

**Ekstraordinært styremøte – 2024**

**Norsk kulturskoleråd**

**Vestfold og Telemark**

**Fredag 12. april kl. 14:00-14:30**

Microsoft Teams

## Innhold

2024.15 Innmelding av sak til Landstinget ..... 3

### Innkalt:

Leder	Morten Hagevik
Nestleder	Cecilie Lindflaten
Styremedlem	Ingrid Holmboe Høibo
Styremedlem	Oscar Landa
Styremedlem	Vilde Berg-Nilsen
Varamedlem	Siri Møller-Holst
Varamedlem	Øystein Sandtrø

**Fra administrasjonen:** Kjellaug Kornstad

## 2024.15 Innmelding av sak til Landstinget

**Saksdokumenter:** Forslag til sak til Landstinget fra Norsk kulturskoleråd Vestfold og Telemark, s. 4-6

**Saksbehandler:** Kjellaug Kornstad

**Forslag til vedtak:**

Saken legges fram uten forslag til vedtak.

«Saker som fylkesavdelingene ønsker å ta opp på landstinget, skal være hovedstyret i hende senest **15. april** samme år som landstinget holdes» (vedtektene §3.1.2). Sakene sendes hovedstyrets [sekretær](#) skrevet i denne malen.

## **TIL LANDSTINGET I NORSK KULTURSKOLERÅD 2024**

### **Navn på forslagsstiller og fylkeslag:**

Norsk kulturskoleråd Vestfold og Telemark  
v/styreleder Morten Hagevik

### **Navn på saken**

Helhetlig lederutviklingsprogram

### **Forslag til vedtak i årsmøtet**

Den nye Rammeplan stiller økte krav til rektorer og lærere i kulturskolene. Det etableres derfor et helhetlig lederutviklingsprogram i Norsk kulturskoleråd.

### **Bakgrunn for saken**

Norsk kulturskoleråd har gjennom en årrekke tilbudt svært relevante utviklingsprogram for kulturskolene, bl.a. «Ledelse av prosesser 1+2» (siden 2016), «Kulturskolebasert Vurdering for læring» (siden 2021), «Fremtidens kulturskole» (siden 2021) og ikke minst «Kulturskoleveiledning» (siden 2016). Kulturskolerådet har også vært aktiv i å tilby større og mindre webinarserier og kompetansedrypp for ledere.

Lederutviklingen har gjennom årene vært et frivillig tilbud, og det er en hel del ledere som har deltatt på disse programmene. For eksempel: Innenfor Veiledningsprogrammet er det pr i dag ca 150 kulturskoler som har deltatt.

Det er allikevel en hel del ledere som ikke har deltatt/deltar. Det er grunn til å tro at dette skyldes flere forhold: Lokal økonomi, tidsressurser og hvilken relevans den enkelte leder oppfatter at de ulike programmene har. For mange vil det også handle om at de eksisterende programmene krever mer engasjement og tid hos lederen og at rektor/leder har mulighet til å prioritere dette. Det gjelder både videreutdanning og kursing innenfor Norsk kulturskoleråd. Allikevel ser vi at en del ledere har tatt formell videreutdanning privat, for eksempel utdanningsløp på BI og annet.

I forbindelse med Norsk kulturskoleråd Vestfold og Telemark sin handlingsplan har vi startet en informasjonshenting/samtale med alle rektorer i våre fylker, og flere rektorer melder tilbake et behov for målrettede og tydelige kurs og kompetansegivende tiltak innenfor ledelse. Dette er behov innenfor blant annet en oppdatering på kommunal planverkarbeid, pedagogisk ledelse, strategisk og økonomisk planlegging, digitalitet, rekrutteringsarbeid m.m.

Den nye innledningen til Rammeplanen er nå på høring, og vi ser også at det stilles/bør stilles en rekke nye krav til ledere i kulturskolene. Dette gjelder både eksisterende ledere, og de krav som stilles av kommunene (kulturskolens eiere) i forbindelse med utlysning av rektorstillinger. Dette vil vi også kommentere i vårt høringssvar til Rammeplanen.

Det er vårt inntrykk at interessen for de eksisterende kursene/utdanningsløpene har dabbet av noe det siste året. Norsk kulturskoleråd Vestfold og Telemark vurderer det derfor slik at det derfor er behov for et helhetlig tilbud fra Norsk kulturskoleråd, og at dette kan ha innvirkning på Kulturskolerådets administrative organisering sentralt og regionalt. På bakgrunn av dette fremmer vi saken for Landstinget. Da Hovedstyrets forslag til Strategi-/Handlingsprogram og eventuelle endringer i vedtektene enda ikke er kjent, er styret åpen for at dette forslaget enten legges inn i Handlingsprogrammet eller som en egen sak for Landstinget.

### **Saksutredning**

Rektorene i kulturskolene har svært variert bakgrunn, kompetanse og erfaring. Noen kommer primært fra en kunstfaglig utdanning, noen har betydelig undervisningserfaring, og noen (få) har generell lederutdanning. Dersom vi skal innfri de krav som ligger i forslaget til ny Rammeplan for kulturskolene, så er det behov for en betydelig kompetanseheving for våre ledere. I forslaget til Rammeplan beskrives en «Fremtidens kulturskole» hvor skolene og derved også lederen skal ivareta en rekke oppgaver som vil oppleves som nye for mange.

