

Støttefunksjoner i Solaskolen

Rapport om Læringscenteret 2025



Innhold

Bakgrunn	3
Læringscenteret i Sola	3
Ressursteam.....	3
Forsterket avdeling.....	4
Omorganisering av tilbudene	4
Prosess	6
Proessen 1 (Våren 2023 - april 2024)	6
Foreløpig konklusjon april 2024.....	7
Proessen 2 (november 2024 til februar 2025).....	7
Konklusjon	9
Læringscenteret skal fra august 2025 ivareta:	9
Organisering	11
Nytt navn?	11
Plassering av Læringscenteret.....	12
Ny modell i praksis	12
Overgang til ny modell.....	13
Hva må gjøres for å gjennomføre endringen frem mot august 2025?	13
1. Flytte Læringscenteret til Fagstab	13
2. Kompetanse	13
3. Sikre samspill og praktiske hensyn	13
4. Overføring av elever i Læringscenteret	13
Kommunens faglige forankring:	14
GRUNNLAGSDOKUMENT FOR LÆRINGSCENTERET I SOLA KOMMUNE.....	15

Bakgrunn

Læreryrket er sammensatt og komplekst. Det stilles høyere krav både i klasserommet, i oppfølging av elevene og kommunikasjon med hjemmet. For å imøtekomme denne kompleksiteten er det profesjonsfaglige fellesskapet viktig. I hverdagen vil det bestå av andre lærer kollegaer, ledelse og annet støttepersonell som sammen kan drøfte, veilede og støtte hverandre til det beste for eleven. I tillegg vil det nok alltid være behov for ekstra støttefunksjoner inn mot særskilte problemstillinger. De siste årene har skolene særlig blitt utfordret innen:

- Atferd: uønsket negativ atferd rettet mot andre elever, ansatte eller inventar.
- Skolevegring: elever som i liten eller ingen grad klarer å delta på skolen.
- Engstelige/sårbare barn: barn og ungdoms som strever med deltakelse i ordinær ramme i samfunnet grunnet engstelse eller annen bakenforliggende sårbarhet.

Det disse områdene har til felles er at de er krevende for barnet selv, medelever, foresatte og hjelpeapparat (her inkludert lærer). Akutte tiltak som å isolere/fjerne eleven, atferdskorrigerer (tvang) eller økt omsorg (ta bort grenser og vente å se) har ofte kortvarig eller liten effekt. For å ivareta elevene og ansatte er det viktig at Sola kommune ser på dagens strukturer og vurderer om de kan bidra i enda større grad til å støtte laget rundt eleven.

Per dags dato har Sola kommune tre særskilte ressurser som støtter skole og barnehage. Det er Læringscenteret på Sande skole som bistår skolene, Ressursteam som bistår skole og barnehage, og Forsterket avdeling på Grannes skole som også bistår skole og barnehage.

Læringscenteret i Sola

Læringscenteret er i dag lokalisert i egne lokaler på Sande skole, og består av seks ansatte. Hovedfagområdet er atferd. Centeret tar imot elever for å avlaste skolene, og bistår også med kurs og veiledning av skolene. Avhengig av problematikken til elevene har centeret en kapasitet på inntil 8 barn som alternativ opplæringsarena. I tillegg jobber Læringscenteret utadrettet med kurs og veiledning på skolene. De siste årene er det mest knyttet til kurs på ettermiddagstid.

Ressursteam

Ressursteamet består av fire årsverk med særlig kompetanse innen autisme. Det er en diagnose som man finner på de fleste skoler og barnehager, og teamet veileder ansatte og følger opp ungdom frem til og med 18 år. Ressursteam er fra 1.1.25 lagt inn under PPT i en omorganisering.

Forsterket avdeling

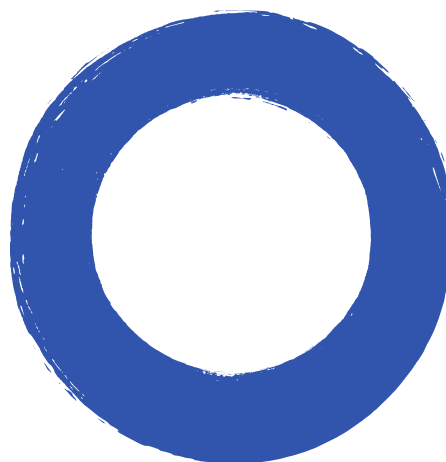
Forsterket avdeling er i dag lokalisert på Grannes skole. Tilbudet er for barn med omfattende behov for oppfølging i hverdagen grunnet manglende språk eller annen funksjonsnedsetting. Barn og ungdom som får tilbud her får det gjennom søknad og anbefaling fra PPT.

Det er per dags dato ledig kapasitet innen dette tilbudet slik at det kan ivareta nye elever i Solaskolen som har omfattende behov. De fleste er imidlertid unge, og det gjør at skolestaben er i dialog om mulige løsninger for å kunne sikre fortsatt tilbud til alle som har behov.

Omorganisering av tilbudene

De tre nevnte avdelingene har en viktig funksjon i dag, men er samtidig avgrenset i forhold til utfordringsbildet skolene og barnehagene står i. Med unntak av forsterket avdeling på Grannes har det vært en pågående prosess for å se på organisering og innhold i tilbudene. Prosessen med Ressursteam er gjennomført med det resultat at de ble lagt inn under PPT fra 1.1.25. Det knytter støttesystemene tettere sammen, og utvider nedslagsfeltet til. En lignende prosess og kartlegging har pågått rundt Læringscenteret fra mai 2023. Det er dette arbeidet som nå gjenstår å fullføre, og derfor vil bli utredet videre i dette dokumentet.

Læringssenteret



Prosess

Proessen 1 (Våren 2023 - april 2024)

Følgende er gjort for å sikre en god kartlegging og prosess rundt omorganisering av Læringscenteret:

Innsiktsrunde på alle skolene våren 2023.

Skolesjef og en fra fagstab, samt PPT leder gjennomførte besøk og samtaler med alle skolene i Sola kommune. Fokus var på spesialundervisning og utfordringer knyttet til opplæringen.

Tilbakemeldingen var at skolene ønsket mer hjelp til å håndtere utfordrende elever og elever som har det vanskelig.

