



Oppvekstreform

Strategi for arbeid med kompetanseløftet,
barnevernsreforma og
«Kvalitetsplan for oppvekst og kultur 2022-2030»

Innhald

| | |
|---|---|
| 1 Innleiing og bakgrunn | 3 |
| 2 Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderande praksis..... | 4 |
| 3 Barnevernsreforma | 5 |
| 4 Kommunale velferdstenester | 6 |
| 5 Fritid..... | 6 |
| 6 Vidare arbeid med kompetanseutvikling | 7 |
| Vedlegg..... | 7 |
| Vedlegg 1: Overordna handlingsplan | 7 |
| Vedlegg 2: Arbeid med endringsprosessar og implementering | 7 |
| Vedlegg 3: Omtale av arbeidsgruppene og deira arbeid | 7 |
| Vedlegg 4: Oversiktskart organisering oppvekstreform..... | 7 |
| Kjelder..... | 8 |

1 Innleiing og bakgrunn

Kommunen har ansvar for at alle barn og unge har eit godt og inkluderande barnehage- og skulemiljø. Kommunen har og ansvar for at tenestetilbodet til barn, unge og deira familiar er inkluderande, heilskapleg, samordna og koordinert.

Gjennom stortingsmeldingar, lovendingar og ulike ordningar for kompetanseutvikling i oppvekstsektoren har kommunen fått tydelege føringar og forventingar til innhald i tenestene, skular og barnehagar, samt for korleis ein skal løysa oppgåva. Regjeringa har og sett i gang ei tillitsreform i offentleg sektor der målet er å gje meir velferd og betre tenester til innbyggjarane. Samla sett kan føringar, forventingar og forbetring i oppvekstsektoren sjåast på som ei oppvekstreform.

Dette dokumentet, denne strategien, skildrar mål for arbeidet med oppvekstreforma og syner kva me skal gjera og kvifor. Korleis einingane skal implementera og gjennomføra tiltaka knytt til dei ulike områda i oppvekstreforma vert gjort greie for i handlingsplanar og i sjølve kvalitetsplanen for oppvekst og kultur 2022-2030. Det vert lagt til rette for medverknad på alle nivå i sektorane og i einingane gjennom prosessen. Strategien har fire vedlegg; handlingsplan, arbeid med endring og implementeringsprosessar, presentasjon av arbeidsgruppene og kva oppgåver dei har fått, samt ei oversikt over organisering.

Visjonen for oppvekst, utdanning og kultur i Stord er «Alle me(d), heile vegen». Noko som mellom anna medfører at me skal leggja til rette for at alle barn og unge har eit trygt og godt barnehage og skulemiljø, og at dei kjenner seg inkluderte på alle arenaer der dei møtest, frå barnehage til vidaregåande opplæring og i fritida.

For å kunna gje det tenestetilbodet innbyggjarane har krav på, treng tenestene i kommunen relevant og framtidsretta kompetanse. Ein viktig del av det er å sjå dei ulike tenestene i samheng og vurdera kva kompetanse dei ulike tenestene har og treng for å løysa oppgåvene kommunen har. Dette gjeld både i den enkelte barnehage og ved den enkelte skule, men og på tvers av desse og andre tenester. Det er ikkje all kompetanse kvar eining kan, eller skal ha, men det er viktig å bygga rett og tilstrekkeleg kompetanse og samla kapasitet i kommunen. Det vert viktig å definera kva tenester alle barn og unge får og kva tenestetilbod nokre treng i tillegg. Å få rett teneste til rett tid vert ei viktig målsetjing for det tverrfaglege arbeidet framover. Då treng laget rundt barnet god samhandlingskompetanse, kunnskap om kvarandre og ei god organisering av oppgåvene barnehage og skule skal ha og tilbodet barn i barnehage og elevar i skulen skal få.

Det utviklingsarbeidet me no set i gang vil ha særleg fokus på «Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderande praksis», Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020 og Barnevernsreforma. Samstundes vil me nytta oss av etablerte ordningar som regional kompetanseutvikling for barnehagar (Rekom) og desentralisert kompetanseutvikling for skular (Dekom).

Dei prioriterte måla for folkehelsearbeid i Stord 2020-2024 skal ligga til grunn for prioriteringar og val av tiltak. Måla er som følgjer:

- Innbyggjarane opplever likeverdige levekår, behovstilpassa tilbod, og like høve til deltaking.
- Det er lagt til rette for at innbyggjarar har tilgang på nødvendig kunnskap og reelle høve til gode val for å ta vare på helsa.
- Stord er eit berekraftig lokalsamfunn med trygge, trivelege og inkluderande nærmiljø.

Utviklingsarbeidet har gjennom samhandling som mål:

- å gi elevar godt læringsutbyte, kjensle av meistring og tilhørsløse i eit inkluderande, godt og trygt skule- og SFO-miljø.
- å ha ei opplæring som gjennom organisering, tilrettelegging og gjennomføring medverkar til å nå dei måla som er fastsett i læreplanen.
- at hjelpa den enkelte får er verknadsfull og tilpassa dei behova vedkomande har.
- å bidra til tverrfagleg innsats og at laget rundt barnet og eleven har tilstrekkeleg kompetanse.
- å bidra til tidleg innsats, førebygging, rask og effektiv bruk av ressursar.
- å leggja til rette for at tenester og tiltak er tilgjengelege og rettferdig fordelt

- at rettstryggleiken til barn, elevar og familiar er godt ivareteke.
- at brukarane er involverte og har medverknad
- at tenester og tiltak er samordna og prega av kontinuitet.

2 Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderande praksis

Stortingsmelding 6 (2019–2020) «Tett på – tidleg innsats og inkluderande fellesskap i barnehage, skule og SFO» seier at me skal ha barnehagar og skular som gir moglegheiter for alle barn og unge – uavhengig av sosial, kulturell og språkleg bakgrunn, kjønn, kognitive og fysiske ulikskapar. Dette fordrar førebyggjande arbeid både med inkluderande fellesskap og tidleg innsats i tillegg til særskilt oppfølging av barn med risikoutvikling.

Tilsette i barnehagar og skular arbeider med tilrettelegging og undervisning ut frå føringane i barnehagelova, Rammeplan for barnehagane, opplæringslova og Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020 (LK20). Alle desse skildrar verdigrunlaget ein inkluderande praksis skal vera basert på.

Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderande praksis er ei ny satsing som skal bygga på lokale vurderingar av behov for kompetanse for å få til ein inkluderande praksis. Arbeidet skal verta gjennomført i samarbeid med universitet eller høgskule (UH-sektoren). Kartlegging av kompetanse og kapasitet i organisasjonen er difor viktig og knytt til førebyggjande tiltak, tidleg og forsterka innsats og rettleiing.

Målet med Kompetanseløftet er inkluderande praksis med tilrettelegging for alle i barnegruppa og alle elevar i klasserommet. Målgruppa er tilsette i barnehage og skule, barnehage- og skuleeigar, tilsette i PP-tenesta og andre tverrfaglege tenester i kommunane og fylkeskommunane.

I arbeidet med å gjennomføra rammeplan og læreplan har me dei allereie etablerte ordningane Regional kompetanseutvikling i barnehage (Rekom) og Desentralisert kompetanseutvikling i grunnskule (Dekom). Desse to nasjonale ordningane er støtteordningar for lokal kompetanseutvikling i kvar einskild barnehage og skule, på same måte som i Kompetanseløftet, der barnehage- og skuleeigar har utviklingspartnarar frå universitet- og høgskulesektoren. Stord kommune vil koordinera arbeidet med inkluderande praksis knytt til desse tre ordningane. Skuleeigar vil og knyta desse ordningane saman med implementering av ny opplæringslov som etter planen skal vera gjeldande frå 2023. Skuleeigar må etablere ei eiga arbeidsgruppe som jobbar med implementering av ny opplæringslov og som knyter dette arbeidet saman med Kompetanseløftet og LK20.

