



VINDAFJORD
KOMMUNE



Etne kommune

Kompetanseutviklingsplan
for Etne kommune og Vindafjord kommune
2022-2025

Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis

Innhold

Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis	3
Om Kompetanseløftet	3
Oppbygging av Kompetanseløftet	4
Tilskotsordning	4
Kompetanseløftet for spesialpedagogisk hjelp og inkluderende praksis i Vindafjord og Etne kommune	5
Bakgrunn	5
Mål	6
Organisering	7
Partnerskap med UH	7
Framdrift	8
Fase 0; 2022	8
Pre-kartlegging	8
Fase 1; 2022-2023	8
Kartlegging leiarnivå:	8
Analyse av kartlegging	9
Tiltak	9
Spesifisering av tiltak	10
Leiarutvikling	10
Samhandlingskompetanse	12
Inkluderende praksis	12
Rettleiingskompetanse for PPT	13
Fase 2; 2023-25	13
Framdriftsplan tiltak knytt til kjerneområde	13
Pedagogikk og strategi i barnehage og skule	15
Vedlegg 1	18
Prekartlegging	18
Resultat	18
Vedlegg 2	19
Kartlegging leiarnivå	19
Resultat	19

Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis

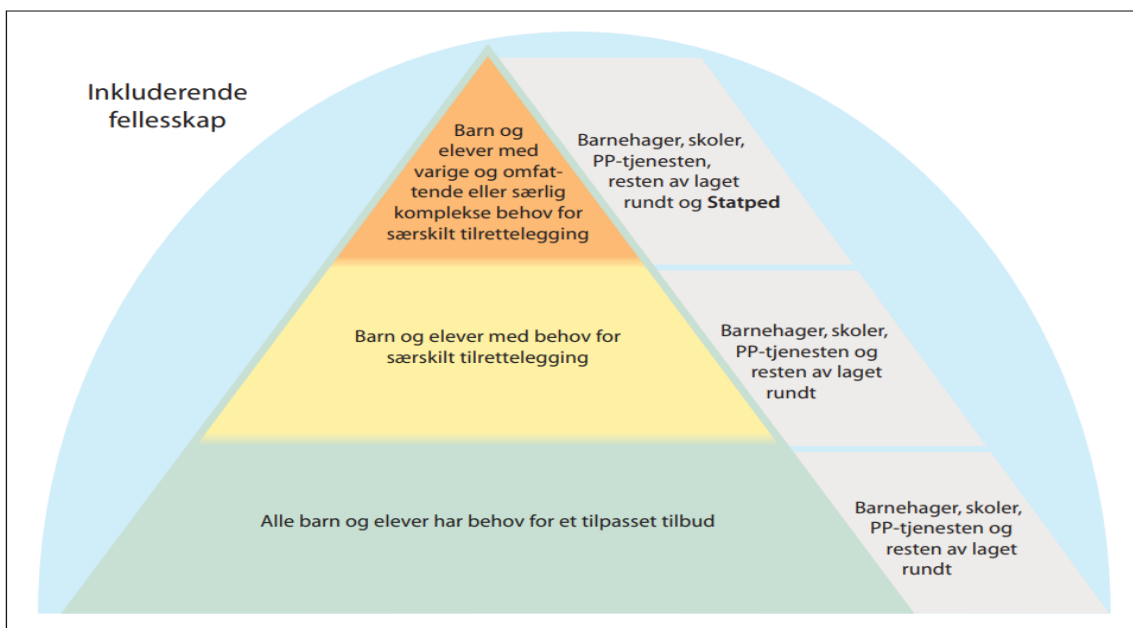
Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis er eit av fleire tiltak som skal bidra til at born og unge får den hjelpa dei treng når dei treng det, enten dei går i barnehage, grunnskule eller vidaregåande skule.

Satsinga på auka kompetanse i barnehagar og skular og dei lokale støttetjenestene, skal bidra til at den spesialpedagogiske hjelpa er tett på born som har behov for det. Samtidig skal oppgåvene til Statped - den statlege spesialpedagogiske støttetjenesta - bli tydelegare og meir spissa for born med varige og omfattande behov.

Om Kompetanseløftet

Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis er ei oppfølging av Meld. St. 6 *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*.

«Mange barn har i kortere eller lengre perioder behov for særskilt tilrettelegging. Det kan innebære tilrettelegging innanfor det ordinære tilbudet, for eksempel gjennom intensiv opplæring, eller det kan være nødvendig med særskilte tiltak, som spesialpedagogisk hjelp eller spesialundervisning (nivå 2 i figur 7.1). Kommuner og fylkeskommuner må kunne tilrettelegge godt for barn og elever med behov for særskilt tilrettelegging. For å få til dette er det nødvendig at det er god spesialpedagogisk og annan relevant kompetanse i barnehager og skoler, i tillegg til at de må få støtte fra PP-tjenesten og resten av laget rundt barna og elevene»



Figur 7.1 Innsats rettet mot tre nivåer av behov

Kjelde; «Meld.St.6 (2019-2020)» s 95

<https://www.regjeringen.no/contentassets/3dadcd48f7c94401ebefc91549a5d08cd/no/pdfs/stm201920200006000dddpdfs.pdf>

Målet med kompetanseløftet er at alle kommunar, fylkeskommunar, barnehage- og skuleeigarar skal ha tilstrekkeleg kompetanse tett på borna og elevane for å kunna førebyggja, fanga opp og gje eit inkluderande og tilpassa pedagogisk tilbod til alle, inkludert born og elevar med behov for særskilt tilrettelegging.

Oppbygging av Kompetanseløftet

Kompetanseløftet blir bygd opp gradvis i perioden fram til 2025. Etter det skal det vera ei varig ordning. I løpet av 2025 skal alle kommunar og fylkeskommunar ha tilstrekkeleg kompetanse på dei vanlegaste utfordringsområda og god inkluderande praksis. Frå 2025 skal Kompetanseløftet bidra til å vedlikehalda og vidareutvikla kompetansen i kommunar, fylkeskommunar og hjå private eigarar.

Tilskotsordning

Regjeringa prioriterer kompetanseutvikling i barnehagar, skular og dei lokale støttetjenestene.

Det er den enkelte kommune som melder behov for midlar til Statsforvaltaren. For å kunna melda behov i kompetanseløftet, skal fortrinnsvis barnehage, skule og PPT alle vera ein del av kompetansetiltaka som ein ynskjer å få sett i gang. Kommunen er ansvarleg for at også private barnehagar og skular vert inkluderte i tiltaka.

Det er samarbeidsforum i fylka som behandlar behovsmeldingane og avgjer kva utviklingstiltak som skal få midlar. Samarbeidsforum inkluderer representantar frå offentlege og private barnehage- og skuleeigar, kommunar som lokal barnehagemynde, universitet og høgskular med geografisk tilknytning til regionen, KS og lærarorganisasjonane. Andre aktørar kan bli inviterte til å delta. Statsforvaltaren har sekretariatsansvar for samarbeidsforum.

Kjelde; <https://www.statsforvalteren.no/portal/barnehage-og-opplaring/lokal-kompetanseutvikling-i-barnehage-og-grunnopplaring/kompetanseloftet-for-spesialpedagogikk-og-inkluderende-praksis/>

Kva er målet med kompetanseløftet?

Føremålet med kompetanseutvikling er å utvikla kunnskapar, dugleikar og haldningar hjå tilsette og leiarar. På den måten vil kompetanseutvikling føre til ein betre praksis i barnehage, SFO og skule, og dermed får ein betre læring og utvikling hjå born og elevar. Kompetanseutvikling er eit kvalitetsutviklingstiltak.