Møte med leder for Læringscenteret 22.05.2023

Tilbakemeldingen fra skolene ble tatt opp og drøftet med leder for Læringscenteret. Det ble her drøftet ulike modeller for omorganisering. Det ble særlig sett på hvordan ressursene kunne brukes ut over makskapasitet på 8 elever. Et konkret forslag var å dele teamet i tre der to jobbet utadrettet, mens et team var igjen på «basen». Målet var oppstart av nytt tilbud fra august 2023.

Møte med leder for Læringscenteret 1.6.2023

Mandatet til møtet var å sikre at Læringscenteret ble mindre «skolsk» og kunne favne flere. Behovet på skolene er stort og tilbudet er for de få, slik det er nå. Målet om oppstart fra august 2023 ble lagt bort ettersom det ble for kort prosess. Det ble videre avtalt prosessmøter med ansatte 14.8.23, 30.10.23, 13.11.23 og 11.12. 23. Videre ble disse punktene referatført som endringer etter prosessen:

- Mer veiledning på skolene etter skoletid
- Elever ikke 100% på LS.
- Kobler nærskolene mer på.
- Forslag som skissert ønsker ikke ansatte å være med på

Rektormøte 8.6.2023

Det ble orientert om prosess og fremdrift i saken til rektorene i kommunen.

Tverrfaglig arbeidsgruppe, oppstart januar 2024

I desember -23 startet kommunen opp et tverrfaglig prosess for å se på de felles faglige utfordringer vi står i. Bakgrunnen var basert på innsiktsrunden, og forsterket ved at kommunen har et voksende utfordringsbilde knyttet til elevatferd på skolene. I arbeidsgruppen satt PPT, fagstab skole og barnehage, ressursteam, læringscenteret, familiesenteret og BUP.

Per nå har kommunen tre støttesystem (ressursteam og læringscenter samt PPT). Arbeidsgruppen skulle utarbeide flere forslag til utforming. Rapporten skulle overleveres til skolesjef, barnehagesjef og kommunalsjef for Oppvekst. Det ble satt opp tre møter a 2,5 timer høst/vår:

- 14. desember 2023
- 18. januar 2024
- 14. februar 2024

Forankring i ledergruppen 5. mars 2024

Arbeidsgruppen vil forankre arbeidet sitt i ledergruppen. Ledergruppen skal også ta stilling til forslagene.

Foreløpig konklusjon april 2024

Lederteam oppvekst og kultur (LOK) konkluderte med at Ressursteamet legges under PPT. Organiseringen til Læringscenteret blir satt i bero inntil videre, men med enighet om at behovet er til stede.

Proessen 2 (november 2024 til februar 2025)

I oktober 2024 ble arbeidet med Læringscenteret videreført. Ressursteamets omorganisering ble i samme periode formalisert og iverksatt lagt under PPT. Følgende møter ble gjennomført for å sikre fremdrift og avslutte prosessen:

Møte med leder for Læringscenteret 8.11.2024

Skolesjef, fagstab og Leder for læringscenteret deltok i møtet for å gå videre i prosessen. Følgende punkter ble drøftet:

- Få elever får tilbudet om alternativ opplæringsarena slik LS er organisert nå. Det er heller ikke tatt opp elever tross ledig plass og lang venteliste. Dette kan tyde på at senterorganiseringen ikke er dynamisk og fleksibel nok opp mot behovene.
- Mange elever med lignende utfordringer får ikke muligheten til å få denne hjelpen
- Vedtak om alternativ opplæringsarena knytter ansatte på LS opp mot enkeltelever og senterets arbeid ute på skolene blir skadelidende. Ressursene knyttet til få elever vanskeliggjør muligheten til å observere, veilede og modellere lærere og elever på nærskolene.
- Ser lite «fotavtrykk» på skoler som har fått kursing/veiledning kun etter skoletid fra LS. Kompetansen fra senteret implementeres ikke godt nok i skolene med dagens veiledningsordning. Veilederne bør mer inn mot det enkelte barn i skolen.
- Tilbakemeldinger fra skoler er at veiledning blir for generell, ikke opp mot det enkelte barns utfordringer.
- Vanskeliggjør å komme inn tidlig på skoler. Blir ofte brannslukkingstiltak og ikke tidlig innsats i form av forebygging.
- Det er motstand blant de ansatte til endring. Det går særlig på arbeidstidsavtale og deres vurdering av at tilbudet bør avgrenses til å være et alternativt tilbud til få elever.

- Ny organiseringsmodell foreslått fra fagstab:
 - o Ansatte veileder ledelse og ansatte på skolene
 - o Ansatte modellerer i felt (ute på skolene)
 - o Ansatte avlaster ved akutte behov i korte perioder på skolene
 - o Det opprettes 3 team bestående av 2 ansatte fra LS.
 - o Teamet må ha en fast base og et faglig fellesskap. I dag er dette på Sande skole. Lokasjon kan flyttes.

Ukentlige møter med leder for Læringscenteret

Under prosessen har stab hatt ukentlige halvtimers møte med leder for læringscenteret der spørsmål som har dukket opp blir svart ut, og plan for å sikre elevene som går der i sin videre skolegang.

Møte med ansatte på Læringscenteret (16.12.24)

Skolesjef med stab møtte alle ansatte på Læringscenteret for å orientere om status i arbeidet og retningen for Læringscenteret. Det ble gitt innspill og spørsmål fra ansatte i møtet som ble tatt med videre i saken. Det ble oppfordret til å ta kontakt med nærmeste leder og skolesjef ved behov

Skolesjef informerer om prosessen i kvalitetsråd (HTV og VO)

Det ble orientert om prosessen rundt Læringscenteret i Kvalitetsråd 31.10.24, 28.11.24 og 23.01.25. Dette for å sikre åpenhet og god prosess rundt arbeidet.

Møter med BUP Sola

BUP Sola var med i tverrfaglig arbeidsgruppe i 24. (som tidligere nevnt) Har i januar –25 informerte om prosess og fremlagt prosessdokumentet. Ingen innsigelser.

