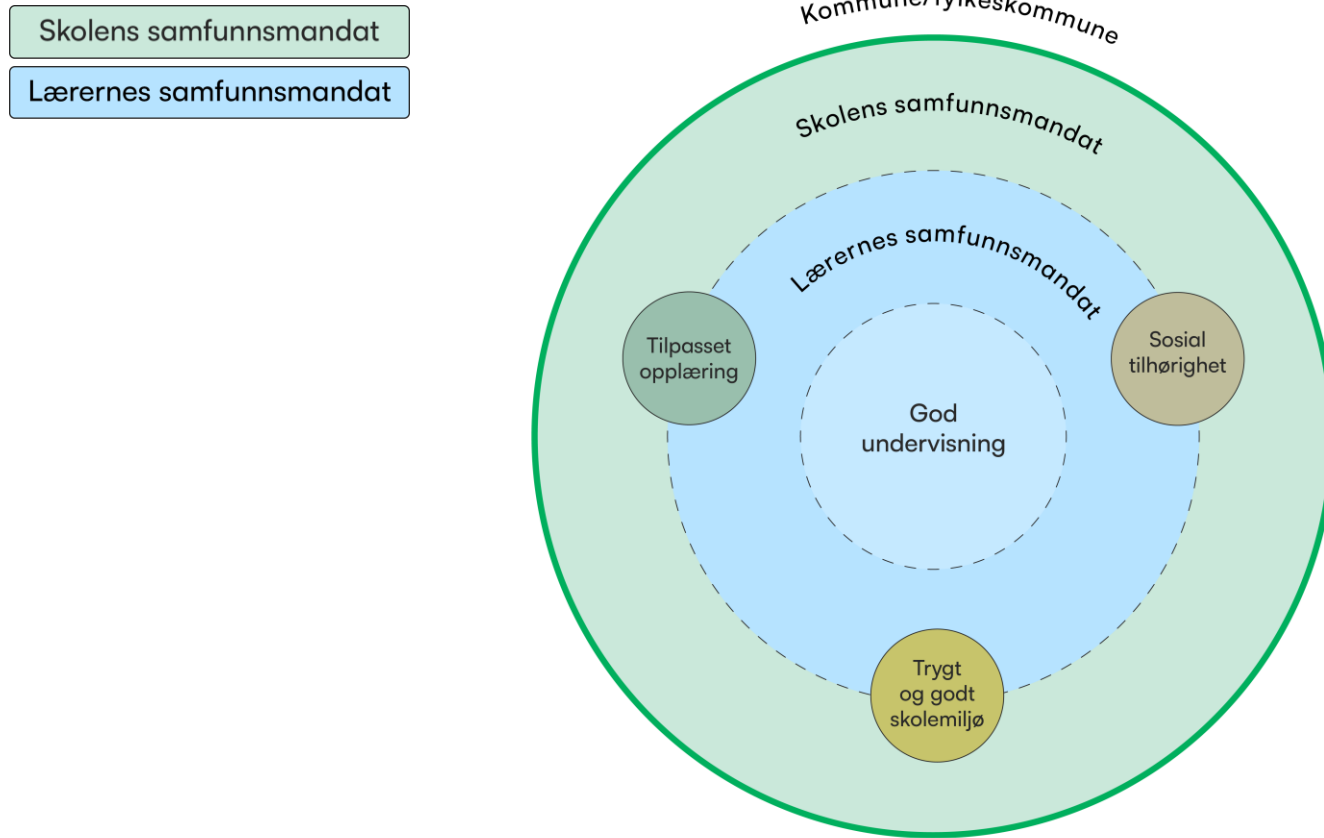
Retten til utdanning

§ 109.

Alle har rett til utdanning. Born har rett til å ta imot grunnleggjande opplæring.

Opplæringa skal utvikle evnene til kvart barn og ta omsyn til dei behova det har, og fremje respekt for demokratiet, rettstaten og menneskerettane.