Kjelde; «Kompetansepakker for inkluderande praksis» (Udir)
https://bibsyst.instructure.com/courses/623/pages/begreper-og-avgrensninger?module_item_id=42395

Tilsette i barnehagar og skular treng kompetanse til å førebyggja utanforskap, fanga opp utfordringar og gje eit inkluderande og tilpassa pedagogisk tilbod til alle, inkludert dei som har behov for særskilt tilrettelegging.

PP-tenesta er ein viktig del av laget rundt borna og elevane, og skal bidra til borna og elevane får den hjelpa dei treng, når de treng ho. Det er eit mål at PP-tenesta skal vera meir til stades i barnehagar og skular, slik at dei i større grad kan bidra til å førebyggja vanskar og tilpassa tilboda til mangfaldet i barne- og elevgruppa.

Gjennom kompetanseløftet skal kompetansen til dei tilsette i PP-tenesta og laget rundt borna og elevane styrkjast, slik at dei samla kan bidra til eit inkluderande, likeverdig og tilpassa tilbod for alle.

Målet er at:

- alle born og elevar skal oppleva å få eit godt tilpassa og inkluderande tilbod i barnehage og skule.
- alle born og unge skal få moglegheit til utvikling, meistring, læring og trivnad - uavhengig av sine føresetnader.
- barnehagar, skular, PP-tenesta og andre i laget rundt barnet og eleven, må arbeida saman for å skapa eit inkluderande fellesskap.
- det pedagogiske tilbodet må tilpassast slik at alle får eit best mogleg utgangspunkt for utvikling og læring.

Dette inneber at kommunar, fylkeskommunar og private eigarar skal:

- sjå det allmennpedagogiske og spesialpedagogiske tilbodet i samanheng
- ha samarbeidskompetanse for å kunna byggja eit godt lag rundt borna og elevane
- ha kompetanse på vanlege utfordringar, men også samansette og relativt komplekse utfordringar
- ha kompetanse til å sjå når det vil vera naudsynt å henta inn spesialisert kompetanse og rettleiing frå Statped

Arbeidet med kompetanseløftet må sjåast i samanheng med rammeplan for barnehagen og LK20 i skulen.

Kjelde; <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/lokal-kompetanseutvikling/kompetanseloftet-for-spesialpedagoikk-og-inkluderende-praksis/>

Kompetanseløftet for spesialpedagogisk hjelp og inkluderande praksis i Vindafjord og Etne kommune

På bakgrunn av innvilga tilførte midlar til kommunane for koordinering , kartlegging og analyse utarbeidde kommunalsjef oppvekst Vindafjord og kommunalsjef oppvekst og kultur Etne eit mandat for «Kompetanseløftet for spesialpedagogisk hjelp og inkluderande praksis».

Bakgrunn

Inkludering og læring for livsmeistring og helse

«Tilsette i barnehagar, skular og hjelpetenestene i kommunane våre melder tilbake om aukande tal på barn og unge som strevar på ulike vis, og på andre vis enn før. Strevet kan handla om å regulera seg sjølv og eigne kjensler og/eller å vera motivert for tilstrekkeleg læringsinnsats. Fleire ser også ut til å streva med psykisk uhelse og å kjenne seg gode nok.

Føresette i dag har eit oppdrag ingen foreldregenerasjonar har hatt før dei. Dei skal oppdra barn og unge i eit stadig meir komplekst «World Wide Web»-samfunn, noko som gir heilt nye utfordringar og problemstillingar i oppdragarrolla.

Alt dette igjen har innverknad på jobben tilsette i barnehagar, skular og hjelpetenestene skal utføra.

I tillegg arbeider dei tilsette i eit system som, trass nokre endringar, er ganske likt slik det alltid har vore. Me erfarer at det av og til er sjølve systemet som kan hemma læring og utvikling for barn og unge. Mange tilsette kan ønskja seg eit anna og større handlingsrom for å hjelpa.

Nøkkelen til å nå dei overordna målsettingane meiner me finst i å rigga eit kvalitetssystem med robuste vaksne som jobbar for å gjera barn og unge robuste i møte med krav, utfordringar og moglegheiter i livet, både her og nå og for framtida.

Me skal sjå det allmennpedagogiske og det spesialpedagogiske tilbodet i samanheng, styrka samarbeidskompetansen på tvers av sektorar og nivå og å auka kompetansen på dei vanlege og meir komplekse utfordringane barn og unge kan ha. Slik vil me skapa ein «Vindafjord / Etne modell for inkluderande opplæring», eit system for eit berekraftig lag rundt barn og unge. Kommunane ynskjer å vidareutvikle og byggje på det me allereie har som grunnlag i Vindafjord sin BTI-modell/tilsvarande i Etne med Bli-Z. Denne modellen skal omhandla både menneska og systemet.»

Mål

Målet i kommunane er:

- Å inkludera alle born og unge i eit læringsløp som kvalifiserer til framtidig arbeid.
- Å gjera opplæringstilbodet vårt så attraktivt at folk vil bu, leva og arbeida i samfunna våre.
- At opplæringstilbodet vårt stimulerer til mangfald og kreativitet, slik at fleire skapar arbeidsplassar for seg sjølv og andre.

Dette må sjåast i samanheng med Barnevernsreforma/Oppvekstreforma der kommunen har fått auka ansvar for:

- inkludering av alle born, med særleg merksemd på born med ekstra behov for støtte
- å styrkja samhandling
- å byggja kompetanse på tvers av faggrupper og sektorar

Etne kommune har ein plan som er gjeldande, [kvalitetsplan for oppvekst, «Steg for steg»](#) der det står om leiaren si rolle i kvalitetsarbeidet:

«For at det skal skje ei utvikling, så må leiinga ha inngåande kjennskap til undervisning og læring. Målet er å leggja til rette slik at barna kan få best mogleg læringsutbytte. Ein leiar i denne samanhengen er ein som når måla gjennom andre. I kvalitetsplanen blir det stilt forventingar til leiinga, og fokuset ligg på utviklingsarbeid og kvalitetsvurdering. Leiinga har ansvar for å utvikle ei felles plattform for det pedagogiske arbeidet, setja mål for utviklingsarbeidet og sjå til at det er barna sine faglege og sosiale læringsresultat som alltid er i fokus.»

Vindafjord kommune har utarbeida ein plan for [Pedagogikk og strategi i barnehage- og skule \(framsikt.net\)](#) der me kan lese;

«Ein svært avgjerande faktor for kvaliteten på tilbodet i barnehage og skule er dei tilsette sin kompetanse og deira evne til å leggja til rette for- og motivera til barn og unge si læring og utvikling. Barnehage- og skulebasert kompetanseutvikling skal fremja dette arbeidet.»

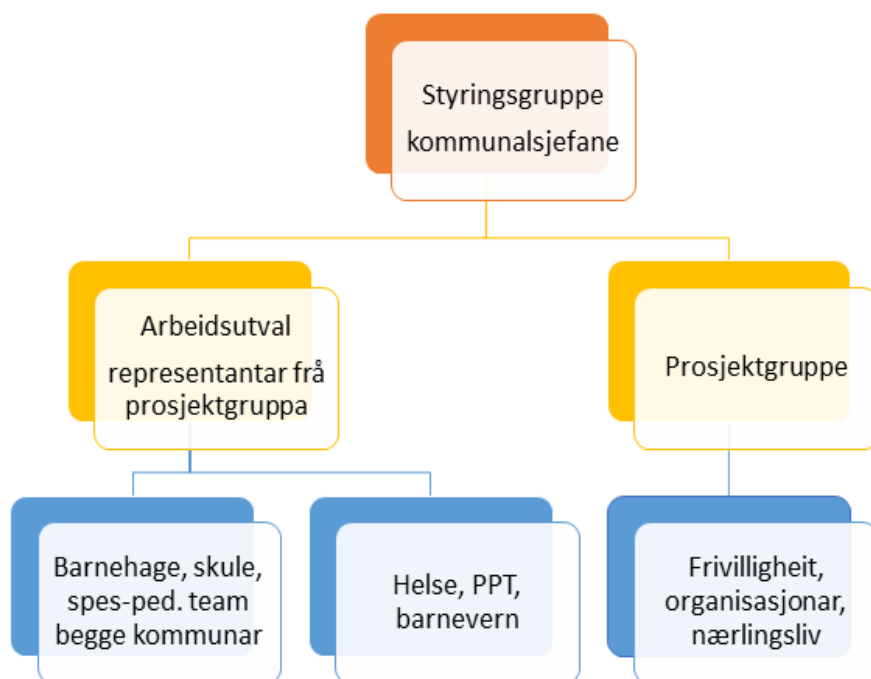
Dette støttar opp om kor viktig det er å utvikla kvalitet og kompetanse i møte med barn og unge, slik denne handlingsplanen legg opp til.

