



Kristiansand
kommune

Plan for 2023

Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis





Innhold

1.0 Innledning	3
2.0 Partnerskap.....	3
3.0 Forankring	4
3.1 Forankring i lokale planer.....	4
3.1.1 Strategiplan for oppvekst i Kristiansand kommune.....	4
3.1.2 Strategiplan for lærerutdanningene 2021–2024	7
4.0 Mål	8
5.0 Deltakere.....	8
6.0 Kartlegging av kompetansebehov	8
7.0 Tiltak	9
7.1 Lærende nettverk for bedre tverrfaglig innsats og inkluderende praksis 0-6	10
7.2 Lærende nettverk for bedre tverrfaglig innsats og inkluderende praksis 6-16	10
7.3 CLASS-sertifisering	10
8.0 Organisering i Kristiansand kommune.....	12
9.0 Organisering ved Universitetet i Agder.....	12
10.0 Vurdering og evaluering	13
11.0. Tilskuddsmidler	13



1.0 Innledning

I Retningslinjer for tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnopplæring står det at det skal etableres partnerskap mellom kommunen og universitetet. Partnerskapet skal utarbeide et beslutningsgrunnlag til samarbeidsforum i form av behov, prioriteringer og planer.

Denne planen er utarbeidet i samarbeid mellom Kristiansand kommune og Universitetet i Agder.

2.0 Partnerskap

Lokal kompetanseutvikling skal styrke kompetansen i tjenestene innenfor oppvekst gjennom partnerskap med universitetet.

Et partnerskap er et likeverdig og gjensidig forpliktende samarbeid, som har kompetanseutvikling som mål. Samarbeidet skal bidra til å forbedre praksis i tjenestene i kommunen, samtidig som universitet skal bruke erfaringene gjennom partnerskapet som bidrag til å videreutvikle lærerutdanningene.

Å drive utviklingsarbeid i partnerskap skal bidra til langsiktig og målrettet samarbeid mellom kommunen og universitetet. Det skal legges til rette for styrket sammenheng mellom teori og praksis i alle fasene:

- Vurdering av kompetansebehov
- Definerings av mål
- Vurdering av aktuelle tiltak
- Utvikling av langsiktige planer
- Utvikling og gjennomføring av tiltak
- Vurdering av måloppnåelse

På denne måten kan samarbeidet bidra til at kompetansetiltakene blir forskningsbaserte, praksisrettete og relevante. Involvering av universitetet tidlig i prosessen er viktig for at tiltakene skal svare på behovene tjenestene i kommunen har.

Ved behov kan universitetet hente ekstern kompetanse.



3.0 Forankring

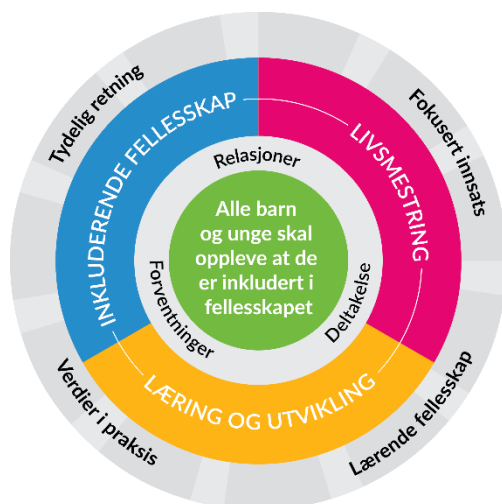
Arbeidet er forankret i Retningslinjer for tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnsopplæring.

Mål:

alle kommuner og fylkeskommuner, barnehage- og skoleeiere har tilstrekkelig kompetanse tett på barna og elevene til å kunne fange opp og gi et inkluderende og tilpasset pedagogisk tilbud til alle, inkludert barn og elever med behov for særskilt tilrettelegging.

3.1 Forankring i lokale planer

3.1.1 Strategiplan for oppvekst i Kristiansand kommune



Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis i Kristiansand kommune er også forankret i strategiplan for oppvekst 2020-2025 *Sterkere sammen for barn og unge*.

Strategien er operasjonalisert i et digitalt verktøy som visualiseres av en modell som synliggjør at alle innsatser skal rettes mot et felles formål om at *Alle barn og unge skal oppleve å være inkludert i fellesskapet*.