ROS analyse for omlegging (19.12.24)

Gjennomførte ROS med:

- Ansvarlig: Per Jarle Marsli (Skolesjef)
- Therese Selvig (Rådgiver fagstab oppvekst)
- Maren Åsheim (HR rådgiver)
- Johan Selvig (Adjunkt, plasstillitsvalgt)
- Eivind Emblemsvåg (Undervisningsinspektør)
- Knut Eiulf Traa (Inspektør LS)
- Marianne Frantzen Vik (HVO)
- Espen Tipple (Adjunkt, plassverneombud)
- Steinar Sørås (Leder Sola PPT)
- Kirsten Leiros (HMS rådgiver, fasilitator)

Fagstab informerer på rektormøte 4.12.24 og 8.1.25

Det ble gitt kort orientering om status i arbeidet. Det kom innspill fra rektorene på at de ønsket en styrking av arbeidet ute på skolene, men at det må være et tilbud om alternativ skoleplass for enkelte barn. Det ble trygget på at det skal kommunen ha også etter omorganiseringen, men at det muligens ikke ligger under Læringscenteret. Kommunen har flere alternative arealer og vurderer dette som hensiktsmessig basert på barnets beste i de ulike sakene. Barna har ulike behov og gjennom dagens tilbud på Gamify, Smart start og Inn på tunet, har vi sett svært gode resultater for disse elevene.

Tilbud om individuelle samtaler 23. januar 2025

Ansatte på Læringscenteret fikk tilbud om individuelle samtaler via sin leder. Det ble sjekket ut, og ingen hadde behov for dette.

Formålet med prosess 2 var å konkludere med endringer som ivaretok behovene i Solaskolen. Prosessen skulle avsluttes i februar/mars 2025, slik at endringene kunne iverksettes fra august 2025.

Konklusjon

Læringscenteret beholder sitt mandat slik at de kan bistå skoler i de tre hovedutfordringene, men vektleggingen av oppgavene endres. Felles for arbeidet er at det bygger på Solaskolen sin inkluderingspraksis med god læringsledelse og trygge voksne i et systematisk arbeid.

Læringscenteret skal fra august 2025 ivareta:

- Utadrettet arbeid på skolene i Sola
- Veilede og støtte lærere og annet støttepersonell i skole og SFO.
- Veilede og støtte skolens ledelse.
- Delta i møter med ansatte og/eller foresatte for å sikre helhetlige tiltak på skolene.
- Modellere og observere ute på den enkelte skole/klasserom.
- Bistå og ha en aktiv rolle inn mot enkeltelever eller grupper i en avgrenset periode ute på skolene.
- Holde kurs etter ønske og behov fra skolene eller fagstab.
- Alternativ opplæringsarena blir ivare tatt ut fra barnets beste vurderinger og her er mange gode tilbud å velge blant.

Læringscenteret skal ikke lenger være en alternativ opplæringsarena som gir tilbud til enkeltbarn. Denne tjenesten skal Sola kommune ivareta via andre aktører, eksempelvis Inn på tunet og Gamify. Begrunnelse for dette er at Læringscenteret har bundet opp nesten alle ressurser (6 ansatte) på å ivareta 6-8 barn i sitt alternative opplæringstilbud. Inneværende år har senteret ikke fylt opp plassene. Å binde alle ressursene innomhus har begrenset den utadrettede virksomheten til gjennomføring av kurs enkelte ettermiddager. Selv om kursene har god kvalitet er tilbakemeldingen at ansatte på skolene synes det er vanskelig å omgjøre disse til praksis, og på den måten har de hatt lav effekt. I sum kan vi si at Læringscenteret primært har ivare tatt ett av ansvarsområdene sine. Effekten av den prioriteringen er at elevene som har vært på Læringscenteret hatt utvikling, men ikke tilstrekkelig til at de har klart å bli tilbakeført til nærskolen og sosialiseres sammen med andre elever. Samtidig er det opp mot 40 saker i kø på skolene som ønsker oppfølging og veiledning på skolen. Våren 2025 er det laget en tilbakeføringsplan for elevene som nå har tilbudet på Læringscenteret, og da kan den utadrettede tjenesten styrkes.

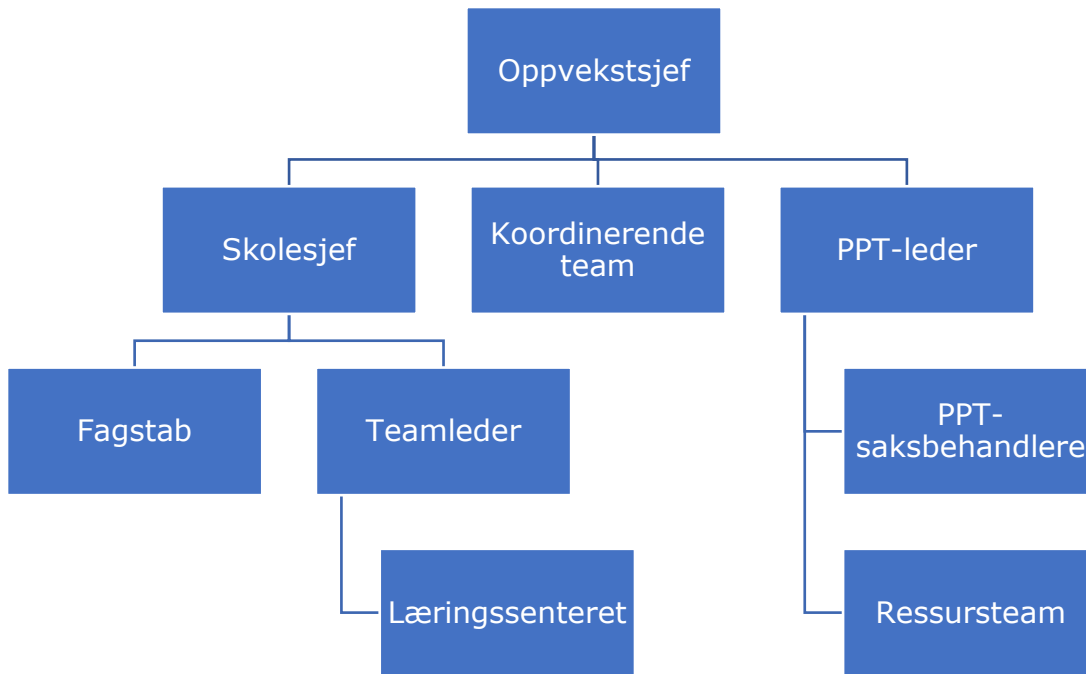
Denne måten å jobbe på er i tråd med nærliggende kommuner sitt tilbud. Stavanger kommune og Sandnes kommune er større kommuner som ivaretar de samme områdene som Læringscenteret. De har imidlertid styrket den utadrettede tjenesten de siste årene i tråd med hva forskning på området anbefaler. Mindre kommuner som Randaberg har jobbet på denne måten over lenger tid og kan vise til gode resultater. I Sola har vi også erfart at det er en hensiktsmessig å veilede i elevens nærmiljø. På Storevarden gjennomførte Læringscenteret veiledning, modellering og støtte ute på skolen sammen med skolens ansatte. Det førte til at ansatte og elev(er) endret atferdsmønster, og at situasjonen endret seg.