Målgruppa

Målgruppa i kommunane er;

- Tilsette i barnehage og skule
- Barnehage- og skuleeigar
- Tilsette i PP-tenesta
- Tverrfaglege tenester

Organisering



Kompetanseløftet er organisert i kommunane ved at ein har sett saman ei styringsgruppe som består av kommunalsjefane frå begge kommunane. Utover dette er det ei prosjektgruppe samansett av einingsleiar i Etne Vindafjord PPT. Prosjektgruppa består av einingsleiar Etne og Vindafjord barnevern, einingsleiar helse Vindafjord, helseleiar Etne, barnehage- og skulesjef Vindafjord, pedagogisk rådgjevar og barnehagemyndet Etne, oppvekstkoordinator Vindafjord, styrar Enge barnehage, inspektør Ølen skule og Utdanningsforbundet Vindafjord. Utover dette deltek representantar frå UH-sektoren HVL og NLA. Representantar frå prosjektgruppa utgjør Arbeidsutval

Partnerskap med UH

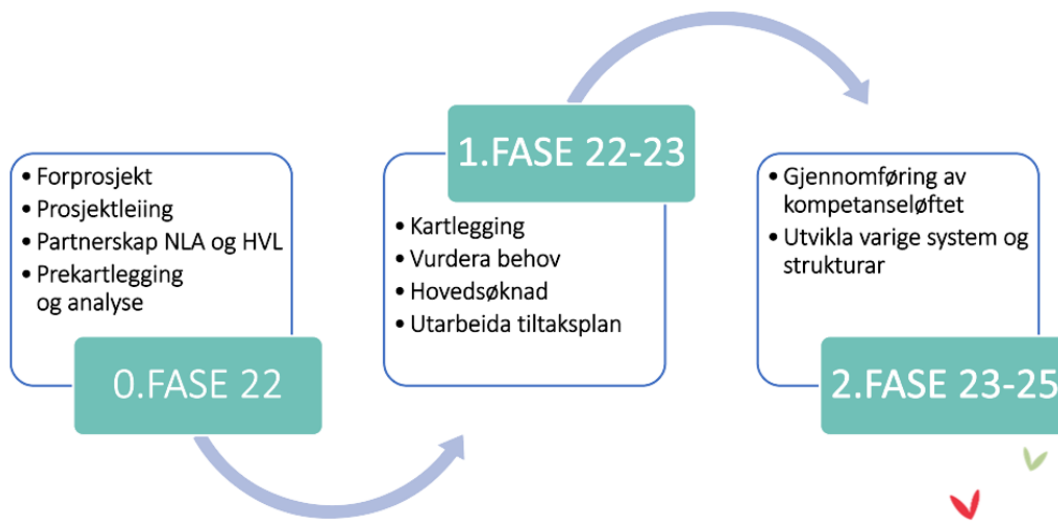
I Regional ordning for kompetanseutvikling har Vindafjord og Etne gjennom pilot og nettverksbarnehagar eit pågåande partnerskap med HVL og NLA. UH-sektoren er inne som støtte til utviklingsarbeid i kommunane i ordninga ReKom og DeKom. Dette skjer etter plan i det regionale leiarsamarbeidet i NordR skule og NordR barnehage og i Samarbeidsforum NordR Oppvekst. Det er viktig for prosjektet å sjå dette i samanheng med kompetanseløftet når kompetanse skal ut blant dei tilsette.

NLA Høgskolen er UH sin representant i partnerskapet for Etne kommune. HVL er UH sin representant i partnerskap for Vindafjord kommune. UH har delteke i prosjektgruppa og arbeidsutval for prosjektet Kompetanseløftet for Etne og Vindafjord. Dei har delteke aktivt i framdrift av prosjektet og vore ein viktig bidragsytar i kartlegging- og analysearbeidet. Det er viktig at dette

samarbeidet fortset ut prosjektperioden for å sikra tilføring av kompetanse frå UH-sektoren i framdrifta, for å skapa eit betre lag rundt barn og unge i kommunane våre. Vidare form på partnerskap vil bli fastsett på bakgrunn av funna ein gjer, og behovet ein finn i fortsetjinga.

Framdrift

Framdrift i prosjektet er delt inn i tre ulike fasar;



Fase 0; 2022

Pre-kartlegging

I november 2022 gjennomførte prosjektet ei pre-kartlegging retta mot alle tilsette, som er i kontakt med barn og unge, i begge kommunane. Både Etne og Vindafjord kommune er BTI-kommunar. Dette betyr at det er innført elektronisk stafettlogg og rettleiar for å sikre god samhandling i saker der det er behov for samarbeid med føresette, og eventuelt andre tverrfaglege tenester, til beste for barnet/ungdommen. Målet med den første kartlegginga, var å kartleggje praksis, når dei tilsette opplevde uro knytt til barn og unge. I tillegg ynskte ein å få kartlagt oppretthaldande faktorar på kva som hindra inkludering. Fullstendig resultat av kartlegginga finn de her;

https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?AnalyzerToken=irHYp7eoQxpnDEVDPoWQh9RTB DorWgEQ&id=BWXUnq3nWE6pxVf8IAbB9oqlV5NgH_pHsyYtc0Q6MIUMzMzT0kzV1NXSUZBT1AyMTJGsk1YSzNNWi4u

Fase 1; 2022-2023

Kartlegging leiarnivå:

Resultat frå pre-kartlegging synte at implementering av systematisk oppfølging av uro, ved å nytte handlingsrettleiar til BTI, ikkje var tilstrekkeleg implementert. Det kom også tydeleg fram at manglande bruk tid, samarbeid og kompetanse blei peika på som oppretthaldande faktorar for at tilsette kjem til kort i inkluderingsarbeidet. Å setje i gong endringsarbeid som skal føre til ein forbetra praksis hjå dei tilsette, krev at leiar jobbar systematisk over tid i eit profesjonelt læringsfellesskap med fokus på endringsleiing. Dette vart utgangspunkt for utarbeiding av ei kartlegging retta mot

leiarnivå. Den neste kartlegginga blei difor ei breiare undersøking knytt til *profesjonelt læringsfellesskap og inkluderande utviklings- og læringsmiljø i barnehage og skule*.

Målgruppa i denne runden var einingsleiarar og leiargruppa som er med å driv utviklingsprosessane i einingane.