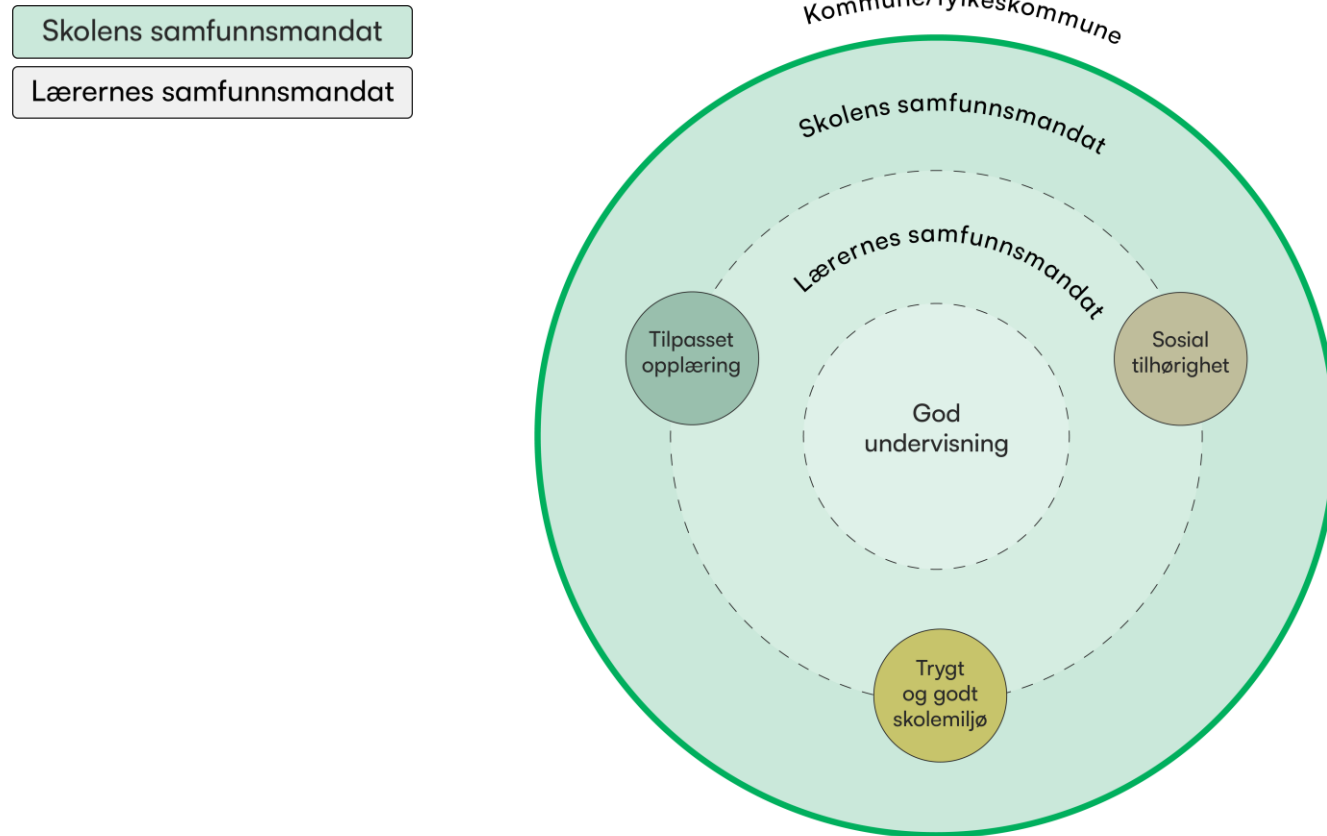
En visualisering av samfunnsmandatene



En sterk lærerrolle krever at lærerprofesjonen er bevisst og omforent hvilke grenser vi kan sette for oss selv.

Strategisk plan 2024-2025, side 9

Skolens samfunnsmandat



Skolens samfunnsmandat er å danne hele mennesket og gi hver og en mulighet til å utvikle sine evner.

Skolens samfunnsmandat

Formålsparagrafen

Formålet med opplæringen står i [§ 1-3](#) av opplæringsloven. Overordnet del av læreplanen kaller formålsparagrafen [opplæringens verdigrunnlag](#), og beskriver skolens samfunnsmandat gjennom seks verdier:

Menneskeverdet

Identitet og kulturelt mangfold

Kritisk tenkning og etisk bevissthet

Skaperglede, engasjement og utforskertrang

Respekt for naturen og miljøbevissthet

Demokrati og medvirkning

Det doble oppdraget

Skolen skal bygge sin praksis på disse verdiene, og har derfor både et danningsoppdrag og et utdanningsoppdrag. Disse henger sammen og er gjensidig avhengig av hverandre. Prinsippene for arbeid med læring, utvikling og danning i overordnet del skal hjelpe skolene til å løse det doble oppdraget.