Krevende saker som omhandler adferd ender gjerne med eleven må bort. Eleven karakteriseres som problembæreren alene. Dette skyldes at ansatte kjenner på manglende kompetanse og kapasitet til å håndtere elevens atferd i en klasse med mange andre elevers behov. Det er likevel sjelden bra for et barn å isoleres fra sine jevnaldrende over lang tid, slik tilfellet har vært på senteret. Av den grunn er det ikke ønskelig at Læringscenteret skal ha mulighet til å ha alternativ opplæringsarena etter omleggingen. Ved å åpne for at Læringscenteret har bakdøren åpen inn til en egen alternativ læringsarena, kan ansatte fra Læringscenteret settes i et stort press for å ta barna med seg bort fra skolen. Ulike målsetninger for barnets inkludering kan blokkere for god veiledning. Kommunen har som nevnt flere andre gode alternative læringsarenaer, og dermed vil elever som må ha alternativ læringsarena få plass der. Peder Haug og Thomas Nordahl har advart mot bruk av alternativ læringsarena, fordi elevene som er der sjelden har gode resultater å vise til som unge voksne og videre inn i arbeidslivet. Kommunedirektøren vurderer likevel at enkelte elever trenger alternative tilbud. Om Læringscenteret på et senere tidspunkt skal ha dette som tilbud kan vurderes etter 2 år, i 2027. I mellomtiden er kommunedirektøren trygg på at andre arenaer kommunen benytter, vil være gode løsninger for elevene det gjelder.

Ved å jobbe helhetlig og flytte ressursene ut mot praksisfeltet imøtekommer vi i større grad behovet om støtte og veiledning som skolene etterspør. Tilbudet blir mindre spisset mot få, og målet er at skolene skal gjøres i stand til å håndtere flere komplekse saker alene. Det vil kreve tid å bygge opp nødvendig kompetanse ute i alle enhetene, men gevinsten vil ligge i at PPT og eventuelle andre støttefunksjoner kan konsentrere seg om de sakene der de trengs. En slik vurdering er lettere når det er visshet om at det er forsøkt og gjennomført gode tiltak i forkant bistått av Læringscenteret.

Organisering

Læringscenteret omstruktureres slik det legges under skolesjefens fagstab. Det ble vurdert å legge Læringscenteret under PPT i likhet med Ressurssenteret, men det vil trolig gjøre PPT til en for kompleks og stor enhet. En plassering direkte under skolestab vil gi et sterkere mandat til å gi rask bistand direkte ut til skolene både akutt og planlagt. Læringscenteret vil bli en ressurs som sammen med PPT og skole kan drøfte og finne gode løsninger for skolene.



Nytt navn?

Etersom Læringscenteret ikke legges ned, så er det i utgangspunktet ikke behov for å skifte navn.

Fordelen med å beholde Læringscenteret er at det er velkjent i Sola kommune, og av den grunn er det lett å forklare. Ulempen er imidlertid at det kan gi assosiasjoner til den tidligere måten å jobbe på med å ha elever på et «senter». Navnet avspeiler heller ikke hva de jobber med, noe som er en svakhet.

Skolestaben ønsker ikke at navnet endres. Læringscenteret er godt forankret og kjent som en støttefunksjon i Sola kommune. Det er likevel viktig å synliggjøre hvilken rolle de ansatte skal ha, og av den grunn foreslås det at de ansatte fremover heter *Mestringsveileder*. Det er en beskrivelse som kan inkludere ulike yrkesgrupper som skal jobbe på Læringscenteret, og som samtidig viser til mandatet.

Plassering av Læringscenteret

Omlaggingen av Læringscenterets oppgaver endrer behovet for hvor de ansatte skal holde til. Plasseringen på Sande skole har vært hensiktsmessig grunnet sentral lokalisering og at det var tilgjengelige rom å ha elever i. Det er ikke lenger et behov, men det er bred enighet om følgende punkter:

- Ansatte må ha en «base» der de kan ha kontorplass. Det sikrer et faglig fellesskap.
- Det må være mulig å ha kurs eller møter.
- Det er hensiktsmessig at lokalet er i nærheten av Rådhuset da det sikrer tilhørighet til Skolestaben.

Ut fra kriteriene er ulike lokaler vurdert i møter med nåværende leder på Læringscenteret. Med bakgrunn i disse vurderingene og tilgjengelige lokaler foreslår kommunedirektøren at Læringscenteret legges til Kongshaugen. Lokalet har allerede innredet kontorer, møterom og det ligger nært til rådhuset. Kongshaugen er ledig fra august 2025. Kongshaugen mangler rom til alternativ opplæringsarena. Ettersom det ikke er behov for alternativ opplæringsarena i regi av egne lokaler hos Læringscenteret, dekker Kongshaugen behovet ti ansatte. En gjenopprettelse av Læringscenteret som alternativ opplæringsarena vil medføre flytting av hele eller deler av tilbudet, og vil bli vurdert hvis det blir aktuelt.

Ny modell i praksis

Læringscenterets ansatte skal jobbe utadrettet på skolene med veiledning av ansatte, ledelse, foresatte og elever. I tillegg skal de observere og modellere der det er behov for det. Hver sak og hvert barn er ulikt, og det betyr at Læringscenteret må vurdere oppfølging etter barns beste vurdering. Målet er å styrke det allerede etablerte laget rundt eleven i en avgrenset periode slik at uheldig atferd og mønster endres. I det ligger det at skolene må «eie» eleven hele tiden selv om Mestringsveilederen går sammen med ansatte og barn. I grunnlagsdokumentet utdypes teori- og metodegrunnlag.

Evaluering av tilbudet i sin helhet, men også fortløpende internt i Læringscenteret er avgjørende for at tilbudet skreddersys til det behovet Solaskolen har i dag, og fremover. Den tette forbindelsen til fagstab gjør at vi sikrer at intensjonen om å inkludere elevene og hjelpe skolene ivaretas.