Fullstendig resultat av kartlegginga finn de her;

https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?AnalyzerToken=5716vaq6MxNKkk14n5mCFmhLcTtNINih&id=BWXUnq3nWE6pxVf8IAbB9oqIV5NgH_pHsyYytc0Q6MIUMThNVUU1TjZYOFhVSTdNSkhUTDY5SDBBNS4u

Analyse av kartlegging

Ei samla vurdering av resultat frå kartlegginga tyder på at einingane har dele- og drøftingskultur. Ser ein desse resultatane opp mot pre-kartlegginga, er denne drøftingskulturen sterk mellom kollegaer. Dei fleste leiarar opplever behov for betring for å kollektivt utvikla felles praksis. Tilsette opplever mangel på samarbeid og kompetanse, som oppretthaldande faktorar for at ein kjem til kort i inkluderingsarbeidet. Leiarane ser behovet for betring i bruk av forskning for å utvikla praksis, dette samsvarar med pre-kartlegginga der respondentane i mindre grad brukar faglitteratur for å sikra gode tiltak. Tilsette opplever manglande kompetanse, som oppretthaldande faktor i inkluderingsarbeidet. Kartlegging på leiarnivå syner heilt klart behov for betring i opplæring av, og systematisk bruk av verktøyet Pedagogisk analyse ved opplevd uro for eit barn, på dei ulike einingane. Dette samsvarar med resultat frå pre-kartlegging der mindre enn 50% av respondentane svara at dei kartlegg systematisk, brukar pedagogisk analyse, følgjer rettleiar i BTI/Bli Z, startar stafettlogg. Ca 80 % av leiarane ser behov for betring i å forventast at pedagogisk analyse vert nytta i dialog med føresette ved uro. Leiarar ser behov for å støtta dei tilsette i å ta i bruk systematisk innsats kring barn/evevar som strevar personleg/fagleg/sosialt, men også støtte til inkluderande utviklings- og læringsmiljø og fellesskapsbyggande didaktikk. Leiarar responderer i høgare grad samarbeid med PPT enn pedagogar/lærarar. Leiarar opplever å få god støtte frå nettverk og eigarnivå.

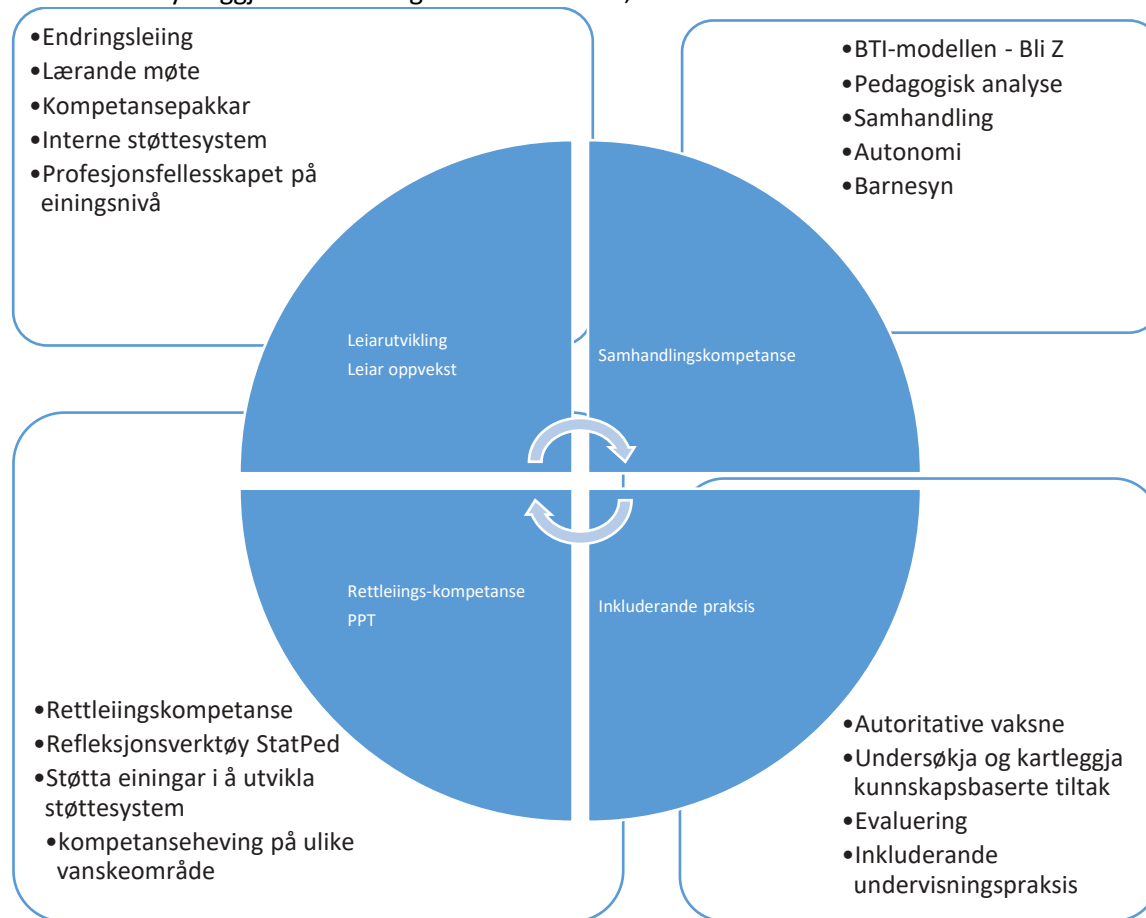
For meir utfyllande kommentarar til prekartlegging og kartlegging leiarnivå, sjå vedlegg 1 og 2

Tiltak

På bakgrunn av kartleggingane ser ein behov for tiltak innan fylgjande område;

- 1. Leiarutvikling**
 - Utvikling av profesjonsfellesskapet for leiarar på ulike nivå, der kompetanse på endringsleiing er del av tiltak. (obligatorisk for alle leiarar)
- 2. Samhandlingskompetanse**
 - Auka samhandlingskompetanse for alle tilsette der systemutvikling innan kvar eining er del av tiltak.
- 3. Inkluderande praksis**
 - Kompetanse for høg kvalitet på inkluderande pedagogisk praksis, der kunnskap om vaksenrolla, spesialpedagogiske behov og tilrettelegging er del av tiltak.
- 4. Rettleiingskompetanse**
 - Rettleiingskompetanse til PPT for kompetanse og organisasjonsutvikling, gjennom refleksjonsverktøy for inkluderande praksis

Modell som synleggjer samanhengen mellom tiltak ;



Spesifisering av tiltak

Leiarutvikling

Det er viktig at leiinga med sine leiarteam viser retning og set i gang gode prosessar i sine einingar. Poenget er å styra og mobilisera for engasjement og læring i eit trygt og utviklande læringsmiljø. God praksis i einingane vil vera:

- utvikla ei felles plattform for det pedagogiske arbeidet
- setja opp mål for utvikling av barnehage, skule, SFO og kultur
- setja det faglege og sosiale læringsmiljøet og resultatet til barnet i sentrum.
- analysera resultat av ulike kvalitetsmålingar.
- følgja opp resultatata med tilsette, barnet og heimen.
- setja i gang gode og systematiske tiltak for å betra resultatet av kvalitetsmålinga.
- motivera tilsette til utviklingsarbeid.
- sjå dei tilsette og gje dei gode tilbakemeldingar på den jobben dei gjer.
- leggja til rette for at dei tilsette skal få dela erfaringar og reflektera over eigen praksis i eit lærande profesjonsfellesskap.
- leggja vekt på å utvikla eininga med kompetanse og kapasitet.
- setja av tid til å gjera seg kjent med nyare forskning på opplæring og utviklingsarbeid.

Gjennom leiarutvikling blir viktige fokusområde

- kompetanse på **endingsleing**
- leiarutvikling gjennom **lærande møte** i nettverk
- Lærande profesjonsfellesskap

I kvalitetsplanen for Etne kommune, «Steg for steg» står det:

«For at det skal skje ei utvikling for opplæringa, må ein leggja forholda til rette for å utvikla fagleg, pedagogisk, didaktisk og fagdidaktisk dømmekraft i dialog og samhandling med kollega. Det å utvikla det profesjonelle skjønnet skjer både individuelt og saman med andre. For å ha ei god fagleg dømmekraft treng ein jamleg oppdatering. Ein må vurdere sin pedagogiske praksis for å møte barna best mogleg. Einingsleiarane må setja av tid og ha ein god plan for utviklingstida. Alle tilsette må aktivt ta del i det lærande profesjonsfellesskapet dei er med i for å vidareutvikla eininga.»