Å fokusere innsatsen handler om å prioritere det som er viktigst og unngå distraksjoner. Dette krever at vi har felles mål og utvikler felles holdninger, kunnskap og ferdigheter hos alle ledere og ansatte i oppvekst. I dette arbeidet er følgende prinsipper og strategier sentrale:

Kapasitetsbygging

Kapasitetsbygging er et overordnet prinsipp for å skape varig læring og varige endringer i organisasjonen. Det innebærer å utvikle felles verdier, ferdigheter, kompetanse og ny kunnskap, slik at en har en felles identitet, eierskap og motivasjon for å arbeide sammen om større endringer. Kapasitetsbygging skjer gjennom å utvikle en kultur for læring der ansatte lærer av hverandre og blir kollektivt opptatt av forbedringsprosesser. Det er ikke et mål å skape flest mulig nyvinninger, men heller å oppnå innsikt i nye mønster som gjør folk i stand til å fokusere dypere på hvordan strategier for effektiv læring henger sammen. Intern og ekstern evaluering fremmer disse lærings- og forbedringsprosessene.

Nøkkelen til en kapasitetsbyggingstilnærming handler om å:



1. utvikle felles verdier, ferdigheter og kunnskap hos alle ledere og ansatte
2. ha fokus på noen få mål
3. opprettholde innsats og fokus over flere år

(Fullan, M., 2017)

Innovativ og samarbeidsorientert ledelse

For å lykkes med å skape varige endringer krever det innflytelse, deltakelse og aktørskap i ulike læringsprosesser blant både barn, unge og voksne. Gode utviklings- og læringsprosesser forutsetter at de som er lærende opplever mening, støtte og deltakelse i egen læringsprosess. Ansatte og ledelsen beveger seg fra å konsultere og informere hverandre til i større grad investere og delta i hverandres arbeid.

Dagens ledere må forholde seg til en økt kompleksitet definert av skiftende politiske og offentlige forventninger og krav, og en uttalt konkurranse og ansvarliggjøring. For å lede lærende organisasjoner der alle er ansvarlige og ledelse er distribuert, må ledere lytte til og ta hensyn til ansattes profesjonalisme og meninger gjennom demokratiske beslutningsprosesser (Paulsen & Aas, 2017).

For å oppnå et bærekraftig resultat er trepartssamarbeidet (mellom ledere, ansatte og tillitsvalgte) både hos kommuneadministrasjonen og på den enkelte enhet sentralt. Trepartssamarbeid innebærer dialog, forhandlinger, relasjonsledelse og er forankret i tillit mellom de ulike partene (Irgens, 2017).

Lærende nettverk

Hensikten med lærende nettverk er å skape kollektiv læring og endring gjennom erfaringsdeling, kollektiv refleksjon, tilgang til ny kunnskap, nye idéer og inspirasjon. (Holmquist, 2015). Nettverkene skal være arenaer der ansatte fra ulike enheter møtes for erfaringsutveksling, refleksjon og faglig utvikling.

Arbeidet skal ta utgangspunkt i konkrete eksempler fra praksis og støttes opp av relevant teori og forskning. (Lund, 2011). *Kunnskapsdeling* handler om at god praksis i organisasjonene ikke lukkes inne hos enkeltpersoner, men blir felles eiendom for flere som dermed kan dra nytte av den. *Kunnskapsutvikling* handler om å utnytte den sosiale, kulturelle og organisatoriske kapital som finnes i mange organisasjoner for å skape ny praksis. (Hargreaves & Fullan, 2012).

Nettverkssamlinger organiseres som *dialogkonferanser*, med følgende fire hoveddeler:

1. Teori: Faglitteratur, forskning ... presenteres i plenum
2. Erfaringsdeling: Praksisinnlegg i plenum
3. Enheter/tjenester møtes på tvers: Dialog og ideutveksling i blanda grupper
4. Refleksjoner og dialog rundt tema: Veien videre ved egen enhet/tjeneste



For at læringen som skjer i nettverkssamarbeidet skal overføres til den enkelte organisasjon eller enhet, er det sentralt med kunnskapsutviklende tilnæringsmåter. Lærende møter gir ofte høyere grad av felles ansvar, dypere analyser og mer bærekraftige utviklingstiltak. (Roald, K., 2013). **Tidlig innsats og god tverrfaglig innsats**

Grunnlaget for utvikling og læring blir lagt i barnas første leveår. For at vi skal lykkes med å inkludere alle barn i fellesskapet er det avgjørende med et systematisk arbeid og god samhandling mellom alle aktører innenfor oppvekst allerede fra svangerskapsomsorgen og gjennom hele oppveksten og utdanningsløpet.