Utdanningsdirektoratet har utarbeidd og lagt til rette for læring for tilsette gjennom såkalla kompetansepakkar om til dømes trygt og godt miljø i barnehage, skule og SFO. Desse vil me nytta i dei faglege læringsfellesskapa som del av arbeidet med å forbetra den inkluderande praksisen vår, og leiarane må leggja til rette for god innramming på digitale læringsarenaer, slik at dei nasjonalt utarbeidde digitale ressursane vert integrerte i det faglege læringsfellesskapet i eininga.

I Overordna del til læreplanen LK20 står om inkluderande læringsmiljø at:

«Skolen skal utvikle inkluderende fellesskap som fremmer helse, trivsel og læring for alle.

Et raust og støttende læringsmiljø er grunnlaget for en positiv kultur der elevene oppmuntres og stimuleres til faglig og sosial utvikling. Føler elevene seg utrygge, kan det hemme læring. Trygge læringsmiljøer utvikles og opprettholdes av tydelige og omsorgsfulle voksne, i samarbeid med elevene. De ansatte på skolen, foreldre og foresatte og elevene har sammen ansvar for å fremme helse, trivsel og læring, og for å forebygge mobbing og krenkelser. I arbeidet med å utvikle et inkluderende og inspirerende læringsmiljø skal mangfold anerkjennes som en ressurs.»

Rammeplan for barnehagen seier at barnehagen skal fremja venskap og fellesskap:

«Sosial kompetanse er en forutsetning for å fungere godt sammen med andre og omfatter ferdigheter, kunnskaper og holdninger som utvikles gjennom sosialt samspill. I barnehagen skal alle barn kunne erfare å være betydningsfulle for fellesskapet og å være i positivt samspill med barn og voksne. Barnehagen skal aktivt legge til rette for utvikling av venskap og sosialt fellesskap. Barnas selvfølelse skal støttes, samtidig som de skal få hjelp til å mestre balansen mellom å ivareta egne behov og det å ta hensyn til andres behov.»

Det vil bli behov for å utvikla det allmennpedagogiske arbeidet i barnehagar og skular og sikra inkluderande læringsmiljø med praktisk og variert undervisning. Vidare er det trong for heilskaplege og koordinerte tiltak til rett tid for dei barn og elevar som treng det. Kompetanse knytt til ivaretaking av barn og elevar som av ulike årsaker har behov for meir støtte, som lever i situasjonar med høg grad av belastning, eller med risikofaktorar rundt seg, er sentral kompetanse.

Satsinga på kompetanse omfattar heile laget rundt barnehagebarna og elevane og skal bidra til at det er spesialpedagogisk kompetanse tett på dei barna som har behov for det. Samstundes skal oppgåvene til Statlege spesialpedagogiske støttetjenester (Statped) bli tydelegare og meir spissa for barn med varige og omfattande behov.

3 Barnevernsreforma

Det overordna målet med barnevernsreforma er at fleire utsette barn og familiar skal få den hjelpa dei treng - når dei treng den. Intensjonen til reforma er at kommunen som heilskap skal ta større ansvar for barn og unge sin oppvekst.

Kommunane skal styrka arbeidet med tidleg innsats og førebyggjande arbeid, hjelpetenestene samla skal bidra til at alle barn og unge vert inkluderte og hjelpa skal vera betre tilpassa barnet og familien sine behov, at barn og familie får rett hjelp, til rett tid, på rett stad. Vidare skal rettstryggleiken til barn og familiar bli godt ivarett, og ressursbruken og oppgøveløysinga i barnevernet skal bli meir effektiv.

Endringar i barnevernlova gjeldande frå 01.01.2022 gjev kommunane auka fagleg og økonomisk ansvar for barnevernet. Kommunane får auka ansvar for ordinære fosterheimar, samt høgare eigendel for statlege barnevernstiltak. Kommunane har no ei lovfesta plikt til å søka om fosterheim i slekt og nettverk, og skal ha heilskapleg ansvar for oppfølging og rettleiing av fosterheimar. Finansieringsordningane er endra ved at refusjon for fosterheim vert avvikla og lagt inn i kommuneramma. Kommunen får auka eigendel ved bruk av statlege tiltak. Endringane skal gje kommunane sterkare insentiv til å jobba førebyggjande.

Den 1. januar 2022 vart det innført ei plikt til å samordna kommunen sitt førebyggjande tenestetilbod retta mot barn og familiar. Kommunestyret skal vedta ein plan for det førebyggjande arbeidet, jamfør barnevernlova § 3-1, 2.ledd. Planen skal bidra til ei overordna forankring av det førebyggjande tilbodet og fordelinga av kommunen sine ressursar til dette arbeidet. Planen er vidare meint å vera eit viktig verktøy for å sikra forpliktande og systematisk innsats for å leggja til rette for heilskaplege tenester. Det vert og ei endring i barnevernslova § 2-1 om kommunen sine oppgåver. Det vert ikkje lenger barnevernsleiar som har ansvar for oppgåver etter lova. Hovudformålet med endringa er å understreka og styrka kommuneleiinga sitt ansvar for den overordna styringa av barneverntenesta. Reforma regulerer fyrst og fremst barnevernet, men for å nå måla i reforma, må kommunen gjera endringar i heile oppvekstsektoren. Reforma skal bidra til å styrka førebyggjande arbeid og sikra tidleg innsats i heile oppvekstsektoren. Det er difor viktig å ha kompetanse til å kartlegga og identifisera ulike risikofaktorar, samt analysera og setja inn rett tiltak til rett tid. Det er vidare viktig at tilsette i oppvekstsektoren har god samhandlingskompetanse og kunnskap om andre tenester.

Barnevernet skal sikra at barn får rett hjelp til rett tid og at den hjelpa ein gir, dei tiltaka som vert sette inn skal vera til barnet sitt beste.

Barneverntenesta si oppgåve blir samstundes primært å beskytta dei mest risikoutsette barna. Det er identifisert behov for å styrka kvaliteten på tenesteutøvinga inn mot denne gruppa. For å lukkast med dette er det naudsynt med auka kompetanse i barnevernet for å sikra dagens krav til forsvarlege tenester. Det er og auka krav til medverknad frå barn og familiar, samt involvering av slekt og nettverk i høve tiltak for barn.

I høve identifisering av barn med risiko og der det er identifisert hjelpebehov er det naudsynt å gjera vurderingar og kartlegging av behov med omsyn til å avdekka kva som er primærvanskane. Eit enkelt døme på kva som kan vera skilnaden kan vera eit barn som viser uro og lærevanskar i skulen. Dersom situasjonen er at barnet vert utsett for vald i heimen, er det dette som er primærvanskane, men fokuset kan likevel bli lagt på lærevanskane – som då er ein sekundærvanske. Dersom ein berre set inn tiltak som pedagogisk hjelp i skulen, vil tiltaket ikkje vera effektivt og kan i verste fall dekkja til den underliggjande årsaka. Det kan og vera slik at barna har hatt symptoma så lenge at ein og må behandla konsekvensane av det, til dømes kan eit barn over tid ha hatt så store konsentrasjonsvanskar grunna vald i heimen at det ligg langt etter i opplæring og i

utvikling. Dette vil kunna medføra at ein må ha tiltak både for primærvansken og eventuelle konsekvensar av at ein har fått sein «behandling».