Dette inngår også som del av plan for «Pedagogikk og strategi i barnehage- og skule for Vindafjord;

«Tilsette i barnehagar, skular og utdanningsadministrasjonen deltek i ulike lærande nettverk gjennom året, både kommunalt og interkommunalt. Desse kjem i tillegg til dei lærande møte i kvar eining.»

- Felles gjennomgang av **eigar- og leiarmodul** (kompetansepakke om inkluderande praksis frå Udir)
- Utarbeida **felles plan** for implementering av inkluderande praksis på einingane, ved å ta i bruk kompetansepakken om inkluderande praksis Udir (detaljplanlegging inn mot Strategi og utviklingsplan for kvar enkelt eining)
- Utvikla og sikra **inkluderande støttesystem** på einingsnivå
 - Kartleggingssystem som avdekkjer
 - Bruk av pedagogiske strategiar som er kunnskapsbasert
 - Bruke eksisterande ressursar knytt direkte til barns utvikling og læring
 - Registrering av tiltak og evaluering for barn med behov for særskilt tilrettelegging.

I Vindafjord kommune sin plan for «Pedagogikk og strategi i barnehage- og skule» står det;

«Barn og unge skal realisera sitt potensiale for læring i inkluderande fellesskap. Dette må forståast som både fagleg, sosial og emosjonell læring hos enkelteleva. (Nordahl mfl. , 2018; Qvortrup og Qvortrup, 2015). Eit skuleinternt støttesystem kan vera eit verkemiddel i dette arbeidet der fleire av dei spesial-pedagogiske utfordringane vert løyste på skulenivå. I dette arbeidet vil det vera behov for kvalifiserte og støttande vaksne. Dei pedagogiske ressursane i støttesystemet skal vera målretta, fleksible og dei skal setjast i verk raskt.»

- Utvikle **profesjonelle læringsfellesskap** på einingsnivå gjennom kollektive samarbeid i profesjonsfellesskapet der det blir reflektert over;
 - Felles verdiar, innstillingar og oppfatningar
 - Vurderer og vidareutviklar pedagogisk praksis
 - Tileigna seg kunnskap

I kvalitetsplanen for oppvekst i Etne kommune viser ein til samarbeid og medverknad rundt læringa:

«Både barn og tilsette skal arbeida for eit lærande fellesskap der læring kjennes meningsfylt. Barna skal få vera aktive deltakarar i si eiga læring. Saman med dei vaksne i barnehage og skule skal dei erfare meistring og få motivasjon til å læra meir.»

Dette er også tiltak som er nært knytt til Vindafjord kommune sin plan for «Pedagogikk og strategi i barnehage- og skule» der det står:

«Alle skular skal utvikle eit profesjonsfelleskap der alle lærarar og utviklar seg med eit felles mål om å betre undervisninga for samtlege elevar. Føresetnaden er ein kollektiv orientering eller kultur.»

«Barnhagen og skulen tek vare på god undervisningspraksis, men arbeidar for å utvikle praksis, m.a gjennom forskingsbasert barnehage- og skuleutvikling. Styrar og einingsleiar er leiar og pådrivar av all barnehage- og skuleutvikling. Hovudfokus for arbeid med utvikling er, og skal alltid vera med barnet i fokus.»

Alle einingar gjennomfører kompetansepakke inkluderande praksis frå Udir. Dette for å sikra ei kollektiv forståing for inkludering hjå dei tilsette. Utover dette vel kvar eining sine kjerneområde innafor kompetansepakane; samhandlingskompetanse og inkluderande praksis.

Samhandlingskompetanse

- Sikra aktiv bruk av BTI-modellen gjennom systematisk bruk av handlingsrettleiar og stafettlogg
- Sikra aktiv bruk av pedagogisk analyse på ulike nivå
- Utvikla samhandling og samordning mellom tenester
- Utvikla autonomi i roller ved å vera ansvarleg for eigne handlingar og tankar
- Sikra felles barne- og menneskesyn. Korleis snakka til og om born
- Sikra samhandling med foreldre

I Etne kommune sin kommuneplan blir det lagt vekt på at folkehelse skal vera eit av hovudfokusområda i samfunnsdelen. Det står vidare at me alle skal vera med på å førebu barna ved å sikra kunnskap og god helse. Oppveksten til barna skal vera prega av trivsel, tryggleik, aktivitet og me skal vera med på å skapa gode barndomsminne. Me ynskjer læring i alle einingane som legg forholda til rette for livslang læring. Det er leiinga som skal leggja til rette for at alle tilsette skal kjenna planar og rutinar i dette arbeidet, og laga det laget som må til rundt det enkelte barnet. I skulen har ein skulehelseteneste som skal ha ei aktiv rolle i dette arbeidet. Leiar har ansvar for å leggja forholda til rette for eit godt samarbeid.

Bli Z er ei satsing i Etne kommune. Denne samhandlingsmodellen er laga med tanke på å hjelpa born. Det handlar om å bli sett, der ein i eit tverrfagleg samarbeid kan gi ei betre hjelp til dei som treng det. Bli Z vil vera ei hjelp i satsinga på folkehelse og livsmeistring, tilpassa opplæring og samarbeid heim og skule.

Dette er tiltak som er nært knytt til Vindafjord kommune sin plan for «Pedagogikk og strategi i barnehage- og skule» står det;

«Det skal vera trygt og godt for barn og unge å veksa opp i Vindafjord kommune. Stundom oppstår likevel utfordringar og vanskar som gjer at ikkje alle har det så bra. Med BTI betre tverrfagleg innsats ynskjer Vindafjord kommune å sikre dette. I teamet som skal sikre eit trygt og godt miljø finn me PPT, helsesjukepleiar, barnevern, familieteamet og TOT (Tverrfagleg oppvekstteam)»

Inkluderande praksis

- Utvikling av vaksenrolla (autoritative vaksne, korleis møta born som har det vanskeleg?)
- Læra å bruka kunnskapsbaserte tiltak gjennom:
 - Undersøkja og kartleggja

- Analysera data
 - Setja inn tiltak på bakgrunn av data og/eller forskning
 - Evaluera verknad av tiltak
- Kompetanse på vanlege vanskeområde (lesevanskar, matematikkvanskar, ADHD, Autisme, PUH, åtferdsvanskar, ASK)

I Etne kommune sin kvalitetsplan «Steg for steg» står det dette under lærande profesjonsfelleskap:

«Skal ein bli betre i dei rollene ein har, så må ein våga å sjå seg sjølv og reflektera rundt sin eigen praksis. Tilsette kan spegla seg i barnet. Det er dei vaksne som må tilpassa seg, finne dei kreative løysingane for å få eit godt læringsmiljø i eininga. Vanskelege pedagogiske utfordringar har ikkje sikre svar, og det krev at den tilsette brukar vurderingsevna si. Samarbeid og refleksjon rundt planlegging og vurdering av opplæringa, utviklar ei rikare forståing av god pedagogisk praksis. For å bli betre må ein sjå på detaljane, akkurat som ein skiløpar studerer skitak for skitak, må tilsette sjå seg sjølv og det ein gjer i ulike situasjonar.

Einingane skal leggja til rette for refleksjonar, samarbeid om praksis for å sikra seg at ein er samstemt i korleis ein vil ha det i eininga. Dei tilsette er rollemodellar for barna, og skal vera med på å skapa trygge miljø.

Leiinga ved einingane skal vera førande i det pedagogisk arbeidet, og leggja til rette for eit godt lærande profesjonsfelleskap.»

I Vindafjord kommune sin plan «Pedagogikk og strategi i barnehage- og skule» er det tiltak som er knytt til dette:

«Alle tilsette i skulen skal ta aktivt del i det profesjonelle læringsfelleskapet for å vidareutvikla skulen. Det inneber at tilsette skal reflektera over verdival og utviklingsbehov, og brukar forskning, erfaringsbasert kunnskap og etiske vurderingar som grunnlag for målretta tiltak.»