For å lykkes med oppdraget, må skolen bygge et **trygt og godt miljø** som sikrer **sosial tilhørighet**, sørge for **god undervisning** og **tilpasse opplæringen** for å gi elevene et tilfredsstillende utbytte.

Skolens samfunnsmandat

Formålsparagrafen

Formålet med opplæringen står i § 1-3 av opplæringsloven. Overordnet del av læreplanen kaller formålsparagrafen opplæringens verdigrunnlag, og beskriver skolens samfunnsmandat gjennom seks verdier:

Menneskeverdet

Identitet og kulturelt mangfold

Kritisk tenkning og etisk bevissthet

Skaperglede, engasjement og utforskertrang

Respekt for naturen og miljøbevissthet

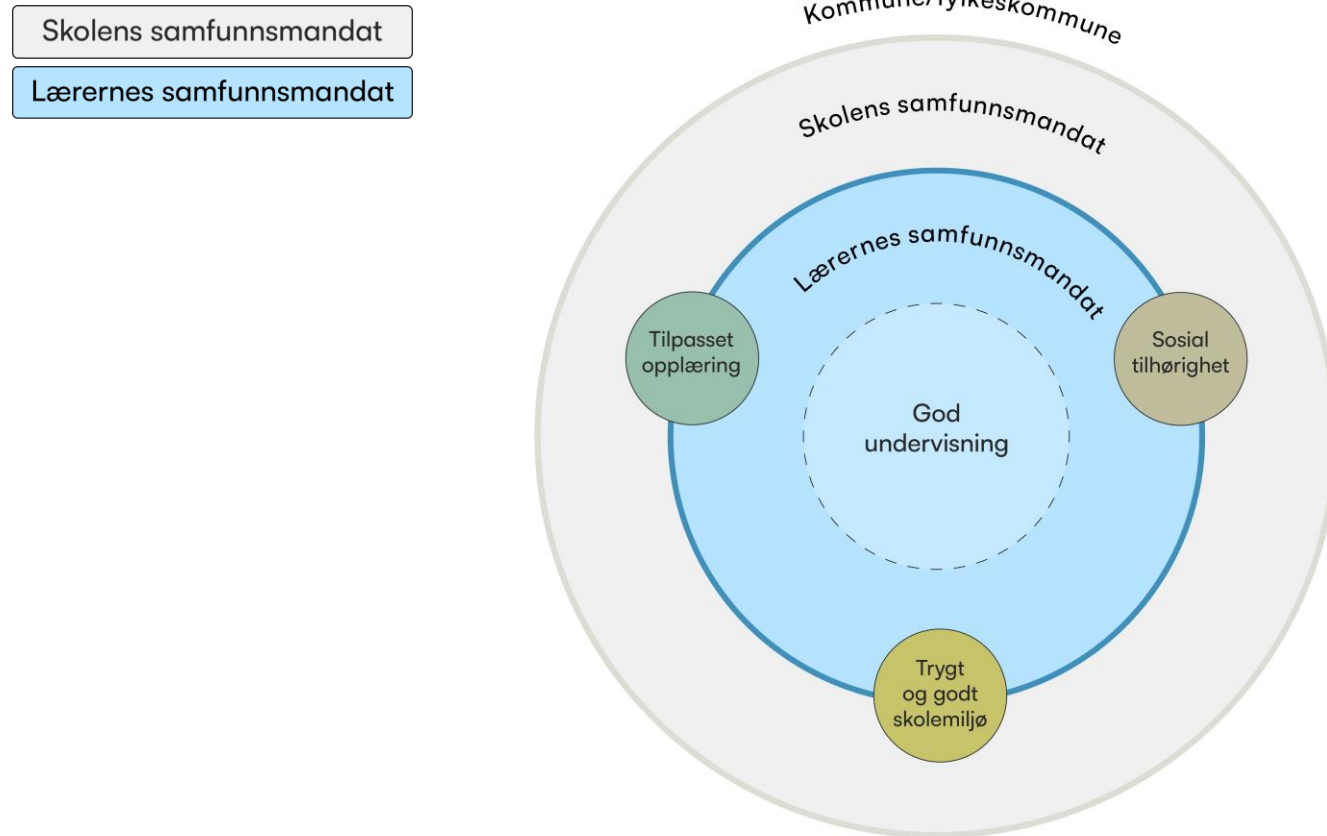
Demokrati og medvirkning

Det doble oppdraget

Skolen skal bygge sin praksis på disse verdiene, og har derfor både et danningsoppdrag og et utdanningsoppdrag. Disse henger sammen og er gjensidig avhengig av hverandre. Prinsippene for arbeid med læring, utvikling og danning i overordnet del skal hjelpe skolene til å løse det doble oppdraget.