BTI (Bedre Tverrfaglig Innsats) er en samhandlingsmodell for systematisk og kunnskapsbasert identifikasjon av barn, unge og familier som bekymrer. Tilnærmingen i BTI legger til rette for bedre koordinering og samhandling i og mellom tjenestene, for å tilpasse innsats med tanke på kompleksitet, og for å sikre overgangene mellom innsatsnivåene.

Profesjonelle lærende fellesskap

Barnehager, skoler og alle tjenester som utgjør laget rundt barna, kan i liten grad bli bedre enn de menneskene som arbeider i tjenestene. For å skape kontinuerlige forbedringer, er det nødvendig med en systematisk og kollektiv innsats i stedet for individuelle tilnæringer basert på de ansattes egne behov.

Kunnskapsdeling i lærende organisasjoner skjer gjennom å stille spørsmål med hvorfor vi gjør ting som vi gjør, og ikke bare med hvordan vi gjør ting. Gjennom dobbeltkretslæring endres ikke bare atferden, men også holdningene og verdiene som motiverer atferden vår (Argys & Schön, 1996).

Profesjonelle lærende fellesskap kjennetegnes ved at ledere og ansatte reflekterer over felles verdier og videreutvikler sin praksis. Lærende lederskap er avgjørende, der leder inviterer til å analysere nåsituasjonen, rette blikket fremover mot ønsket situasjon og sammen med de ansatte vurdere hvilke tiltak som vil fremme utvikling. Ledere har et særlig ansvar for å legge til rette for at alle får brukt sine sterke sider, oppleve mestring og utvikle seg (Stoll et al., 2006).

Forutsetninger for å utvikle et profesjonelt lærende fellesskap er:

- Gjensidig støtte og tillitt mellom ansatte.
- Felles retning og delte visjoner og verdier.
- Lærende møter med strukturerte samarbeidsmodeller.
- Fokus på å forbedre barn og unge sin trivsel, helse, læring og utvikling.
- Fokus på de ansattes vekst og profesjonelle utvikling.
- En undersøkende tilnærming og bruk av forskningsbasert kunnskap



Kristiansand
kommune

3.1.2 Strategiplan for lærerutdanningene 2021–2024

LU 2025 og UiAs Strategiplan for lærerutdanningene 2021 – 2024 vektlegger at universitetet skal utvikle et enda tettere samarbeid mellom lærerutdanningene og regionen, og er gode bidragsyttere inn på de partnerskapsarenaene universitetet deltar på. Universitetet skal ha et tett samarbeid med praksisfeltet om lærerutdanningene og studentenes praksis og har delte stillinger i kombinasjon mellom UiA og praksisfeltet.



4.0 Mål

Kompetanseløftet skal bidra til at det er tilstrekkelig kompetanse som er tett på barna og elevene. De trenger kompetanse til å kunne forebygge utenforskap, fange opp utfordringer og gi et inkluderende og tilpasset pedagogisk tilbud til alle, inkludert de som har behov for særskilt tilrettelegging.

- Alle barn og elever opplever å få et godt tilpasset og inkluderende tilbud i barnehage og skole.
- Alle barn og unge skal få mulighet til utvikling, mestring, læring og trivsel - uavhengig av sine forutsetninger.
- Barnehager, skoler, PP-tjenesten og andre i laget rundt barnet og eleven må jobbe sammen for å skape et inkluderende fellesskap.
- Det pedagogiske tilbudet må tilpasses slik at alle får et best mulig utgangspunkt for utvikling og læring.

5.0 Deltakere

Kompetanseløftet retter seg mot barnehage- og skoleeiere, ledere og ansatte i barnehage, PP-tjenesten og andre tverrfaglige tjenester i kommunen.

Kommunen har et særskilt ansvar for oppfølging av kompetanseløftet, både som eiere av barnehager og skoler og som ansvarlige for fellestjenester som PP-tjenesten, helsetjenester og sosiale tjenester.