Rettleiingskompetanse for PPT

Gjennom refleksjonsverktøy for inkluderande praksis skal tilsette i PPT utvikla eigen praksis. PPT skal bidra til kompetanseheving inn mot barnehagar og skular gjennom å gje støtte til einingane i å utvikla:

- Støttesystem på einingane som sikrar god og systematisk praksis knytt til inkludering og behov for støtte
- Kompetanseheving på korleis leggja til rette for inkludering for born med ulike vanskar

Fase 2; 2023-25

Framdriftsplan tiltak knytt til kjerneområde

For at ein skal sikra framdrift i innføring av kompetanseløftet ute på dei ulike einingane, må det opprettast ei intern arbeidsgruppe beståande av einingsleiar, PP-kontakt og spesialpedagogisk koordinator (eller annan relevant tilsett), der einingsleiar har ansvar for at utviklingsarbeidet blir prioritert, og den spesialpedagogiske koordinatoren fungerer som pådrivar og støttar opp om arbeidet i praksis. PP-kontakten skal bidra med sin kompetanse og vera ein viktig pådrivar og støttespelar i arbeidet.

PERIODE	DATOAR	LEIAR- SAMLINGAR	PPT	LOKALT ARBEID
Fase 0 Haust 2022 Etablering av prosjektorganisasjon Kartlegging og analyse av behov Utarbeide handlingsplan				
Fase 1 Vår 2023 Leiarutvikling Endringsleiing Lærande møte Kompetansepakker Interne støttesystem Profesjonsfellesskapet på einingsnivå	20.04.2023 BTI-LAG	Kompetansepakke inkludering Udir Eigar og leiarmodul Laga plan på gjennomføring einingsnivå	Går gjennom Kompetansepakke inkludering Udir Eigar og leiarmodul	Plan for gjennomføring kompetansepakker med tilsette
	28.-29. juni -23 Sommarmøte Leiargruppe	Endringsleiing- kva må til for å skapa varig endring. Interne støttesystem og profesjonelle læringsfellesskap.	Deltek med leiar som tek det vidare til PP-kontaktar i fagmøte	Einingsleiar presenterer plan for kompetanseløftet på si eining Einingsleiar presenterer sine støttesystem-opprettar arbeidsgruppe KL som i vidareføring kan bli del av eininga sitt støttesystem
FASE 2: 2023-25 Haust 2023 Kollektiv kompetanseheving og felles forståing for inkluderande praksis	17.-18. aug 2023 Vindafjord Personalmøte/ Utviklingstida aug – sept 23 Etne	Leiarar deler status og erfaringar KL i rektor og styrarsamlingar og i Leiargruppe for oppvekst Lærande nettverk Oppfølging av endringsleiing?	PP-kontakt deltek på einingane på planleggingsdagane før skulestart, der dette fell naturleg. PP-kontakt er del av arbeidsgruppe KL	Oppstart kompetansepakker UDIR Etablering av arbeidsgruppe KL (styrar/rektor, PP-kontakt, spes.ped.koord) Val av kjerneelement i KL
	sept -des 2023		PP-kontakt deltek på fellestid der einingane går gjennom kompetansepakker UDIR PP-kontakt deltek i arbeidsgruppe KL på einingsnivå PP-leiar møte med einingsleiarar med fokus på -interne støttesystem -arbeidsgruppe KL -kjerneelement KL	Kompetansepakke Udir Arbeidsgruppe; Utarbeide implementerings- og framdriftsplan KL for kjerneelement

<p>Vår 2024 Innføring av kjerneelement</p> <p>Samhandlingskompetanse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pedagogisk analyse - BTI-modellen gjennom handlingsrettleiar og stafettlogg - Samordning mellom teneste - Autonomi i rollar - Felles barnesyn- korleis snakke til og om barn - Samhandling med foreldre 		<p>Gjennom lærande møte på leiarnivå i rektor og styrarmøte</p> <p>Ha fokus på å utvikla profesjonelle læringsfellesskap på einingane</p>	<p>Rettleiingskompetanse</p> <p>StatPed</p> <p>Deltek i arbeidsgruppe KL</p> <p>Bidrar med sin kompetanse til utviklingsarbeidet</p>	<p>Kvar eining kartlegg sin organisasjon og lagar ein plan for implementering saman med PPT i arbeidsgruppe for KL</p>
<p>Haut 2024</p> <p>Innføring av kjerneelement</p> <p>Inkluderande praksis</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utvikling av vaksenrolla -Arbeide kunnskapsbasert - Undersøkinga og kartleggja - Analysere data - Tiltak på bakgrunn av data/forsking - Evaluering - Kompetanse på vanlegaste vanskeområde (ADHD, lese-skrivevanskar) - Kompetanse på inkluderande praksis 		<p>Gjennom lærande møte på leiarnivå i rektor og styrarmøte</p> <p>Ha fokus på å utvikle profesjonelle læringsfellesskap på einingane</p>	<p>Deltek i arbeidsgruppe KL</p> <p>Bidrar med sin kompetanse til utviklingsarbeidet</p>	<p>Kvar eining kartlegg sin organisasjon og lagar ein plan for implementering saman med PPT i arbeidsgruppe for kompetanseløftet</p>
<p>Vår 2025</p> <p>Etablering ny praksis</p>		<p>Gjennom lærande møte på leiarnivå i rektor- og styrarmøte. Ha fokus på å utvikla profesjonelle læringsfellesskap i einingane.</p>		

Pedagogikk og strategi i barnehage og skule

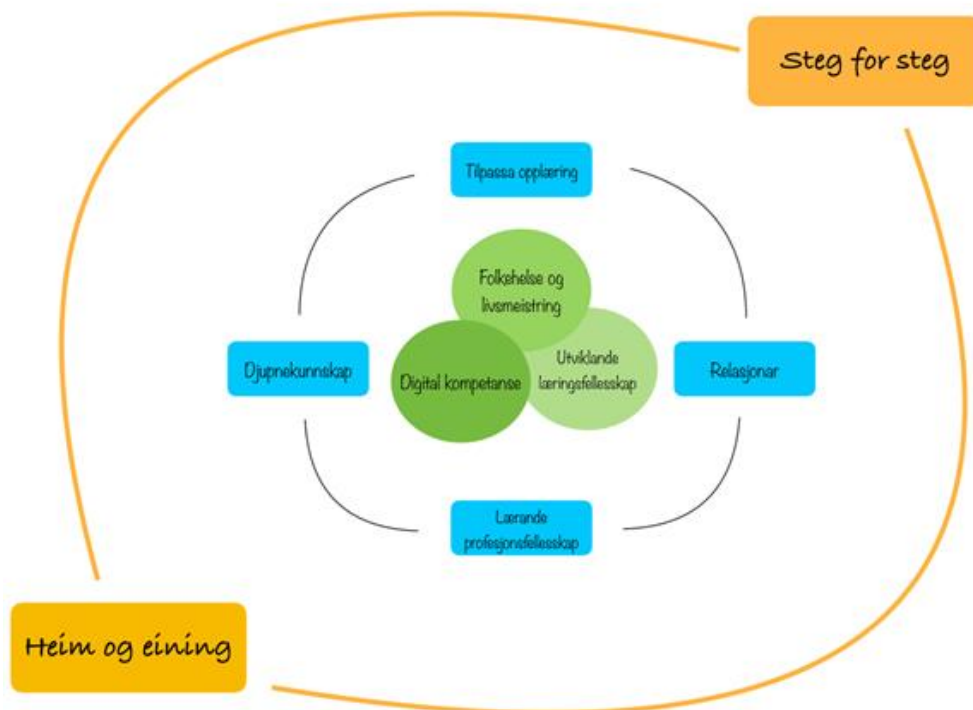
Skule- og barnehageeigar vil saman med PPT og andre naturlege samhandlingspartar halda fram med kartlegging og analysar for å finna, planleggja og gjennomføra relevante tiltak som byggjer eit betre lag rundt born og unge.