For å lykkes med oppdraget, må skolen bygge et **trygt og godt miljø** som sikrer **sosial tilhørighet**, sørge for **god undervisning** og **tilpasse opplæringen** for å gi elevene et tilfredsstillende utbytte.

Lærernes samfunnsmandat



Lærerne er den profesjonen som utdannes spesielt til å kunne følge opp skolens samfunnsmandat.

Lærernes samfunnsmandat

Lærernes samfunnsmandat er å følge opp skolens samfunnsmandat og bidra til å sikre barn og unges rett til utdanning. Lærerne har i tillegg ansvar for å handle i samsvar med lærerprofesjonens etiske plattform, og å ta hensyn til og høre elevene ved avgjørelser som gjelder dem.

Lærerrollen

Lærerrollen forstås som summen av forventninger og krav som stilles til utøvelsen av yrket. I overordnet del av læreplanen står det at det er *gjennom det daglige møtet mellom elever og lærere at skolens brede formål blir realisert*. Den enkelte lærerens rolle i oppfølgingen av skolens mandat, er helt sentral:

Læreren er en rollemodell som skal skape trygghet og veilede elevene i deres ferd gjennom opplæringen. Læreren er avgjørende for et læringsmiljø som motiverer og bidrar til at elevene lærer og utvikler seg. Det krever at læreren viser omsorg for den enkelte elev. Det innebærer også å hjelpe elever som tar uheldige valg, ikke føler seg inkludert, eller som strever med å lære det som er forventet.

Overordnet del av læreplanen

Lærernes samfunnsmandat

Lærernes samfunnsmandat er å følge opp skolens samfunnsmandat og bidra til å sikre barn og unges rett til utdanning. Lærerne har i tillegg ansvar for å handle i samsvar med lærerprofesjonens etiske plattform, og å ta hensyn til og høre elevene ved avgjørelser som gjelder dem.

Lærerrollen

Lærerrollen forstås som summen av forventninger og krav som stilles til utøvelsen av yrket. I overordnet del av læreplanen står det at det er *gjennom det daglige møtet mellom elever og lærere at skolens brede formål blir realisert*. Den enkelte lærerens rolle i oppfølgingen av skolens mandat, er helt sentral:

Læreren er en rollemodell som skal skape trygghet og veilede elevene i deres ferd gjennom opplæringen. Læreren er avgjørende for et læringsmiljø som motiverer og bidrar til at elevene lærer og utvikler seg. Det krever at læreren viser omsorg for den enkelte elev. Det innebærer også å hjelpe elever som tar uheldige valg, ikke føler seg inkludert, eller som strever med å lære det som er forventet.

Overordnet del av læreplanen

Lærernes samfunnsmandat

Lærernes samfunnsmandat er å følge opp skolens samfunnsmandat og bidra til å sikre barn og unges rett til utdanning. Lærerne har i tillegg ansvar for å handle i samsvar med lærerprofesjonens etiske plattform, og å ta hensyn til og høre elevene ved avgjørelser som gjelder dem.

Lærerrollen

Lærerrollen forstås som summen av forventninger og krav som stilles til utøvelsen av yrket. I overordnet del av læreplanen står det at det er *gjennom det daglige møtet mellom elever og lærere at skolens brede formål blir realisert*. Den enkelte lærerens rolle i oppfølgingen av skolens mandat, er helt sentral:

Læreren er en rollemodell som skal skape trygghet og veilede elevene i deres ferd gjennom opplæringen. Læreren er avgjørende for et læringsmiljø som motiverer og bidrar til at elevene lærer og utvikler seg. Det krever at læreren viser omsorg for den enkelte elev. Det innebærer også å hjelpe elever som tar uheldige valg, ikke føler seg inkludert, eller som strever med å lære det som er forventet.

Overordnet del av læreplanen