Overgang til ny modell

Hva må gjøres for å gjennomføre endringen frem mot august 2025?

1. **Flytte Læringscenteret til Fagstab**

Her må HR og tillitsvalgte inn for å sikre ansattes rettigheter og at prosessen er god fra starten av. Endringen innebærer først og fremst endring i arbeidsoppgaver, og en flytting fra plassering på Sande skole til under fagstab. En fra fagstab vil fra april 2025 flyttes over fra fagstab 20% for å bistå i endringen.

2. **Kompetanse**

Det må kartlegges hvilken kompetanse den enkelte ansatte på Læringscenteret har, og hva de eventuelt trenger for å kunne utføre de nye arbeidsoppgavene. Ved nyansettelser vil grunnlagsdokumentet benyttes for å sikre at nye Mestringsveiledere har riktig kompetanse eller får nødvendig opplæring. Erfaringer fra Lenden i Stavanger og Tverrfaglig team i Randaberg bør også hentes inn og etablere samarbeid fremover.

3. **Sikre samspill og praktiske hensyn**

PPT har også veiledning og skoleutvikling som sitt fagfelt. For å sikre at disse avdelingene utfyller hverandre er det viktig at rollene er tydelig avklart og at det er mulig for PPT leder å evaluere og justere disse etter hvert som det høstes erfaringer. Målet om å avhjelpe og støtte skoler og barnehager vil kunne brukes som en evaluering på om de nye avdelingene innfrir sin målsetning. I tillegg vil lokalisering, og annet avklares.

4. **Overføring av elever i Læringscenteret**

Våren 2025 overføres elevene som i dag har et tilbud om alternativ opplæringsarena i senteret. Dette gjøres sammen med mottakerskolene, foresatte, Læringscenteret, PPT og eleven. Skolestab bistår i prosessen.

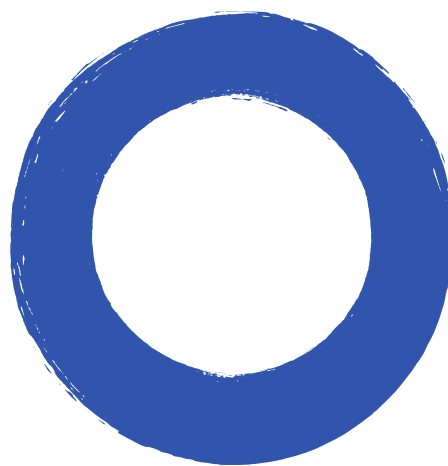
Kommunens faglige forankring:

- Stortingsmelding 6 "Tett på" (-19/20) Gir oss retning i vårt arbeid. Regjeringen gir oss føringer som skal legge til rette for at kompetansen kommer tettere på elevene, og at det blir styrket et tverrfaglig samarbeid som setter varige kompetanseavtrykk hos de som jobber med elevene i den konteksten elevene skal være i. Det viser igjen i satsingen Kunnskapsløftet.
- Kommunen knytter spesielt fagartikler og doktorgradsavhandlinger som Kristian Øen har skrevet. "Inkludering i møte med utfordrende atferd" (-23) og "Development of inclusive practice-the art of balancing emotional support and constructive feedback" Øen, Krumsvik, Skaar (-24). Også Pål Rolands bok "Kapasitetsbygging i barnehage, skole og PPT" (-23) og P.Haug's bok "Spesialundervisning: ei innføring" (-21) gir oss et viktig faglig blikk i hvorfor omorganiseringen blir som skissert overfor.
- Forankring i veiledningsarbeidet har kommunen brukt T.Ogdens bok "Aterdsproblemer blant barn og unge-teoretiske og praktiske tilnærminger" (-22) og Ross Greens "Det eksplosive barn" (-98) og "Utenfor-elever med atferds utfordringer" (-11) samt "Veiledning og profesjonell utvikling i skolen" G. Imsen (-24) og "Veiledning som redskap i profesjonell utvikling" S. Østrem (-15)
- I tillegg bruker vi SØT-modellen Hartviksen og Kversøy (-09) for å konkretisere bestillingen mellom skolene og veiledningen.
- Utarbeidet eget grunnlagsdokument (vedlegg 1).

Vedlegg 1

GRUNNLAGSDOKUMENT FOR
LÆRINGSSENTERET
I SOLA KOMMUNE

VÅR-2025



Innhold

1. Forord
 1. Kjernekomponent 1 – Veiledning
 2. Kjernekomponent 2 – Kompetanse
2. Grunnleggende verdier
 1. Traumebasert omsorg
 2. Autoritativ teori
 3. Vanske/barriere spor
 4. Inkludering
 5. Tidlig innsats
3. Fremgangsmåte og metoder
 1. SØT-modellen
 2. Pedagogisk analyse
 3. Stresshåndtering
 4. SEL (sosial emosjonell læring) og TIK (Tuning into kids)
 5. CPS modellen

1. Forord

Læringscenteret i Sola kommune ønsker å bidra med veiledning og støtte til barn og elever i utfordrende kontekst.

Vi ønsker å bygge ned barrierer og skape samhandling mellom instanser, skole og familien. Gjennom arbeidet til læringscenteret ønsker en å styrke laget rundt barnet, fremme inkluderingsprinsipper og styrke barnets medborgerskap. Læringscenteret som det nå fremstår, startet med omorganisering allerede i 2023 og er godt forankret i kommunen. Teamet starter høsten 2025.

Våren 2025 ble læringscenteret underlagt stab oppvekst. Arbeidet til læringscenteret er i utvikling og evalueres stadig. Det er slik vi kan videreutvikle oss. Leder i stab oppvekst og kommunalsjef i kommunen er koblet på for å sikre prosesser i arbeidet. Det faglige arbeidet sikres gjennom veiledning og samhandling med BUP Sola, Ressursteam, Sola PPT og fremtredende norske forskningsmiljø. Dette dokumentet gir en oversikt over hvordan kommunen arbeider med barn som har en atferd som utfordrer. Grunnlagsdokumentet skal revideres juni 2027. Ansatte på læringscenteret forpliktes til å arbeide etter prinsippene og verdiene som skisseres i grunnlagsdokumentet. Målet videre er å arbeide med å implementere disse verdiene i de ulike skolene i kommunen. Grunnlagsdokumentet er i samsvar med grunnleggende verdier hos PPT og BUP. Og de har og gitt sin tilslutning til dokumentet. Hensikten med dokumentet er å samle læringscenteret i sitt veiledningsarbeid ut mot laget rundt barnet. Det skal være til støtte for skolene og andre tverrfaglige samarbeidspartnere i samhandlingen. Dokumentet skal være en støtte i utviklingsarbeidet til alle parter i laget rundt barnet. Grunnlagsdokumentet har et overordnet blikk på verdier og metoder, det er viktig å tilpasse veiledning til hvert enkelt barn og lag. Dokumentet er overordnet og går derfor ikke i dybden på de ulike teoriene, det setter kun retningen.