Barneverntenesta må jamt vurdera eigen praksis for å sikra at det er dei rette barna/sakene som vert prioriterte. Dette sikrar ein gjennom internkontroll og gjennom arbeid med meldingar inn til barnevernet – kva meldingar som barnevernet meiner det er naudsynt å undersøkje vidare. På same måte må ein vurdera kva saker ein har undersøkt som skal prioriterast vidare med tiltak frå barnevernet. Tiltaka må evaluerast jamleg ut frå om tiltaket er i samsvar med behov og er verknadsfullt – eller om det trengs endringar. Vidare må det vurderast om tiltaket kan avsluttast for å sikre plass til nye. Og ikkje minst involvera brukarane i om tiltaket er tenleg og til hjelp.

Ein skal gjennom barnevernsreforma bidra til at barnets beste får eit auka fokus. Samhandling og medverknad frå barnet/den unge og dei føresette er ein del av løysinga. Reforma hjelper oss med ei tydeleggjering og forventning om at me har eit tverrfagleg og tverrsektorielt felles ansvar for at barn får den hjelpa dei treng og at dei får hjelpa der dei er.

4 Kommunale velferdstenester

Frå 1. august 2022 er det endringar i 14 velferdstenestelover som omhandlar samarbeid- og samordning. I Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) sitt område er det endringar og nye reglar i barnevernlova, krisesenterlova og familievernkontorlova. Formålet med endringane er å styrka oppfølginga av utsette barn og unge, barn og unge med høg grad av risiko rundt seg og deira familiar, gjennom økt samarbeid mellom velferdstenestene. Det er også tydeleg kven som har hovudansvaret for å samordna tilboda.

Ved behov skal kommunen bestemma kva kommunal instans som skal ivareta samordninga. Dette følger av endra § 3-2 andre ledd i barnevernlova. Denne paragrafen kan sjåast i samanhenga med barnevernlova § 3-1 første ledd andre punktum som gir kommunen ei plikt til å samordna tenestetilbodet til barn og familiar.

Kommunen må samla ha kompetanse og forståing for kva som er risikofaktorar i eit barns liv, korleis ein kan jobba med å verna, og kva tid og i kva situasjon ein skal setja inn tiltak og/eller be om tenester frå andre. Dette kan gjerast ved å auka samhandlingskompetansen og kompetansen om andre tenester, arbeida tettare saman og vidareutvikla felles plattform for forståing for kva tid ein skal identifisera barn og unge i risikoutvikling, og arbeida saman for å få til gode nok tilbod og tidleg nok hjelp. Den handlar med andre ord om å auka kapasiteten i det samla laget rundt barnet og familien.

Stord kommune har i dag fleire universelle og førebyggjande tiltak som alle barn og unge får tilbod om. Desse kan vidareutviklast og involvera føresette i endå større grad. Det vert i det vidare viktig å sjå på korleis me kan engasjera føresette og barn/unge i å utvikla eit best mogleg oppvekstmiljø. I laget rundt barnet må både føresette og barn vera sentrale og få moglegheit til sjølv å få kompetanse, påverka tiltak og medverka.

Utvikling av tilbod skal bygga på lokal kartlegging av kompetanse og kapasitet i organisasjonen og er difor viktig også knytt til førebyggjande tiltak, tidleg og forsterka innsats og rettleiing.

Barneverntenesta skal sikra at dei mest risikoutsette barna vert prioriterte i tenesteutøvinga. Det er difor barn med middels/moderat og høg risiko som bør prioriterast i barnevernet. Barn med låg risiko vil få betre hjelp gjennom tiltak utanfor barnevernet/ frå andre tenester i oppvekstsektoren eller frå kommunen sine helsetenester for barn og unge. Det er difor naudsynt å kartlegga situasjonen og sikra felles forståing for korleis ein forstår og definerer risikobiletet for barnebefolkninga i kommunen og i samarbeidskommunane, sidan barnevernet vårt er organisert som eit interkommunalt samarbeid.

5 Fritid

Stord kommune har i dag om lag 4550 barn og unge i alderen 0-18 år. Desse kan velja blant eit breitt og allsidig tilbod på fritida som vert drive av frivillige lag og organisasjonar i tillegg til kulturskulen og fritidsklubbane som kommunen driv sjølv. Mogleiken til å delta, oppleve, skapa og meistra og å vera inkludert er ein viktig beskyttande faktor for barn og unge.

I arbeidet med å få på plass eit godt og trygt oppvekstmiljø, tidleg innsats og førebygging er det arbeidet lag og organisasjonar gjer svært viktig. Som ein del av oppvekstreforma vil ein undersøka korleis kommunen kan

bidra til betre samarbeid, meir føreseielege rammer og auka kompetanse hjå dei som driv frivillig arbeid. Dette arbeidet skal enda opp i ein frivilligstrategi. Målet med frivilligstrategien er at kommunen skal leggja til rette for at frivilligheita får gode vilkår slik at dei kan skapa gode aktivitetar. Ved å kartlegga og gå i dialog med lokale frivillige lag og organisasjonar vil me få fleire svar på dei utfordringane organisasjonane møter lokalt og korleis me kan jobba betre saman.

Det er eit mål med oppvekstreforma at den hjelpa barnet og familien får frå kommunen og andre hjelpeinstansar skal vera betre tilpassa deira behov og sikra at rettstryggleiken til barn og familiar blir godt ivaretatt. Ressursbruk og oppgåveløysing skal bli meir effektiv. Samstundes ser me at det å og ha frivilligheita med på laget rundt barnet er viktig. Fritida er viktig for barn og unge. Kommunen skal fortsetja å jobba for at alle barn og unge kan delta i minimum ein organisert fritidsaktivitet uavhengig av sosioøkonomisk status og etnisk bakgrunn. Barn og unge i Stord skal og ha tilbod om attraktive, trygge, uorganiserte møteplassar og kunna delta på kulturopplevingar uavhengig av foreldra si inntekt.

Som ein del av oppvekstreforma skal kommunen kartlegga kva tiltak som finst og setja i verk naudsynte tiltak for at barn og unge skal kjenna tilhøyrse i ein organisert og/eller uorganisert fritidsaktivitet.

6 Vidare arbeid med kompetanseutvikling

I denne strategien kan ein lesa om kva kommunen skal gjera og kvifor. Tiltaka vil ein finna i dei konkrete handlingsplanane og i planprogrammet/kommunedelplanen «Kvalitetsplan for oppvekst og kultur 2022-2030» som vert utarbeidd i 2022.

Utviklingsarbeidet har fylgjande tre delar som kjem til å gå noko over i kvarandre, jamfør vedlegg 1 Overordna handlingsplan:

1. **Kartlegging av kva kompetanse og tiltak** me har i dag då særleg opp mot Kompetanseløftet, LK20 og Barnevernsreforma. Her skal ein sjå på kva kompetanse kommunen har, kven skal ha kva kompetanse og kva kompetanse og tiltak treng me treng for å nå dei ulike måla. Det skal også kartleggast korleis oppgåveløysinga skal organiserast og korleis tenestene til barn og unge skal samarbeida.
2. **Arbeid med kommunedelplanen «Kvalitetsplan for oppvekst og kultur 2022-2030»**. Planen skal omtala forventingar til kompetente, inkluderande barnehagar og skular. Vidare skal planen omtala førebyggjande tenester og tiltak kommunen har og skal ha, og syna kven som har ansvar for det førebyggjande arbeidet.
3. **Prosessar der ein skal organisera, leggja til rette for og gjennomføra utviklingsarbeid** i tenestene, organisasjonen, implementering av ulike endringar, idear, program, aktivitetar og/eller strukturar til praksiskvardagen i kvar enkelt eining.