6.0 Kartlegging av kompetansebehov

Kommunen har fått et overordnet bilde av kompetansebehov gjennom:

- *Fremtidens PPT – prosjekt 2019-2020*
- *Kvalitetsmeldingene for oppvekst 2019, 2020 og [2021](#)*
- *Ståstedsanalyse i PP-tjenesten 2022*

Gjennom sine kvalitetsvurderingsprosesser identifiserer enhetene sine behov. I løpet av 2022 ble det gjennomført flere drøftinger underveis med utviklingspartnere fra UiA i både styringsgruppe og arbeidsgrupper for å analysere både utfordringsbilde og kompetansebehov. Innspill fra deltakere i tiltakene i 2022 er tatt med i disse prosessene.

Kartlegging av kompetansebehov i 2023 vil bli gjennomført på samme måte. En samlet kunnskapsoversikt over utfordringsbilde og kompetansebehov blir beskrevet i den årlige kvalitetsmeldingen som skal drøftes av bystyret.

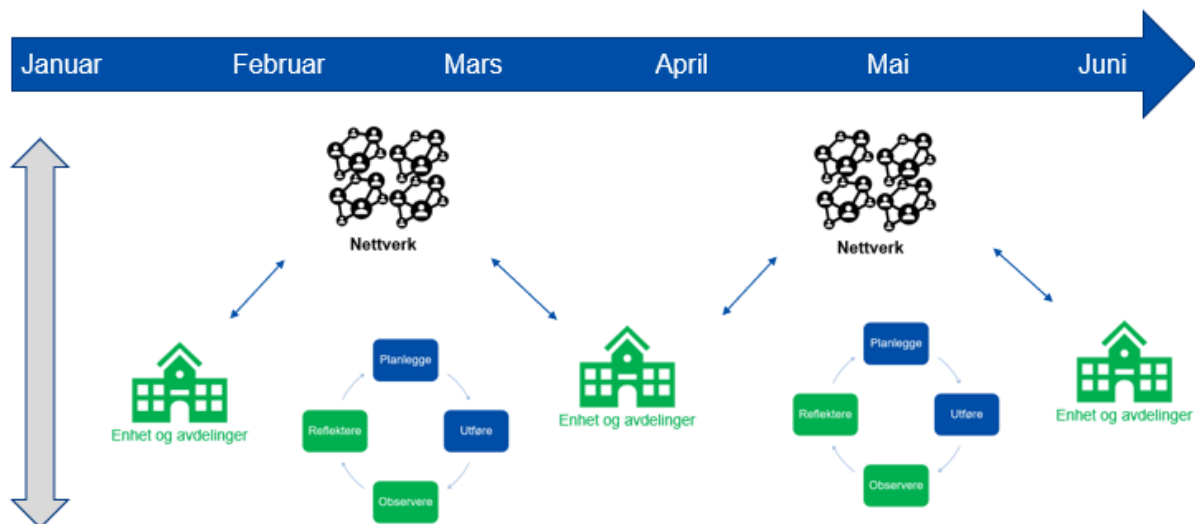


7.0 Tiltak

På bakgrunn av kartelegging av kompetansebehov er det utviklet to hovedtiltak for 2022. Meld. St. 6 (2019-2020) *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*, kapittel 6. *Laget rundt barna* er førende for arbeidet. I kapittel 6.4 *For lite samarbeid om barnas samlede oppvekst- og læringsmiljø* står det at når alle barn skal inkluderes i fellesskapet og det skal bygges sterke lag rundt barna, kan ikke arbeidet bare rettes mot det enkelte individ. Tidlig innsats forutsetter at tjenestene samarbeider om å forebygge utfordringer og hjelper hverandre med å identifisere barn med utfordringer. Da er det nødvendig at tjenestene, og profesjonene innad i den enkelte barnehage og skole, også samarbeider før det er behov for å utrede vedtak om hjelpetiltak for enkeltbarn.

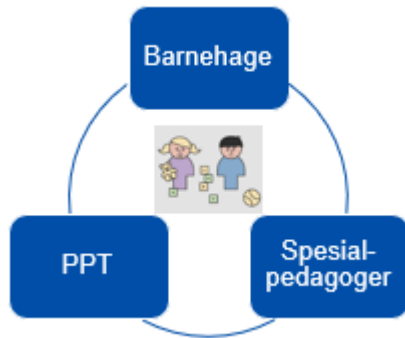
For at tjenestene skal samarbeide er det viktig å utvikle felles verdier, ferdigheter og kunnskap hos alle ledere og ansatte, og vi har derfor opprettet et lærende nettverk for de sentrale aktørene i laget rundt barn i barnehagealder og et lærende nettverk for de sentrale aktørene i laget rundt barn og unge som er i skolealder.