Grunnlagsdokumentet kan anvendes som en støtte i skolars utviklingsarbeid. Grunnlagsdokumentet som er utarbeidet vil være grunnlaget for arbeidet og for hvordan Sola kommune ivaretar barn med atferd som utfordrer. Visjonen til støttesystemene i Sola, læringscenteret og ressursteamet, er «Vi styrker laget - livsmestring i fokus». Fokuset er å styrke laget rundt barnet, styrke foreldre og skole med kompetanse og kunnskap. Dette skal gjøre dem i stand til å håndtere livet sammen med barnet, skape gode erfaringer sammen. Læringscenteret ønsker å bidra til å skape et robust barn som under best mulige forhold blir forberedt på livet som kommer.

1.1 Kjernekomponent 1 - Veiledning

Veiledningsgruppa består av 6 mestringsveiledere som opptre i par på to og to. De er ute på den enkelte skole for å gi veiledning til lærere, trinn og ledelsen eller hele organisasjonen. Her er ikke et fast opplegg, men skreddersøm etter den enkelte elev/-er og skoles behov. Lærerne /pedagogene/ansatte skal trene i praksis med veileder til stede som gir direkte veiledning på praksisutøvelsen.

Veilederne tar utgangspunkt i tre ulike fokusområder:

- a. Stressteori (emosjonsfokuset, problemfokuset og relasjonsfokuset stressmestring)
- b. Kapasitetsbygging
- c. Mestringstro

Mestringsveilederne er på den enkelte skole så lenge det er behov. En tommelfingerregel er en skole før jul og en etter. Dette kan avvike ved behov i enhetene. Tildeling av skoler blir gjort i koordinerende team som består av:

- Leder PPT
- Leder Familiesenter
- Koordinator Ressursteam
- To fra stab (bhg. og skole)
- Leder Læringscenter

Skolene har i forkant gjennomført SØT (Situasjon- Ønsket situasjon-Tiltak) for å beskrive sin nå situasjon og hva de anser som sitt behov.

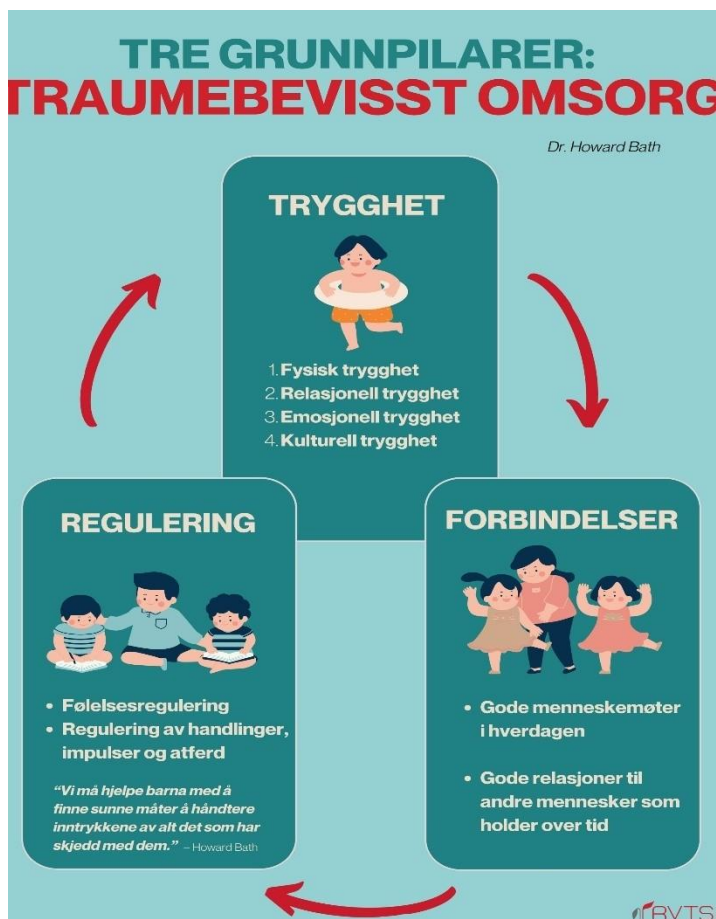
1.2 Kjernekomponent 2 – Kompetanse

En ser et behov ute i enhetene for å øke den generelle kunnskapen og tilrettelegging for hvordan en kan møte atferd som utfordrer. Mestringsveilederne ser at det er stor nytte i å holde fremlegg i gruppen som jobber tett med barnet. Da kan en lettere knytte teori opp mot praksis. Dette bidrar til at metodene blir mer tilpasset og ikke for generelle. Kompetanseøkning tett på barnet oppleves å ha større nytteverdi enn fremlegg for et helt personal. Observasjoner, veiledning i situasjoner, kompetansehevende fremlegg og samarbeidsmøter utgir basen for kompetansehevingen i Sola kommune. Grunnlagsdokumentet utgjør grunnlaget for hvilken kunnskap mestringsveilederne ønsker at laget rundt skal inneha.