Vedlegg

Vedlegg 1: Overordna handlingsplan

Vedlegg 2: Arbeid med endringsprosessar og implementering

Vedlegg 3: Omtale av arbeidsgruppene og deira arbeid

Vedlegg 4: Oversiktskart organisering oppvekstreform

Kjelder

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. Om Barnevernsreforma: <https://ny.bufdir.no/barnevernsreformen>

Haug, Peder. 2014. Red. Nordahl, Thomas & Hansen, Ole. *Dette vet vi om INKLUDERING*. Gyldendal.

Regjeringa. Meld. St. 6 (2019–2020). Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20192020/id2677025/>

Statlig spesialpedagogisk tjeneste. Om Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis: <https://www.statped.no/kompetanseloftet-for-spesialpedagogikk-og-inkluderende-praksis/>

Statlig spesialpedagogisk tjeneste. Om inkludering: <https://www.statped.no/temaer/inkludering/hva-er-inkludering/>

Stord kommune sine folkehelsemål 2020-2024: [Stord har fått nye folkehelsemål - Stord kommune - Tips ein ven](#)

Stord kommune sin økonomiplan. Om oppvekstreforma: https://pub.framsikt.net/2022/stord1/bm-2022-%C3%A5rsbudsjett_2022_%C3%B8konomiplan_2022-2025/#/generic/summary/introduction/90fac833-9d23-47f5-be33-5730349e133c-cn

Stord kommune sin strategi for ein inkluderande barnehage, skule og SFO: <https://www.stord.kommune.no/eit-inkluderande-barnehage-og-skulemiljoe.481275.nn.html>

Utdanningsdirektoratet. Tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnopplæring/Rekom og Dekom: <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/lokal-kompetanseutvikling/tilskuddsordningene-for-lokal-kompetanseutvikling-i-barnehage-og-grunnopplaring/>

Utdanningsdirektoratet. Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis: <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/lokal-kompetanseutvikling/kompetanseloftet-for-spesialpedagogikk-og-inkluderende-praksis/>

Utdanningsdirektoratet. Overordnet del – verdier og prinsipper for grunnopplæringen: <https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/?lang=nob>

Utdanningsdirektoratet. Kompetansepakker: <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/kompetansepakker/>

Overordna handlingsplan

Fase 1: Kartlegging

Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderande praksis i barnehage og skule

Bakgrunn for eit nasjonalt kompetanseløft for spesialpedagogikk og inkluderande praksis finn ein i St. Meld. 6 «Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO». Hausten 2021 vart det gjennomført ei felles kartlegging i barnehagane og skulane i Fitjar, Tysnes og Stord knytt til Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderande praksis. Også den lokale kartlegginga viser trong for auka kompetanse når det gjeld særskild tilrettelegging for barn og elevar med trong for det. Resultata som kjem fram i kartlegginga dannar no grunnlag for dei utviklingsprosessane som kommunane i partnerskap med Høgskulen på Vestlandet (HVL) skal halda fokus på i perioden 2022-2025. Våren 2022 vil vera oppstart for samarbeidet som vil halda fram til 2025. ¹

Mål:

Alle barn og unge skal få moglegheit til utvikling, meistring, læring og trivsel uavhengig av føresetnader.

Barnehagar, skular, Eining for førebyggjande tenester, barneverntenesta, Eining for kultur og frivillige lag og organisasjonar, heile laget kring barn og unge, jobbar saman for å skapa eit inkluderande fellesskap.

Partnerskap og rolleavklaring:

For å nå dei overordna måla som er sams med mål for kompetanseordninga for spesialpedagogikk og inkluderande praksis er det viktig å avklara og klargjera dei ulike aktørane sine roller og ansvar for kompetanseutviklinga og legga til grunn eit godt samarbeid.

Kommunen som barnehage- og skuleeigar med pedagogisk-psykologisk teneste (PPT) skal samarbeida med HVL og Statped. Private eigarar har same ansvar.

Kommunane legg til rette for barnehage- og skulebasert kompetanseutvikling i samsvar med kjernekomponentane (hovudinnhaldet i endringane) i alle private og kommunale barnehagar og grunnskulane. Kommunane deltek i ulike fora som styrings- og arbeidsgrupper og deltek i møte om kompetanseløftet på fylkesnivå.

Kommunane skal ha oversikt over samla kompetansebehov, prioritera og legga til rette for eit langsiktig utviklingsarbeid. Som grunnlag for kompetanseutviklinga, kartlegg kommunane behov for kompetanse i eigen kommune. På bakgrunn av analyse av data vert det utarbeidd ein langsiktig plan for kompetanseutvikling innan spesialpedagogikk og inkluderande praksis.

Barnehage- og skuleleiing skal følgja opp endrings- og utviklingsprosessar. Dei analyserer organisasjonen sitt behov saman med tilsette og prioriterer kjernekomponentar dei skal arbeida med.

¹ Handlingsplanen vil verta drøfta med organisasjonane i tråd med føringar i ny arbeidstidsavtale SFS 2213, og det kan koma endringar i planen i prosjektida.

Leiinga deltek aktivt og bidreg i lærande nettverk mellom barnehagar og skular både kommunalt og interkommunalt.

PP-tenesta skal utvikla eigen organisasjon og på bakgrunn av det støtta barnehage- og skuleleiinga med å utvikla organisasjonane. Dei deltek og bidreg i overordna arbeidsgruppe, styringsgruppe, på fagdagar og i dei ulike lærande nettverka. Alle tilsette fortset å jobba med endringar knytt til tiltak i sitt individuelle arbeid.

Universitet- og høgskulesektoren (UH) deltek i styrings- og arbeidsgrupper. Dei er eit bindeledd til relevante UH-miljø og er ein aktiv part saman med kommunane i partnerskapet. På denne måten kan samarbeidet bidra til at kompetansetiltaka blir forskningsbaserte, praksisretta og relevante. Vidare skal universitet og høgskular som bidreg i kompetanseutviklinga leggja til rette for at erfaringane frå partnerskapet skal styrka lærarutdanningane.

STATPED bidreg i kompetanseutvikling av PP-tenesta og/eller i lærande nettverk med tema som samsvarar med kjernekomponentane.

Barnevern og andre kommunale helse- og omsorgstenester

I samband med Barnevernsreforma skal kommunen gjera ei kartlegging av dagens tenestetilbod og kompetanse og ev. behov for kompetanse innanfor barnevern og andre hjelpe- og omsorgstenester for barn og familiar.

Det er her viktig at ein legg til grunn endringar i lovverk som gjeld barn og familiar og kva det medfører av naudsynte endringar knytt til mellom anna kompetanse og organisering.

Under arbeidet med å forstå dagens situasjon ynskjer me å jobba med å etablere felles verdiar.

Verdiane skal hjelpa oss å trekka i same retning og skapa intern konsensus. Me treng då å definera:

- Kva er viktig for oss i vår organisasjon?
- Kva er viktig med oppdraget vårt/ dei tenestene me leverer?
- Kva rettesnorar treng me for å halda blikket på føremålet vårt?