Den vidare kartlegginga skal synleggjera lokale kompetansebehov. Den enkelte skule og barnehage skal utvikla eigne lokale kompetanseutviklingsplanar i tråd med dette. Bli Z/BTI- kartlegging og ståstadanalyse vil bli ein viktig del av dette barnehage- og skulebaserte kartlegging- og analysearbeidet.

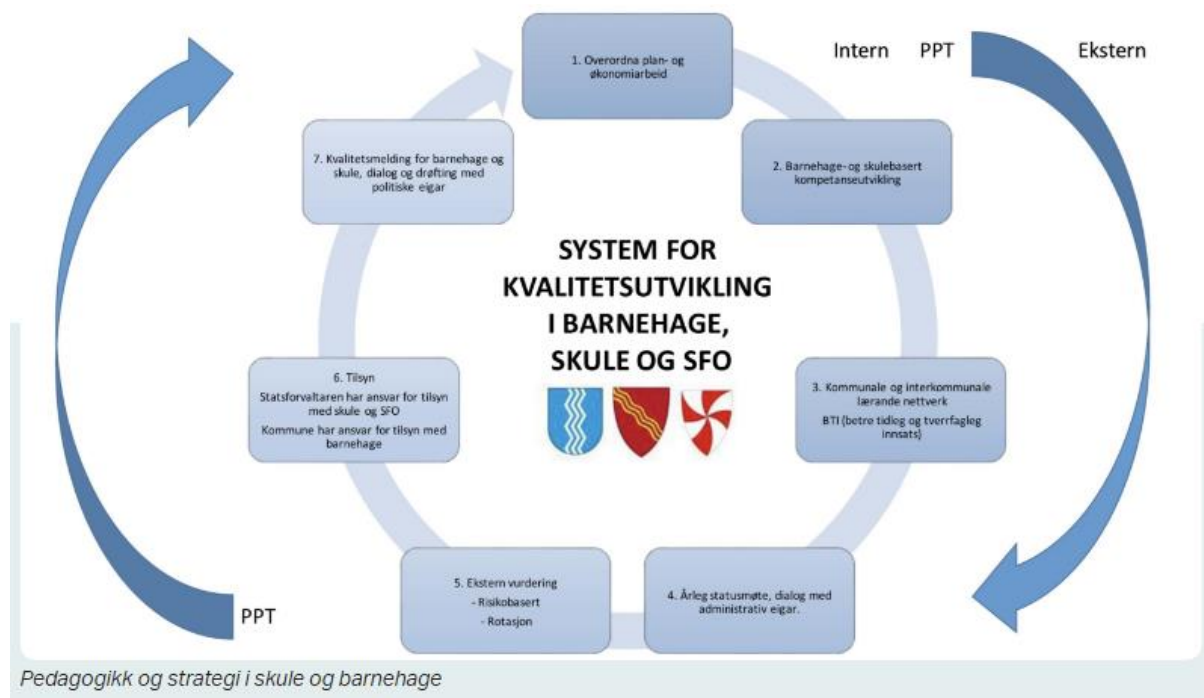
Gjennomføring av Bli Z/BTI-undersøkinga vil gje resultat også for dei tverrfaglege tenestene som er del av laget rundt barnet. Dei tverrfaglege tiltaka som er retta mot ei breiare målgruppe, vil byggja på funna som blir gjort i kartleggings- og analysefasen. Merksemd vil vera å etablera/vidareutvikla

kvalitet i samhandling mellom tenester, gjennom felles verdigrunnlag og rolleforståing, eit grunnsyn som omhandlar korleis ein på tvers av sektorar skal møta born og unge som strevar i kvardagen sin.

Modell for kvalitetsutvikling for oppvekst i Etne kommune:



Modell for pedagogikk og strategi i barnehage og skule i Vindafjord:



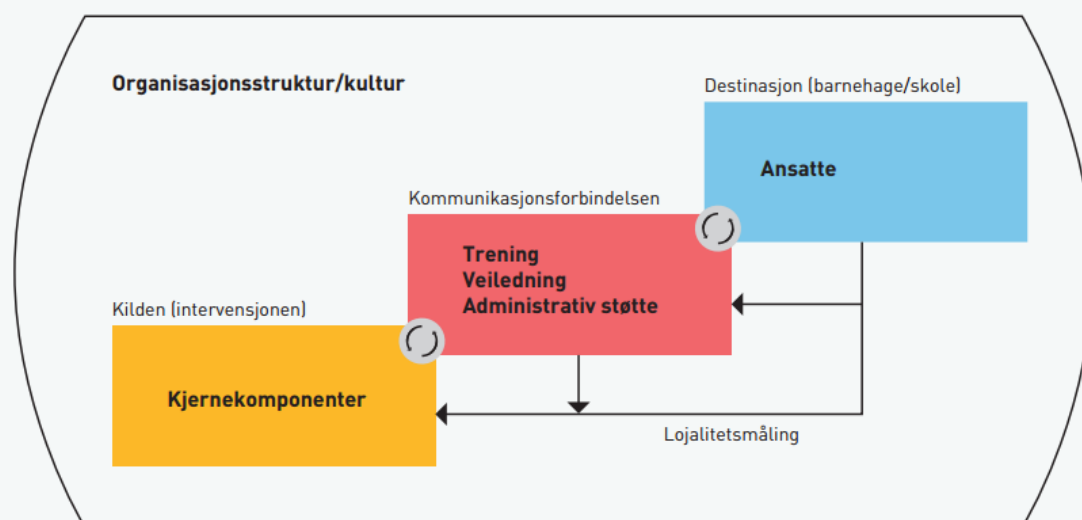
Kjelde; «Pedagogikk og strategi i skule og barnehage» <https://pub.framsikt.net/plan/vindafjord/plan-2f70486d-e94f-4373-b415-43976c513f8e-27285/#/>

Røynsler frå andre kommunar som har arbeidd med innføring av kompetanseløftet, peikar på at ein av suksessfaktorane for å lukkast, er at kompetanseløftet blir sett på som del av kommunen sin plan for pedagogikk og strategi. Å nytta dei møtepunkta og nettverka som allereie finst i profesjonsfellesskapet, blir viktig for at alle «drar i same retning». Eigar må formidla tydelege forventningar om at det blir utvikla strategiplanar på dei ulike einingane som er i tråd med kommunen sine uttrykte kjerneelement i kompetanseløftet. Desse strategiplanane vil saman med kjerneelementa kunne fungera som nyttige sjekklister i dialogmøte mellom eigar og einingsleiarar. PPT må vera i «førarsetet» og saman med barnehage- og skuleeigar ha godt oversyn over framdrifta på dei ulike einingane. UH må bidra med kompetanseutvikling der det er tenleg og fell naturleg, både på eigar og einingsnivå.

For at kompetansehevinga skal føra til endring, blir det viktig å synleggjera korleis ny praksis skal sjå ut fram i tid, for dermed å lettare kunna utvikla/vidareutvikla eigen praksis i tråd med mål for inkludering både nasjonalt og lokalt. For å sikre endra praksis er det viktig å legge til rette for ein implementeringsprosess som sikrar god kvalitet og varighet.