2.GRUNNLEGGENDE VERDIER

2.1 Traumebasert omsorg

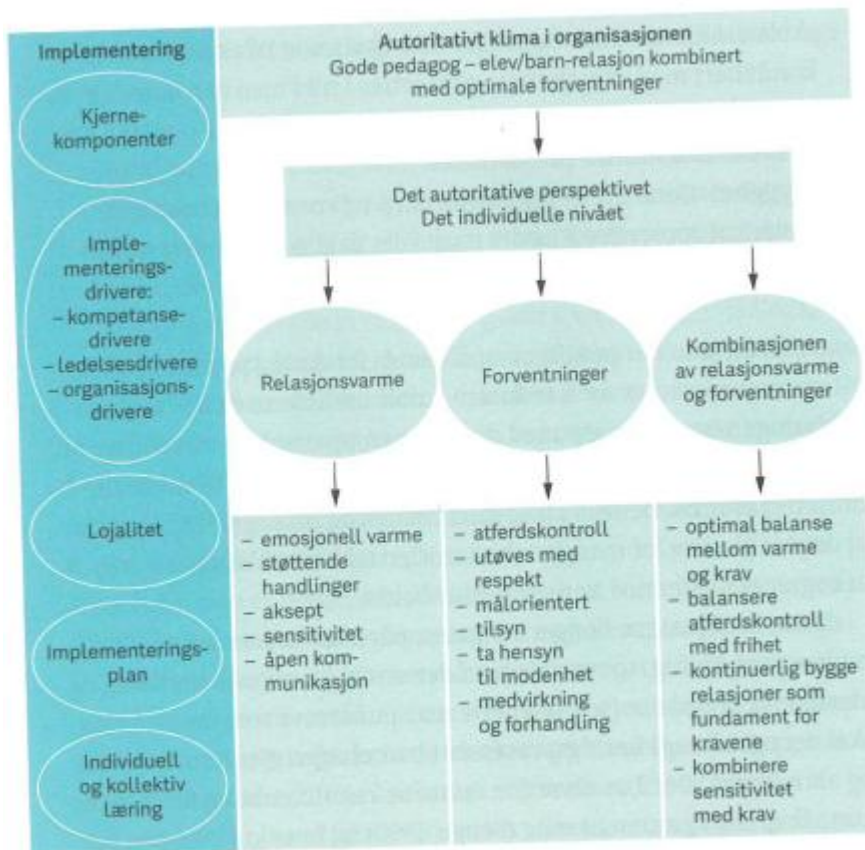
Sola kommunes læringscenter bygger på de tre grunnpilarene som traumebasert omsorg hviler på. Disse er utviklet av H.Bath.



Disse pilarene vil være vår viktigste retning i møtet med barn som utfordrer og de voksne rundt.

2.2 Autoritativ teori

Teorien bygger på D.Baumrinds teori, men er videreutviklet av P.Roland (2025), der en brekker ned hva vi legger i autoritativt klima og det autoritative perspektivet på individuelt nivå.



Figur 7 Implementering av den autoritative teorien (Sjursø & Roland, 2024). Inspirert av Baumrind (2013), Cornell og Huang (2016) og Fixsen et al. (2019)

2.3 Vanske/barrieresporet

Kristian Øen presenterte i -23 begreper som vanske sporet og barriere sporet.

«Mens individuelle modeller ofte tar et biomedisinsk utgangspunkt (vanske sporet), vil de sosiale modellene bygge på en sosialkonstruktivistisk tilnærming. (barriere sporet) Den biomedisinske diskursen er opptatt av hvilke biologiske «avvik» som kjennetegner ulike lærevansker og diagnoser, vil de sosiale modellene stille kritiske spørsmål rundt eksistensen av en del lærevansker og diagnoser (Burr, 2015). Det er viktig å understreke at et sosialkonstruktivistisk utgangspunkt ikke nødvendigvis fornekter at mennesker er forskjellige i form av styrker og svakheter. Det grunnleggende utgangspunktet er først og fremst at det i forskjelligheten ikke eksisterer avvik fra normalen, kun naturlige variasjoner innenfor menneskelig mangfold (Reindal, 2009). En er altså i liten grad opptatt av vansker i barnet, men barrierer på ulike nivå i barnets økologiske omgivelser (Bronfenbrenner, 1979).»

Denne forståelsen er med på å rette søkelyset både på vansker i barnet, men også barrierer rundt barnet for å få til en inkluderende praksis.

Læringscenteret vil jobbe for å finne balansen mellom disse.

2.4 Inkludering

Alle barn har rett til utdanning, uansett evner og behov. Barn er forskjellige, og myndighetene skal derfor ta hensyn til forutsetningene og potensialet til hvert barn (UNESCO, 1994). Også Nordahl rapporten (2018) har inkludering som et gjennomgående tema sammen med andre sentrale offentlige dokumenter; St.meld 16 (2006-2007), St.meld. 18 (2010-2011) og St.meld 6 (2019-2020)

Nordahl rapporten beskriver i sin tilnærming til inkludering:

- Alle barn og unge med behov for særskilt tilrettelegging skal få nødvendig hjelp og støtte der de er.
- Denne hjelpen skal iverksettes tidlig, den skal være tilpasset den enkelte og foregå innenfor et inkluderende fellesskap.
- Den pedagogiske veiledningen skal organiseres slik at den er nærmest mulig skoler.

Inkludering handler om hvordan læringsmiljø er tilrettelagt for fysisk og organisatorisk inkludering, sosial inkludering og faglig/kulturell inkludering.

Peder Haug (2018) påpeker at inkluderende læringsmiljø er en prosess vi må arbeide for å være bevisst på kontinuerlig i den daglige praksisutførelsen. Begrepet kan utgjøre både et mål, en prosess og /eller en verdi.

Det kan ha ulike nivå, individ, team eller organisasjon. Inkludering i team og organisasjoner handler ofte hvordan en møter eksterne, gode samarbeidskulturer, fremsnakking av hverandre og hvordan kvaliteten av de daglige interaksjonene utøves.

Inkludering er relevant i alle skolens faser, da voksne som arbeider der alltid vil møte et mangfold blant elevene/barna (Sebba & Ainscow, 1996). Læringscenteret arbeider for at inkluderende prosesser ligger til grunn for alle barn. De arbeider med å belyse inkluderende og ekskluderende prosesser når de er ute i feltet. Dette arbeidet foregår i samarbeid med PPT i kommunen og den enkelte PP-rådgiver i hver enkelt sak. De bistår i inkluderende prinsipper både faglig, sosialt og kulturelt.

2.5 Tidlig innsats

Det er avgjørende for kvaliteten i arbeidet med barn i utfordringer at prinsippet om tidlig innsats ligger til grunn (Drugeli). Hvis ikke vil de negative utviklingene finne sted. En bør derfor sette i gang tiltak så snart som mulig. Dette forutsetter at de ansatte på skolene har kapasitet til å identifisere utfordringene og sette i gang rette tiltak. Denne kapasitetsbyggingen hos ansatte må bygges over tid og bygges kollektivt sammen med de større støttesystemene, her læringscenteret. Å ha felles plattform for teori og tiltak, da kan en lykkes (Tremblay, 2010 og Roland 2025)

3. Fremgangsmåte og metoder

3.1 SØT modellen

Før en skole får mulighet til å få hjelp av Læringscenteret, skal de ha gjennomgått en prosess med utgangspunkt i SØT modellen.