Kva har me i dag og korleis skal me løysa desse oppgåvene framover? Korleis kan me til dømes få meir effektiv bruk av ressursane samstundes som hjelpa vert gitt til rett tid, på rett stad og er betre tilpassa?

Me treng ei felles forståing for oppdraget vårt med å bygga laget rundt barnet. Det me trur me har ei lik forståing for, forstår me ofte ulikt. Det er sentralt å vita kva felles haldningar som fremjar og kva som hemmar arbeidet vårt.

Spørsmål ein må stilla seg i kartlegginga er:

Har tenestene god nok kompetanse til å kartlegga og identifisera ulike risikofaktorar, samt analysere og setja inn rett tiltak til rett tid? Er dei tenestene og tiltaka kommunen har verknadsfulle? Dersom ikkje, kva kan og bør me gjera med dette? Utnyttar me dei ressursane me har på ein god nok måte? Er tenestene og tiltaka tilgjengelege og rettferdig fordelt? Vert brukarane involverte og får dei medverka? Er tenester og tiltak samordna og prega av kontinuitet, er dei trygge og sikre? Dersom kartlegginga syner at ein i mindre grad har eit tenestetilbod, ein kompetanse eller ei organisering som bidreg til å nå måla, må ein jobba vidare med korleis ein skal oppnå desse.

Frivillig arbeid

Frivillig sektor er og ein viktig del av det førebyggjande arbeidet. I kartlegginga vert det viktig å avklara kva rolle frivillige lag og organisasjonar kan og skal ha, samt kva kommunen må bidra med for at dei kan ha ei viktig og kompetent rolle inn i det førebyggjande arbeidet.

I samband med oppvekstreforma vil ein gjera ei kartlegging av dagens tenestetilbod og kompetanse ev. behov for kompetanse innanfor frivillig arbeid retta mot barn og familiar. Ein må sjå på spørsmål knytt til samarbeid, korleis ev. betra samarbeidet og bidra til meir føreseielege rammer og betre tilrettelegging.

Arbeid med kommunedelplan «Kvalitetsplan for oppvekst og kultur 2022-2030»

Kommunen har ansvar for å skapa gode oppvekstmiljø gjennom blant anna inkluderande barnehage- og skulemiljø. I samarbeid med alle våre tenester skal ein skapa eit godt og inkluderande lag rundt barnet og deira familiar. Dei tenestene som samarbeider med skular og barnehagar, er SFO, kulturskule, PP-teneste, barnevern, helsestasjon og skulehelseteneste, habilitering, tildelingskontor og sosialteneste. Dette inneber både moglegheiter, men og eit ansvar for å sjå dei ulike tenestene i samanheng og å utvikla eit godt og inkluderande lag rundt barn og deira familiar. Kommunedelplanen for perioden skal omtala alle einingane innanfor oppvekst og seia noko om korleis ein løyser oppgåvene i dag og forventingar knytt til kvalitet i det samordna tilbodet framover.

Planen for kvalitetsutvikling i tenestene skal omtala organisering, tilrettelegging og gjennomføring av tilbodet barn/elevlar får og alle skal ha fokus på førebyggjande arbeid, og i samarbeid inn mot frivillig sektor. Tiltaka i kvalitetsplanen skal følgja opp kjernekomponentane for oppvekst og den felles temaforståinga me jobbar for, jamfør fase 2 som er skildra i neste avsnitt.

Dersom kartlegging og vidare arbeid med tenestetilbodet syner eit behov for endring i organisering, skal dette og omtalast i samband med handsaming av kommunedelplanen.

Når det gjeld barneverntenesta, skal kommunen utarbeida ein plan for arbeidet med å førebyggja omsorgssvikt og åtferdsproblem, jamfør barneverntenestelova § 3-1, 2.ledd.

Planen for det førebyggjande arbeidet skal innehalda ei skildring av:

- Overordna mål og strategiar for det heilskaplege tenestetilbodet
- Korleis ansvaret skal fordelast mellom etatane/einingane
- Korleis oppgåveløysinga skal organiserast
- Korleis ulike etatar/einingar skal samarbeida

Politisk skuleeigar skal årleg få ei tilstandsrapportering om læringsmiljø og læringsresultat i grunnskulen, samt ev. fråfall frå vidaregåande opplæring. Gjennomføring av Kvalitetsplan for oppvekst og kultur 2022-2030 vil verta evaluert årleg i ei kvalitetsmelding (tidlegare kalla tilstandsrapport) for oppvekst og kultur.

Å setja i gang endringar for å utvikla og forbetra sektoren og den einskilde eining krev at leiarane har god forståing for og kunnskap om leiing av endringsprosessar. Kartlegginga i fase 1 vil etter kvart gå over i fase 2 der einingane skal utvikla kompetanse og gjennomføra tiltak.

Fase 2: Kompetanseutvikling og tiltak

For at me saman skal kunna skapa endring og forbetring i tenestene, må tiltaka for vidare kompetanseutvikling vera forankra i ei felles forståing av tema blant alle tilsette.

Hovudinnhaldet i endringane me skal få til saman vert i teori om endringsarbeid kalla kjernekomponentar. Stord har valt nokre kjernekomponentar som er forankra i kartlegginga som er gjennomført i fase 1, og som skal vera felles for alle tilsette i område oppvekst og kultur. Arbeid med kjernekomponentane skal hjelpa oss med å oppnå ei felles forståing av tema i utviklingsarbeidet.

Overordna handlingsplan og kjernekomponentar er i prosess og vil ved behov bli endra undervegs når me utviklar oss som lærande organisasjon. Planen vil jamleg bli handsama i styringsgruppa for oppvekstreforma, og den vil bli drøfta med dei tilsette sine organisasjonar. Kvar eining skal i tillegg laga ein eigen handlingsplan som skal vera ei vidareføring av den overordna planen, og den skal skildra korleis eininga skal setja i verk og gjennomføra tiltaka knytt til kjernekomponentane lokalt i eiga eining.

Kjernekomponentar:

A. Inkluderande praksis

- a. Temaforståing
- b. Tilhørsløse
- c. Ivaretaking av barn med risikofaktorar rundt seg
- d. Deltaking/medverknad
- e. Ulike diagnosar
- f. Pedagogisk analyse
- g. Utbyte
 - i. Haug, P. 2016. Stortingsmelding 5. Nordahl rapporten (hjelp til inkludering, læring av selvregulering, autoritativ tilnærming, livsmestring (sosial emosjonell læring – SEL)). (Ogden 2015, Roland 2021, Durlak mfl 2015, Baumrind 2013).

B. Overgangar

- a. Kvalitet i overgangar i den daglege drifta
 - i. Barnehage - skule
 - ii. 4. til 5. trinn barneskule
 - iii. Barnetrinn - ungdomsskule
- b. Relasjonskvalitet
 - i. Interaksjonar si betydning for relasjonsbygging
- c. Sensitivitet
- d. Positivt klima og perspektivtaking
 - i. Rammeplanen for barnehager 2017, Rammeplan for SFO, Fagfornyelsen 2020.
 - ii. Wubbels mfl 2015, Pianta mfl 2012, Driscoll & Pianta 2010, Baumrind 2013

C. Fleirlærarsystem

- a. Rolleforståing, for grunnskular og PP-teneste:
 - i. Inkluderande undervisningsformer og organisering, jamfør David Mitchell sine 10 faktorar
 - ii. Varierte arbeidsmåtar
 - iii. Tilpassa opplæring
 - iv. Elevmedverknad
 - v. Two Teachers

D. Barnet sitt beste

- a. Temaforståing
- b. Mildeste effektive inngrepsprinsipp
- c. Biologiske prinsipp
- d. Deltaking/medverknad
- e. Analyse

E. Rettleiing av kapasitetsbygging; implementering og leiing av endringsprosessar i pedagogiske organisasjonar, for leiarar og PP-teneste:

- a. Pedagogisk analyse, Thomas Nordahl, Mitchells faktorar, SWOT analyse, Fixsen mfl 2019, Flaspohler mfl 2008, Leithwood 2019, Roland & Ertesvåg 2018), Prosjektet Two teachers) gjennomført ved UiS.