Mellom hver nettverkssamling skal det foregå læringssykluser i praksisfeltet der ansatte planlegger og utfører tiltak, observerer hverandre og reflekterer i fellesskap over praksis.





7.1 Lærende nettverk for bedre tverrfaglig innsats og inkluderende praksis 0-6

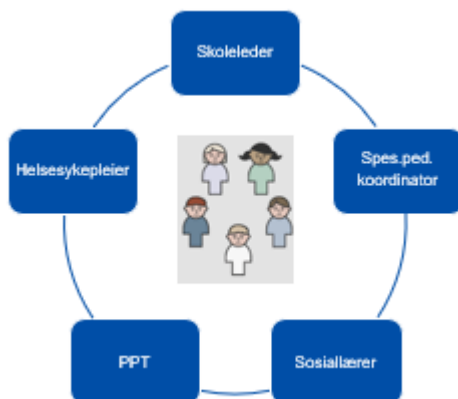


De mest sentrale aktørene i laget rundt de minste barna er barnehage, PPT og spesialpedagogene.

Kristiansand er oppdelt i fem bydeler som har hvert sitt familiens hus, og representanter fra barnehagene, PPT og alle spesialpedagogene i bydelene møtes i nettverkssamlinger 3-4 ganger i året. Andre tjenester som kan være representert er helsestasjon, barnevern, forebyggende avdeling og styrketjenesten.

Hovedinnhold i nettverksmøtene er å utvikle felles strategier for inkluderende praksis, samhandling og relasjonell kapasitet, og å trene på å ta i bruk verktøy og ressurser i BTI-modellen for tidlig å kunne identifisere og sette inn tiltak for barn som står i fare for å falle utenfor.

7.2 Lærende nettverk for bedre tverrfaglig innsats og inkluderende praksis 6-16



De mest sentrale aktørene i laget rundt barn og unge i skolealder er skolen ved ledere, spes.ped.koordinator og sosiallærer, sammen med PPT og helsesykepleiere.

Andre tjenester som kan være representert er mobilt team, barnevern og forebyggende avdeling.

Disse aktørene møtes til nettverkssamlinger 3-4 ganger i året i hver bydel.

Hovedinnhold i nettverksmøtene er å utvikle felles strategier for inkluderende praksis, samhandling og relasjonell kapasitet, og å trene på å ta i bruk verktøy og ressurser i BTI-modellen for tidlig å kunne identifisere og sette inn tiltak for barn og unge som står i fare for å falle utenfor.

7.3 CLASS-sertifisering

Kommunens støttesystemer, her representert ved ansatte i PP-tjenesten, teamkoordinatorene for spesialpedagogene i barnehagene, og representanter fra mobilt team, har en viktig rolle inn i veiledning og støtte til barnehagene og



skolene i utvikling av kvalitet i leke- og læringsmiljøer. For å styrke felles innsats, virkemidler, språk og strategi sertifiseres nøkkelpersoner i CLASS.

CLASS (Classroom Assessment Scoring System, CLASS; La Paro, K., Hamre, B.K., & Pianta R.C., 2012) er et forskningsbasert observasjonskartleggingsverktøy av samspillskvalitet mellom ansatte og barn fra barnehage til ungdomsskole. CLASS bygger på et kunnskapsgrunnlag som er i henhold til Rammeverket for kvalitet i Kristiansand. Det bygger på etablert teori som har vært arbeidet med og som følges opp i lærende nettverk og som kan omsettes til praksiser for utvikling av kvalitet på individ, gruppe og organisasjonsnivå.

CLASS er utviklet for å skape et felles språk og mål på ulike sider ved omsorgs- og læringsmiljøet til barn i barnehagen og på skolen. CLASS er et måleverktøy som måler kvaliteten på samspillet mellom ansatte og barn på gruppenivå. Hovedfokuset i observasjonene er på voksenrollen og på de ansattes ansvar for å legge til rette for og støtte alle barns utvikling av trygghet, læring og trivsel.

Kartleggingsverktøyet CLASS er differensiert mot like aldersgrupper, og nøkkelpersonene som beskrevet over, vil fordeles på følgende sertifiseringer;

- a. CLASS Toddler (0 - 3 år)
- b. CLASS Pre-K (3 - 5 år)
- c. CLASS-UE (4. - 7.trinn)
- d. CLASS-S (8. - 10.trinn)

Forventet oppstart av arbeidet med sertifiseringene er våren 2023.