SØT-modellen er et verktøy som har til hensikt å bygge bro mellom nåsituasjonen og ønsket situasjon. I avstanden mellom situasjonen nå og ønskene finnes mulighetene

Slik kan SØT-modellen brukes:

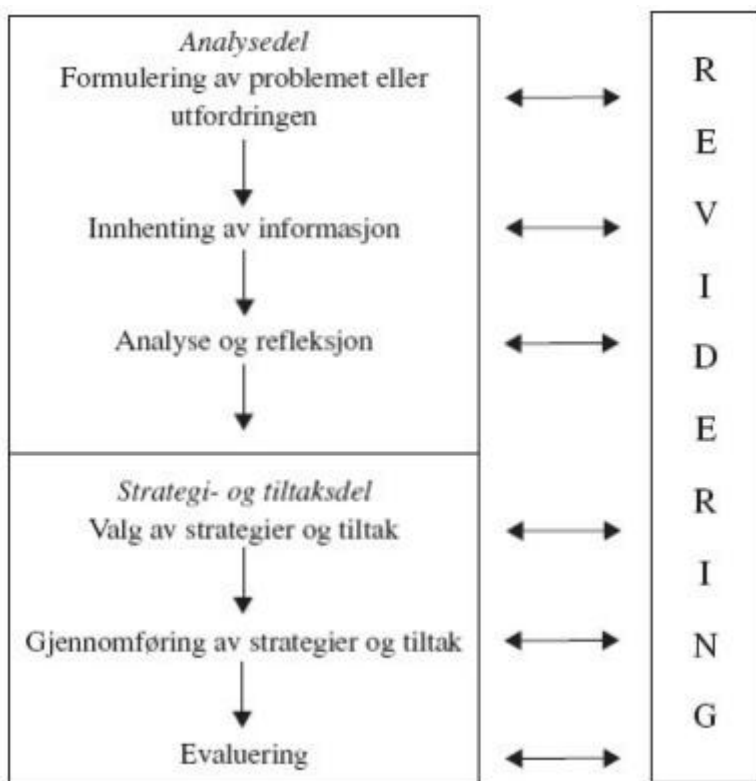
1. Be skolen fylle ut fra følgende punkter:

- Beskriv situasjonen din slik du opplever den nå.
- Hva ønsker du å skape eller oppnå? Tenk igjennom hva som er viktig for deg. Nå kan du tillate deg å drømme. Er det noe du ønsker å endre på? Let etter alle dine muligheter.
- Hvordan skal ønskene dine bli virkelighet? Hva er mulig å realisere fra nå - situasjonen til ønsket situasjon? Hva kan jeg faktisk tenke meg å gjøre? Tiltakene dine skal være konkrete, gjennomførbare og en frivillig forpliktelse

2. Dialog og refleksjon rundt oppgaven kan først gjøres i grupper på 2-3 personer sammen med ressurslærerne fra Læringscenteret

- Hva har de skrevet ned?
- Hvor var det størst sprik mellom nå - situasjon og ønsket situasjon?
- Hva kan gjøres konkret?

3.2 Pedagogisk analyse



I undervisningen vil lærere ofte oppleve noe utfordrende eller problematisk ved elevenes atferd, læringsutbytte eller arbeidsinnsats som vi ønsker å gjøre noe med. Opprettholdende faktorer vil da være de spesifikke faktorer i den aktuelle opplærings situasjon som bidrar til eller har sammenheng med at dette problemet gjentas regelmessig og over tid. Tiltakene vil dreie seg om å redusere eller fjerne opprettholdende faktorer og gjennom det etablere nye faktorer som bidrar til at det foregår læring, vises god arbeidsinnsats og en hensiktsmessig atferd. På samme måte kan dette knyttes til barn som viser en uhensiktsmessig sosial utvikling, dårlige språklige ferdigheter eller mistrives i skolen. Her vil det også være avgjørende å finne fram til hvilke faktorer som opprettholder denne type utfordringer. De tiltakene eller strategiene som iverksettes etter en slik analyse, skal ha til hensikt å redusere betydningen av de opprettholdende faktorene og dermed bidra til at utfordringene blir mindre.

Denne sammenhengen mellom opprettholdende faktorer og problemer eller utfordringer vi ønsker å gjøre noe med, kan illustreres på følgende måte:



3.3 Stresshåndtering

Stress er noe veldig mange som jobber rundt elever med utfordrende atferd opplever. Mestringsveilederne vil ha fokus på kravet som oppstår i møtet med eleven og de ressurser som er tilgjengelige.

Kapittel 2 i Pål Rolands bok «Barn og elever i utfordrende kontekster» gir oss et innblikk i stressmestring relatert til utfordrende atferd. Gjennom hans tre tilnærminger til stresshåndtering:

- Emosjonsfokusert
- Relasjonsfokusert
- Problemfokusert

vil mestringsveilederne veilede pedagogene og de ansatte rundt eleven. Dette kan ha betydning for evnen til å regulere utfordrende følelsesuttrykk og kvaliteten i klasseledelsen.

4. SEL (sosial emosjonell læring) og TIK (Tuning into kids)

Dette har vært Sola kommunes fokusområdet og vi har hatt en felles skolering i sammen med barnehager og helsestasjon. Tuning in to Kids® er en pakke med evidensbaserte foreldreprogrammer først utviklet av Professor Sophie Havighurst og Ann Harley i 1999. Tuning in to Teens™ er en evidensbasert tilpasning av Tuning in to Kids som ble utviklet av Professor Sophie Havighurst, Ann Harley og Dr. Christiane Kehoe. I Norge tilbys nå både Tuning in to Kids® (TIK) og Tuning in to Teens™ (TINT). Begge programmene fokuserer på den emosjonelle kontakten mellom foreldre og barn ved å hjelpe foreldre å bli mer bevisst og i stand til å håndtere sine egne følelser. I tillegg oppnår foreldre også nye ferdigheter ved hjelp av en emosjonsveiledende foreldrestil.

Læringscenterets mestringsveiledere vil videreføre prinsippene i sin veiledning og metoder for å forstå og romme elever i utfordrende kontekster.

5. CPS modellen (R.Green)