Stord kommune har ein partnerskapsavtale med Høgskulen på Vestlandet campus Stord (HVL) om samarbeid i ordningane for Kompetanseløftet, Desentralisert kompetanseutvikling og Regional kompetanseutvikling. Her samarbeider Stord med nokre av kommunane i Sunnhordland via Forum for oppvekst i Sunnhordland (FOS).

Pål Roland frå Læringsmiljøseneteret ved Universitetet i Stavanger vil ha ei sentral rolle i å rettleia einingsleiarane i Stord i arbeidet med kjernekomponentar, implementering og leiing av endringsprosessar i dei faglege læringsfellesskapa.

Framdrift:

Samarbeidskommunane Fitjar, Stord, Sveio og Tysnes har saman med HVL Stord laga ein plan for vidare arbeid med implementering av Kompetanseløftet på tvers av kommunegrensene.

O Plan/tiltak:

| | |
|---------------------------------|--|
| Februar 2022: | Fagdag hjelpetenestene |
| Februar 2022 hjelpetenestene | Fagdag leiarar m/leiargrupper i barnehage, skule, PP-tenesta og hjelpetenestene |
| April 2022 | Fagdag hjelpetenestene |
| Mai 2022: | Fagdag for leiarar m/leiargrupper i barnehage, skule og PP-tenesta |
| August 2022 1/1 dag: | Fagdag og lærande nettverk for alle tilsette |
| Mellomarbeid: | Oppfølging av leiargruppa – eige nettverk innad i den einskilde kommune eller mellom kommunar kor ein set saman t.d. ungdomsskular, 1-4 trinn og 5-7 trinn |
| Mellomarbeid: | Lærande nettverk i utviklingstid, personalmøte, pedagogmøte og leiarmøte for alle tilsette |
| November 2022 | Fagdag alle tilsette |
| Januar 2023 ½ dag: | Fagdag og lærande nettverk for alle tilsette |
| Mellomarbeid: | Oppfølging av leiargruppa – eige nettverk innad i den einskilde kommune eller mellom kommunar kor ein set saman t.d. ungdomsskular, 1-4 trinn og 5-7 trinn |
| Mars 2023 ½ dag: | Fagdag og lærande nettverk for alle tilsette |
| April 2023 | Fagdag hjelpetenestene |

Fagdagar og lærande nettverk skal innehalda:

- Arbeidsmetoden individuelt arbeid – arbeid i gruppe – arbeid i plenum (IGP)
- Forelesingar
- Lesing av fagstoff og refleksjonar i faglege læringsfellesskap (profesjonsfellesskap): Korleis setja om kjernekomponentane og teori til praksis? Korleis skal me sørga for at barna/elevane i klasserommet merkar forbetring?

Denne type omsetjing skal vera del av einingane sine handlingsplanar.

Prosess:

- | | |
|-------|--|
| 2021: | Kartlegging, deling og analyse |
| 2022: | Initiering, kva og korleis, oppstart av arbeidet mai og august |
| 2023: | Ansvarleggjera kvar enkelt eining i plan for vidare arbeid for institusjonalisering |
| 2024: | Institusjonalisering (utviklingsarbeidet går over i vanleg drift og ein startar eit nytt utviklingsarbeid) |

Litteratur:

Haug, Peder. 2014. Red. Nordahl, Thomas & Hansen, Ole. *Dette vet vi om INKLUDERING*. Gyldendal.

Regjeringa. Meld. St. 6 (2019–2020). Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20192020/id2677025/>

Roland, P. & Westergård, E. 2020. *Implementering: å omsette teorier, aktiviteter og strukturer i praksis*. Universitetsforlaget.

Roland, P. & Ertesvåg, S. K. 2018. *Implementering av endringsarbeid i barnehagen*. Gyldendal Akademisk.

Scharmer Otto C. *Teori U Lederskab der åbner fremtiden*, Forlaget Ankerhus

Statlig spesialpedagogisk tjeneste. Om Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderande praksis: <https://www.statped.no/kompetanseloftet-for-spesialpedagogikk-og-inkluderende-praksis/>

Statlig spesialpedagogisk tjeneste. Om inkludering: <https://www.statped.no/temaer/inkludering/hva-er-inkludering/>

Stord kommune sin økonomiplan. Om oppvekstreforma: <https://pub.framsikt.net/2022/stord1/bm-2022-%C3%A5rsbudsjett%202022-%C3%B8konomiplan%202022-2025/#/generic/summary/introduction/90fac833-9d23-47f5-be33-5730349e133c-cn>

Stord kommune sin strategi for ein inkluderande barnehage, skule og SFO: <https://www.stord.kommune.no/eit-inkluderande-barnehage-og-skulemiljoe.481275.nn.html>

Utdanningsdirektoratet. Overordnet del – verdier og prinsipper for grunnopplæringen: <https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/?lang=nob>

Utdanningsdirektoratet. Kompetansepakker: <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/kompetansepakker/>

Arbeid med endringsprosessar og implementering

Utviklingsarbeidet knytt til oppvekstreforma vil medføre ei endring i korleis me løyser oppgåvene. Det vil og kunna medføre ei endring i organisering av dei ulike oppgåvene. Når det gjeld endringsprosessane, er fylgjande tre fasar viktige:

Fase 1. Initiating (forankring): I denne fasen er det sentralt å bli kjent med kjernekomponentane¹ (hovudinnhaldet) i endringa, skaffa ressursar (f.eks. tid) og utvikla ein implementeringsplan/handlingsplan. Denne fasen varer normalt frå 3 – 6 månadar og skal sikra forankring til endringsprosjektet.

Fase 2. Implementering: I denne fasen er det viktig å skapa prosessar hos dei tilsette som gir mogleik til å omsetja og øva inn kjernekomponentane til dagleg praksisutøving. Dei viktigaste drivarane i denne prosessen er for eksempel trening, rettleiing og god leiing. Ein implementeringsperiode vil ofte vara i 2 – 4 år. Det er i denne fasen den viktigaste endringa vert skapt.

Fase 3. Vidareføring: Det vil seia å arbeida med kjernekomponentane også etter at den formelle endringsperioden er ferdig. Då bør nye tilsette og få opplæring i pedagogiske plattform og kjernekomponentane bør vidareutviklast. Nye endringar bør koplast saman med det endringsarbeidet som allereie er gjennomført.

Å setja i gang endringar for å utvikla og forbetra sektoren og den einskilde eining krev at leiarane har god forståing for og kunnskap om leiing av endringsprosessar.

Fire sentrale temaområde for leiing av endringsprosessar

1 Gje retning for arbeidet

Kvar eining må finna si retning i endringsarbeidet. Einingsleiar må skapa klarheit i arbeidet vidare, blant anna ved å utvikla felles forståing av oppgåva og jobba med forståing av oppvekst sin felles visjon som er: Alle me(d) heile vegen. Kjernekomponentane for endringa må vera kjende for alle tilsette. Det er leiaren si oppgåve å motivera og å skapa entusiasme for endringa. Utvikling av implementeringsplan gir i seg sjølv retning i arbeidet.