8.0 Organisering i Kristiansand kommune

Ordningen er organisert med en styringsgruppe og to arbeidsgrupper. Det er sentralt i denne organiseringen at UiA er representert både i styringsgruppa og i arbeidsgruppene.

STYRINGSGRUPPE: Kristin Eidet Robstad, oppvekstdirektør Eva Hauger Gjersvold, kommunalsjef barnehage Rune Opstad Heggdal, kommunalsjef skole Jon Wergeland, kommunalsjef barn og familie Eivind Eikeland, stabsleder fag og utvikling Julie Nilsen, leder PPT Ann-Kristin Nilsen, representant private barnehager Jenny Therese Echholt, hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet Leif Jensen, faglig leder UiA	
ARBEIDSGRUPPE 0-6: Kristin Mosfjell Rosen, koordinator Julie Nilsen, leder PPT Leder spesialpedagoger Gro Anita Hægg, styrer privat bhg. Steinar L. Seim, styrer kom. bhg. Gudrun Svensson, rådgiver Gunhild Lislevand, rådgiver/BTI-koor. Ekstern utviklingspartner	ARBEIDSGRUPPE 6-16: Ina Jagtøien, koordinator Roy Wiken, ass. kommunalsjef skole Gunhild Lislevand, rådgiver/BTI-koor. Utviklingspartner UiA Miriam Ekra, utviklingspartner RVTS

9.0 Organisering ved Universitetet i Agder

UiA er utviklingspartner og skal samhandle med styringsgruppa og arbeidsgruppene i Kristiansand kommune. UiA har en intern styringsgruppe som er ansvarlig for å følge opp tilskuddsordningen på UiA, og skal sikre en intern forankring av beslutninger relatert til kompetanseordningene. Det er i tillegg etablert en arbeidsgruppe med faglig leder, to koordinatorene (for ReKomp og DeKomp/Kompetanseløftet) og en administrativ koordinator. Faglig leder har et overordnet faglig ansvar for ordningene og for samarbeidet med kommunen.

Arbeidsgruppen og kommunens representanter har løpende dialog om behovene for faglærere inn i kompetanseløftet. Arbeidsgruppen henter inn kvalifiserte fagpersoner på UiA som kan delta i de ulike regionene for å planlegge, gjennomføre og evaluere prosesser i nettverkene. UiA er i prosess med å ruste seg for kompetanseløftet, bl.a. gjennom nyansettelser. Dersom UiA ikke har en spesifikk kompetanse på et område, forsøkes det å hente inn denne ved andre organisasjoner og UH-institusjoner.



Internt samarbeid mellom ulike fagmiljø ved UiA (som spesialpedagogikk, sosialt arbeid og helsefag) vil også være viktig i arbeidet framover og kan knyttes til eksisterende tverrfaglig samarbeid, og nettverk, i utdanningene ved UiA. Det tas sikte på å etablere et eget fagteam som vil være samarbeidspartnere i arbeidet med kompetanseløftet, og også sentrale i arbeidet med å inkludere erfaringene fra arbeidet i videreutviklingen av utdanningene («læringsløyfen»). Gjennom det «doble oppdraget» skal nye erfaringer fra partnerskapet om kompetanseløftet også bidra til endring, videreutvikling og fornyelse av utdanningene. Arbeidet med kompetanseløftet sees i sammenheng med og kobles på Rekomp- og Dekomp-arbeidet. FoU-prosjekter knyttet til kompetanseordningene i møtepunktene mellom utdanning og praksisfelt er igangsatt og vil stimuleres videre.

Læringsløyfen og det doble oppdraget i kompetanseordningene er avhengig av god dialog og kommunikasjon mellom de ulike aktørene. Samskaping av kunnskap skal videreutvikle profesjonene og komme både barn og unge i barnehage og skole og studentene ved universitetet til gode.

10.0 Vurdering og evaluering

Kristiansand kommune og UiA samarbeider årlig om å evaluere kompetansetiltakene og vurdere måloppnåelse. Underveisevalueringer er til enhver tid med på å justere retningen i henhold til måloppnåelse.

11.0. Tilskuddsmidler

Tilskuddet deles 50/50 mellom Kristiansand kommune og UiA. Kommunens tilskudd brukes til lokaler og bevertning i forbindelse med gjennomføring av nettverkssamlinger.