Kunnskap og verktøy til denne prosessen kan ein finne på nettsida <https://implementere.no/> eit verktøy til støtte for implementeringsarbeid. Verktøyet er utvikla av RKBU Øst og Sør, RKBU Vest, RKBU Midt-Norge og RKBU Nord. For å kunna overføra eller omsetja den aktuelle endringa til destinasjonen, er det avgjerande å skapa ein aktiv kommunikasjonsforbindelse (sjå modell under). Hovedelement i kommunikasjonsforbindelse er trening, rettleiing og administrativ støtte, som er implementeringsdriverar. Trening handlar om korleis dei ulike kjerneelementa bli innlært og omsett til praksis. Dean Fixsen m. fl. (2005) har utvikla ein modell som gir ei god forståingsramme av kva som skjer i sjølve implementeringsprosessen.

Fig.1 Rammeverk for implementering. (Fixsen m.fl. 2005).



Denne modellen kan ein lese meir om i fagartikkelen «Kva er implementering?» som ein finn på <https://utdanningsforskning.no/artikler/2016/hva-er-implementering/>

Vedlegg 1

Prekartlegging

Ein samla analyse av kartlegginga syner at 340 responderte, 78 av desse frå Etne kommune. Majoriteten av svara 290 kom frå assistentar og pedagogisk personale ved skular og barnehagar, 50 var fordelte på leiarar, helsesjukepleiarar, legar, tverrfaglege tenester, eigarar, rådgjevarar.

Resultat

På spørsmål «**Kva gjer du ved uro for eit barn / elev?**» svara over 50% av respondentane at dei drøftar med kollegaer, tek opp uroa med barn/elev og føresett, observasjon og prøver ut tiltak. Mindre enn 50% av respondentane svara at dei kartlegg systematisk, brukar pedagogisk analyse, følgjer rettleiar i Bli Z, startar stafettlogg

Dette tyder på at dei tilsette set i gang tiltak ved uro for eit barn, men at systematikken gjerne uteblir.

På spørsmål «**Korleis brukar du handlingsrettleiar for BTI / Bli Z ?**» svarar ca 50% at dei har lese han, og om lag 30% brukar han i førebyggjande arbeid. Elles er svarprosenten låg i forhold til å bruka handlingsrettleiar aktivt.

Dette tyder på at handlingsrettleiar ikkje er implementert som eit verktøy blant tilsette i arbeid rundt uro for barn/ungdom.

På spørsmål «**Når du ser eit barn ikkje vert inkludert fagleg, personleg og/eller sosial. Kven drøftar du uroa med?**». Her svarar om lag 90% av dei tilsette at dei drøftar uroa med kollegaer. Om lag 50% drøftar med føresette, leiar og barn/elev. Om lag 30% drøftar med PPT/helsesjukepleiar.

Dette syner at kollegaer blir den viktigaste drøftingspart ved uro rundt mangelfull inkludering. Andre fagpersonar som PPT/helsesjukepleiar blir i mindre grad brukt.

På spørsmål «**Kven tek avgjerd om å starte ein stafettlogg?**» Majoriteten av respondentane svarar lærar/pedagog saman med leiar. Føresette bli i mindre grad nemnd.

Dette tyder på at dei tilsette stort sett opprettar stafettlogg i samråd med leiar. Det er interessant at føresette i liten grad blir nemnd.

På spørsmål «**Kor lang tid meiner du det bør gå frå første uro for eit barn/elev til stafettlogg med tiltak vert oppretta?**» svara 26% 1-2 veker, 40% 3-4 veker, 20 % 5-6 veker, 4 % inntil eit år og 11 % svara ikkje relevant.

Dette tyder på stor variasjon blant tilsette for når ein set i gang stafettlogg med tiltak. Svar varierer frå 1-2 veker til inntil eit år.

På spørsmål «**Korleis tenkjer du at du kan sikra kvalitet i tiltak?**» svarar godt over 75 % av dei tilsette samarbeid med barn/elev, føresette, kollegaer og leiar. Om lag 65% svarar PPT og 50% helsesjukepleiar. Bruk av faglitteratur og nettbaserte ressursar kjem lågast ut med godt under 50 %.

Resultatet er interessant av den grunn at kvaliteten i tiltak i mindre grad blir knytt til andre fagpersonar og faglitteratur.

På spørsmålet «**Kva er det som gjer at du kan oppleve å kome til kort i inkluderingsarbeidet?**» var det særleg manglande ressurs og då særleg *tid*, som blir oppgitt som årsak. Det kjem også fram at

manglande *samarbeid* og oppfølging på ulike nivå kan medverka, i tillegg til manglande *kompetanse* i form av kunnskap, forståing og informasjon.

På spørsmålet «**Kva tenkjer du kan vera årsak til at born og unge ikkje opplever inkludering i barnehage, skule og i samfunnet elles?**» blei det peika på forskjellar og ulikheiter knytt til *kultur og språk* og mangel på *sosial kompetanse* som årsak. Manglande deltaking på fritidsaktivitetar og bruk av sosiale medium blei framheva som oppretthaldande faktorar til mangelfull sosial kompetanse. Også her blei manglande ressursar nemnd i tillegg til ulike haldningar og verdiar blant dei vaksne.

Vedlegg 2

Kartlegging leiarnivå

Ein samla analyse av kartlegginga syner at 30 leiarar responderte, der 6 leiarar var frå Etne kommune, resten frå Vindafjord kommune. 18 respondentar var leiar i skule, og 12 i barnehage.

Resultat

På påstand «**I vår eining har me dele- og drøftingskultur**» svara 70% tilfredsstillande og 30 % ser behov for betring.

På påstand «**I vår eining deltek personalet kollektivt i å vidareutvikla felles praksis**» svara 40% tilfredsstillande og 60 % såg behov for betring.

På påstand «**Som leiar får eg god støtte gjennom nettverk og/eller eigar**» 70 % tilfredsstillande, 23 % behov for betring og 7% at det bør endrast

På påstand «**Som leiar har eg gjeve personalet opplæring i «Pedagogisk analyse»**» svara 70 % behov for betring og resten svara tilfredsstillande.

På påstand «**Som leiar forventar eg at pedagogisk analyse vert nytta i dialog med føresette om eg har fått melding om uro for utviklinga til eit barn**» svarar 79% at det vil vera behov for betring, 1 leiar svarar at det bør endrast, resterande 17% svarar tilfredsstillande.

På påstand «**Som leiar etterspør eg dokumentasjon på Pedagogisk analyse og kartleggingar**» svarar 67 % behov for betring, 26% tilfredsstillande og 7% bør endrast

På påstand «**Som leiar drøftar eg tiltak med pedagog før «Stafettlogg» vert sett i gang**» svarar 72 % tilfredsstillande, 28% behov for betring.

På påstand «**Som leiar sikrar eg saksførebuing gjennom «Pedagogisk analyse» og kartlegging før ei sak vert sett opp til drøfting med PP-kontakten**» svarar 71% behov for betring, 21% svarar tilfredsstillande og 7% svarar at det bør endrast.

På påstand «**Me brukar forskning som grunnlag for å utvikla praksis**» svarar 69% behov for betring, 31 % tilfredsstillande.

På spørsmål om «**Eg ser behov for å støtta pedagogane meir i arbeidet med;**» svara 43 % systematisk innsats kring barn/eleva som stevar personleg/fagleg/sosialt, 21% svara inkluderande

utviklings- og læringsmiljø, 21% svare fellesskapsførebyggjande didaktikk og 14% førebygging og tidleg innsats.

På påstand «**I vår eining har me eit system for å ivareta barn/evevar slik at dei opplever at dei er ein del av fellesskapet**» var svare fordelt likt mellom tilfredsstillande og behov for betring.

På påstand «**Me samarbeider godt med PPT om inkluderande praksis i mi eining**» svare 75% tilfredsstillande og 25 % behov for betring

På påstand «**I eininga vår samarbeider pedagogisk leiar /kontaktlærar med andre tilsette (spesialpedagog, assistent eller andre) for at barn/elev skal ha best mogleg utbyte av opplæringa**» var svare omtrent likt fordelt mellom tilfredsstillande og behov for betring.