2 Utvikla kapasiteten til de tilsette

Det er sentralt at leiinga stimulerer til ny læring for tilsette og gir synleg støtte til arbeidet. Leiaren må sjølv gå føre som eksempel når det gjeld å setja seg inn i ny kunnskap og leggja til rette for utvikling og læring i profesjonsfellesskapet.

3 Endra organisasjonen

Leiar kan endra strukturen i organisasjonen slik at det fremjar samarbeid og felles læring både innad i ei avdelinga og mellom avdelingane. For eksempel at personalet hospiterer på andre avdelingar eller i andre einingar. Ein kan og vurdere å byta på ansvarsområde internt i avdelinga eller eininga.

¹ Kjernekomponentane er skildra i vedlegg 1 Overordna handlingsplan

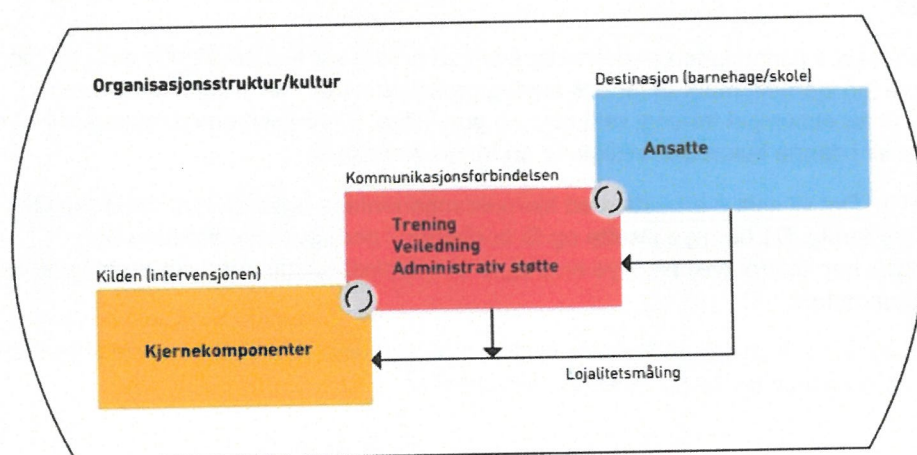
4 Leia endringar

For å få til endring er det viktig å bemanna prosjektgruppene slik at desse kan fungera som pådrivarar i endringsarbeidet. Skapa samarbeidsrelasjonar både innad i avdelinga, eininga og ut mot andre einingar eller eksterne samarbeidspartnarar. Eit eksempel er nettverk både innad og mellom einingar, samt eksternt rettleiing. Leiing er avgjerande for å få til endring. God endringsleiing påverkar tilsette sin kapasitet i positiv retning. Når kapasiteten aukar, vil kvaliteten i arbeidet med barna/elevane og samarbeidet med føresette bli betre.

Korleis kjernekomponentane kan omsetjast og innførast i dei ulike einingane

«Korleis får me da te?»

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



Trening, rettleiing og administrativ støtte/tilsyn er ein føresetnad for å lukkast i endringsprosessar. Slike faktorar vert kalla implementeringsdrivarar og kan gje endringsprosessane energi. Utan energi vil arbeidet ha redusert effekt. Dei tilsette må trenast på kjernekomponentane og få rettleiing i prosessane – dette kallar med trening. Eit døme på trening er å nytta arbeidsmåten IGP (individuell, gruppe, plenum), kollegarettleiing og rollespel. Leiaren si rolle er å syta for at det er ein plan for trening og rettleiing og at den vert gjennomført. Administrativ støtte viser til leiing av det aktuelle endringsprosjektet. Eksempel er å føre tilsyn med implementeringsarbeidet, og gje støtte i form av ros og oppmuntring til personalet.

Lojalitet og forpliking er avgjerande faktorar som verkar inn på motivasjon, entusiasme og grad av suksess i samband med endringa ein skal gjennomføra. God leiing, grundig forankring og endringar som svarer til behovet vil medføra at ein forpliktar seg overfor endringstiltak.

Kapasitetsbygging og utvikling av profesjonsfelleskapet

Motiverte og kompetente tilsette er en nøkkelfaktor for kvalitetsutvikling. Kapasitet er dei tilsette sin samla kompetanse. Kapasitetsbygging blant dei tilsette i ei eining gir grunnlag for betre kvalitet i arbeidet med barn og i samarbeid med føresette. Omgrepet kapasitet kan delast inn i tre faktorar: Kompetanse (kunnskap + erfaring), motivasjon og verdiar. Utvikling av kompetanse er ein viktig føresetnad for å skapa forbetring og bygga samla kapasitet i laget.

Målet med oppvekstreforma og dette utviklingsarbeidet er at dei tenestene ein har skal forbetra kvaliteten i tilbodet til barn/elevar og føresette. Ein føresetnad for å få dette til er at einingane fungerer som lærande organisasjonar. Kjenneteikn på ein lærande organisasjon er at tilsette i einingane kontinuerlig utviklar kompetansen dei har til å få til dei resultat dei ønskjer og lærer å sjå heilskapen saman slik at ein byggjer kapasiteten i laget.

Peter Senge er ein forskar som seier at må me vera villige til å venda spegelen mot oss sjølv og vår eigen organisasjon for å finna ut kva me kan bli betre på. Senge framhever fem utviklingsområde som sentrale for å bygga opp varig læring og endring i en organisasjon. Desse områda handlar om individ-, gruppe- og organisasjonsnivå:

1. Personleg meistring: Utvikling av kompetanse hos den enkelte aukar meistringsevna. Høgare meistringsevne vil påverka motivasjonen i positiv retning. Auka grad av meistring kan også forbetra trivselen, skapa trygghet og opna for vidare utvikling.
2. Felles forståing av oppgåva og ein delt visjon: Tilsette i eininga utviklar felles visjon, basert på ei kollektiv forståing av endringsarbeid.
3. Korleis me tenker, tolkar og forstår verda er styrande for handlingane våre i det daglege arbeidet. Forståinga vår kan etter kvart verta inngrodd i verksemda og dermed vera ei hindring for utvikling.
4. Gruppelæring: Gruppa lærer saman og tileignar seg felles kompetanse. Me skal ikkje bli like, men arbeida etter nokre felles verdiar og med felles læringsprosessar. Gjennom å læra teoriar og omgrep saman, vil dei tilsette etter kvart utvikla eit felles profesjonelt fagspråk og felles forståing.
5. Systemtenking: Dette utviklingsområdet skal integrera og binda saman dei fire andre. Korleis heng dei ulike områda saman? Heilskapen er meir enn summen av dei ulike delane. Her må me øva oss i å sjå vår eining og vår sektor som eit system som stadig er i endring.

Litteratur:

Haug, Peder. 2014. Red. Nordahl, Thomas & Hansen, Ole. *Dette vet vi om INKLUDERING*. Gyldendal.

Regjeringa. Meld. St. 6 (2019–2020). Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20192020/id2677025/>

Roland, P. & Westergård, E. 2020. *Implementering: å omsette teorier, aktiviteter og strukturer i praksis*. Universitetsforlaget.

Roland, P. & Ertesvåg, S. K. 2018. *Implementering av endringsarbeid i barnehagen*. Gyldendal Akademisk.