Disse nye kravene innebærer at det ikke er tilstrekkelig å ha vært med på Veiledningsprogrammet eller et annet tilbud for 4-7 år siden, da det er kommet nye mål, forskning og erfaring de siste årene som en oppdatert leder må kjenne til og forholde seg til.

Slik vi kjenner våre kollegaer, så er det stor lyst til å ta tak i dette utviklingsarbeidet. Men mange mangler formell eller reell kompetanse på de ulike områdene. Dersom vi skal lykkes i å i fellesskap skape den nye kulturskolen i alle kommuner, så er det behov for en særskilt styrking av dette arbeidet i Norsk kulturskoleråd. Et tydelig mål for organisasjonen må fremdeles være å gjøre den enkelte leder og kulturskole til å bli enda bedre!

Dette kan gjøres enten ved å styrke funksjonsområdet «Veiledning og rammeplanutvikling», og/eller ved å gjennomføre en mer gjennomgripende omlegging av organiseringen av de ulike områdene i Kulturskolerådets funksjoner. Dette kan innebære at Landstinget og organisasjonen er nødt til å se på en spissing av organisasjonen og at noen av de eksisterende oppgavene må nedprioriteres.

I kapittelet «Funksjonsområder» i «Strategi 2032» står det følgende:

#### **«Veiledning og rammeplanutvikling**

*Som ledd i arbeidet med implementering av rammeplan for kulturskolen, tilbyr og gjennomfører Norsk kulturskoleråd veiledning i kommunene. Veiledningsarbeidet har som mål å ivareta det dynamiske arbeidet knyttet til rammeplanen. Veiledningen og det øvrige rammeplanarbeidet skal til enhver tid legges opp i tråd med kulturskolerådets satsingsområder og prioriteringer.»*

Denne saken handler om å styrke dette medlemsstøttearbeidet. For å sikre at Kulturskolerådet kan gjennomføre en helhetlig kartlegging og analyse av behov hos ledere og kulturskoleeiere, og etablering av et fremtidig helhetlig tilbud, vil det være nødvendig at man vurderer en omlegging av Norsk kulturskoleråds funksjonsområder, og at Direktøren blir bedt om å vurdere en slik omlegging i tråd med Landstingets vedtak høsten 2024.

Etter vår vurdering handler dette også om å spisse organisasjonen, slik at Norsk kulturskoleråds nytteverdi blir enda tydeligere for medlemmene.

Det er med andre ord et betydelig arbeid som må gjennomføres av Hovedstyret, at det settes av nok ressurser til at et slik helhetlig lederutviklingsprogram blir av like høy kvalitet som de programmene som har vært gjennomført de siste årene, og at organisasjonen som helhet (i administrasjonen, hos rådgiverne i fylkene og i fylkesstyrene) har den nødvendige kompetanse for å lede og gjennomføre slike program. Og når vi skriver «program», så tenker vi ikke nødvendigvis ett program, men en helhet som består av ulike moduler i en samordnet program som kan gjennomføres av ledere etter ønske og behov.

### **Eksempel på beskrivelse og fremdrift**

I forbindelse med en styrking av dette arbeidet i organisasjonen, vil det være hensiktsmessig å gjennomføre en kartlegging, en analyse og en faglig vurdering av hvordan man skal rigge organisasjonen for å ivareta og drifte et helhetlig lederutviklingsprogram. Dette kan f.eks. gjennomføres på følgende måte:

1. Kartlegging  
I samarbeid med fylkesavdelingene gjennomføre en høring med alle ledere/rektorer som har som mål å innhente informasjon om hvilke reelle behov disse har
2. Analyse  
Analysere resultatet av denne høringen i samarbeid med fylkesavdelingene for å se på eventuelle regionale ulikheter i behov
3. Faglig vurdering  
Vurdering av hvilke ulike program som skal gjennomføres, aktuelle samarbeidspartnere nasjonalt og regionalt, kostnader (intern og ekstern finansiering) og eventuell omorganisering av Norsk kulturskoleråds stab for å ivareta programmet.

Et fremtidig helhetlig lederutviklingsprogram vil kunne bestå av en videreføring av «Fremtidens kulturskole», «Mangfoldsledelse» og «Veiledningsprogrammet» og bør også følge opp eksisterende og nye fagområder fra den nye Rammeplanen: Kunst- og kulturfag, lokalsamfunnsutvikling, bærekraft, innovasjon, fordypning, digitalitet (bl.a. KI/AI), osv.

Det må også vurderes om man setter de ulike innholdselementene i sammenheng, slik at det skapes både en forventning hos skoleeier om at kulturskolerektor minimum har tre moduler og at Norsk kulturskoleråd bidrar til at de ulike delene i programmet er så nyttige og målrettede at rektorene prioriterer deltakelse.

### **Relevante saksdokument:**

.....

### **Hovedstyret sin konsekvensutredning og anbefaling til landstinget 2024:**