Scharmer Otto C. *Teori U Lederskab der åbner fremtiden*, Forlaget Ankerhus

Statlig spesialpedagogisk tjeneste. Om Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis: <https://www.statped.no/kompetanseloftet-for-spesialpedagogikk-og-inkluderende-praksis/>

Statlig spesialpedagogisk tjeneste. Om inkludering: <https://www.statped.no/temaer/inkludering/hva-er-inkludering/>

Stord kommune sin økonomiplan. Om oppvekstreforma: https://pub.framsikt.net/2022/stord1/bm-2022-%C3%A5rsbudsjett_2022_%C3%B8konomiplan_2022-2025/#/generic/summary/introduction/90fac833-9d23-47f5-be33-5730349e133c-cn

Stord kommune sin strategi for ein inkluderende barnehage, skule og SFO: <https://www.stord.kommune.no/eit-inkluderande-barnehage-og-skulemiljoe.481275.nn.html>

Utdanningsdirektoratet. Overordnet del – verdier og prinsipper for grunnopplæringen: <https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/?lang=nob>

Utdanningsdirektoratet. Kompetansepakker: <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/kompetansepakker/>

Vedlegg 3 til strategi for arbeid med oppvekstreform:

Omtale av arbeidsgruppene og deira arbeid

Kommunestyret vedtok den 25.11.21 i PS 47/2021 årsbudsjett 2022 at ein skulle setja i gong eit stort utviklingsarbeid knytt til oppvekst og samstundes revidera kommunedelplan for oppvekst og utdanning, Plan for kvalitetsutvikling 2014-2017 for oppvekstområdet.

Rådmannen legg til grunn at dette arbeidet har fylgjande tre deler som kjem til å gå noko over i kvarandre:

1. Kartlegging av kva kompetanse og tiltak me har i dag, då særleg opp mot Kompetanseløftet, Kunnskapsløftet (LK20) og Barnevernsreforma. Her skal ein sjå på kva kompetanse kommunen har, kven skal ha kva kompetanse og kva kompetanse og tiltak me treng for å nå dei ulike måla. Det skal også kartleggjast korleis oppgåveløysinga skal organiserast og korleis tenestene til barn og unge skal samarbeida.
2. Arbeid med kommunedelplanen «Kvalitetsplan for oppvekst og kultur 2022-2030». Planen skal omtala forventingar til kompetente, inkluderande barnehagar og skular. Vidare skal planen omtala førebyggjande tenester og tiltak kommunen har og skal ha, og syna kven som har ansvar for det førebyggjande arbeidet.
3. Prosessar der me skal organisera, leggja til rette for og gjennomføra utviklingsarbeid i tenestene, organisasjonen, implementering av ulike endringar, idear, program, aktivitetar og/eller strukturar til praksiskvardagen i kvar enkelt eining.

Rådmannen ser det som viktig at dette arbeidet og blir sett i samanheng med arbeid med kommunedelplan for kultur og frivilligstrategien.

Dei hovudtillitsvalde er representerte i styringsgruppa og ved ev. spørsmål om å flytta arbeidsoppgåver. Arbeidsplassstillitsvalde representantar for organisasjonane skal vera med i arbeidet med einingane sine handlingsplanar og i prosessane med å setja desse i verk.

Det vert etablert følgjande organisasjon for utviklingsarbeidet:

Prosjektansvarleg og leiar av styringsgruppa

Kommunalsjef Mariann J. Hilt

Medlemmer i styringsgruppa: HTV utdanningsforbundet, HTV fagforbundet, HTV FO, leiar SIB, leiar eining for førebyggjande tenester, leiarane for arbeidsgruppene

Arbeidsgruppe 1. kompetanseløftet

Fase 1: Kartlegging

Oppgåver: Kartlegga og vurdera tiltak og felles kjernekomponentar

Jannecke Fjeldtvedt, leiar

Med i arbeidsgruppa:

Sanna Pynnönen og Siri Marie Erland

Fase 2: Implementering og gjennomføring av tiltak

Oppgåver: Leia arbeidet med implementering og gjennomføring av tiltak sentralt, bidra til og fylgja opp arbeidet med handlingsplanar og gjennomføring av

Siri Marie Erland, leiar

Med i arbeidsgruppa:

Sanna Pynnönen, Jannecke Fjeldtvedt, Anne Beate Sunde, Pål Helland, Anita Eriksen, Kari Vraspillai og Sarah Helen Spilde Almås

tiltak i einingane. Arbeida tett med utviklingspartnar frå HVL. Leiar deltek i styringsgruppa og er med i samarbeidsfora med HVL som er vår partnar i Kompetanseløftet

Arbeidsgruppe 2. Barnevern og andre kommunale helse- og omsorgstenester

Fase 1: Kartlegging, Oppgåve: Kartlegga korleis oppgåveløysinga er og bør organiserast, korleis tenestene samarbeider, kva hjelpetiltak kommunen har, i kva grad samsvarar dei med måla i arbeidet (særleg med fokus på barnevern og førebyggjande arbeid) og vurdere tiltak og felles kjernekomponentar.

Leiar Bjarte Epland
Med i arbeidsgruppa: Rune Karlsson Pedersen, Marianne Kannelønning, Cecelie Helvik Alfredsen, Nina Steinsbø Walquist, Britt Sørensen Dalsgård, Bodil Nesbø, Elin Haukanes, Sanna Pynnönen, Birthe Blokkhus, Kristine Vikanes og Rune Ask
Ressurspersonar: Ingrid Fitjar og Synnøve Hovland

Fase 2: Implementering og gjennomføring av tiltak.
Leiar deltek i styringsgruppa.
Førebyggjande arbeid og tidleg innsats – evaluering BTI
Oppgåver:

Leiar Birthe Blokkhus
Med i arbeidsgruppa: Jørund Tvedt, Rune Karlsson Pedersen, Marianne Kannelønning, Cecelie Helvik Alfredsen, Nina Steinsbø Walquist, Britt Sørensen Dalsgård, Bodil Nesbø, Elin Haukanes, Sanna Pynnönen, Birthe Blokkhus, Kristine Vikanes og Rune Ask
Ressurspersonar: Ingrid Fitjar og Synnøve Hovland

Arbeidsgruppe 3. Fritid

Fase 1: Kartlegging
Oppgåve: Kartlegga kva tiltak som finst og foreslå naudsynte tiltak for at barn og unge skal kjenna tilhøyrsløse i ein organisert og/eller uorganisert fritidsaktivitet.

Leiar Bjarte Epland
Med i arbeidsgruppa: Stein Eldøy Rosland medarbeidar fritidskortet, Tove Agdestein folkehelsekoordinator, Lise Thomsen SIB Anne Kristine Dahl NAV, Grethe Fadnes, IL Solid og Anne Lene Østvold Jordåen

Fase 2: Implementering og gjennomføring av tiltak
Leiar deltek i styringsgruppa

Leiar Anne Lene Østvold Jordåen, kultursjef

Det vert og etablert ei ressursgruppe. I dette fora kan alle dei ulike arbeidsgruppene og samarbeidspartane koma med informasjon. Målet er informasjon, forankring og idémyldring. Kvar leiar i denne gruppa vil og ha ansvar for å leia utviklingsarbeidet i eigen organisasjon.

Med i arbeidsgruppa: Ragnhild Vad, Gina Kittelsen, Tove Agdestein folkehelsekoordinator, Grethe Fadnes (IL Solid), Anne Kvalheim (Røde Kors), Jan Terje Aksnes (IPX).

Vedlegg 4: Oversiktskart oppvekstreforma

