




Universitetet
i Sørøst-Norge

Førstelektor Hilde Sofie Stokke

Hva betyr lokale behov?





Hva betyr lokale behov?

**KOMPETANSEUTVIKLING I
PROFESJONSFELLESKAPET**

Gardermoen 09. og 10.03.2023

Lokale behov

- Kort om:
 - Hvem gjelder det?
 - Hvem er det rettet mot?
 - Hva handler det om?
 - Hvordan kan vi gjøre det?
 - Sikre medvirkning-på alle nivå
 - Bygge systemer og strukturer
 - Sees I en helhetlig plan/sammenheng



Målet:

- Målet er at alle barn og unge opplever et godt tilpasset og inkluderende tilbud i barnehage og skole.
 - <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/lokal-kompetanseutvikling/kompetanseloftet-for-spesialpedagogikk-og-inkluderende-praksis/>





Til
rette-
legge
for alle




Hvem gjelder det ?

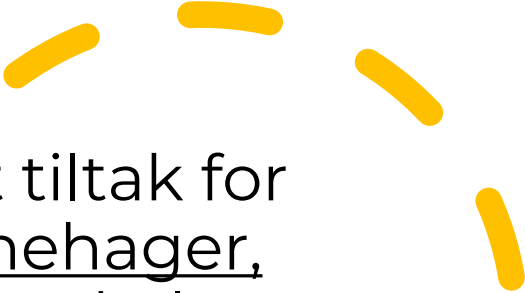
?



Hvem-
rettet
mot?



Kompetanseløft:
tett på-hvem er
det?

- 
- Kompetanseløftet er et tiltak for ledere og ansatte i barnehager, skoler og PP-tjenesten, og skal bidra til at den spesialpedagogiske hjelpen er tett på de barna som har behov for det.
 - Gjelder også støttesystemet for øvrig (barnevern og helse).
 - <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/lokal-kompetanseutvikling/kompetanseloftet-for-spesialpedagogikk-og-inkluderende-praksis/>

Hvor mange jobber i barnehage?

Antall ansatte i barnehager fordelt på yrkesgrupper i 2021–2022.

Yrkesgrupper	Antall
Barnehage-/lærere	32 827
Ledere	4 420
Andre ansatte i arbeid rettet mot barn	56 251
Øvrige ansatte	2 826
Totalt antall ansatte	96 324

Kilde: Statistisk sentralbyrå (2022)



<https://www.regjeringen.no/contentassets/4845f96e887444c98d7a102f1b00bca1/no/pdfs/nu202220220013000dddpdfs.pdf>

Hvor mange jobber i skole?

Tabell 4.2 Ansatte i grunnopplæringen fordelt på yrkesgrupper, 2021–2022. Antall.

	Grunnskolen	Videregående
Lærere	78 625	27 283
Ledere	6 098	2 755
Andre ansatte i arbeid rettet mot elever	26 583	3 395
Øvrige ansatte	5 274	6 719
Alle ansatte	116 580	40 152



Kilde: Statistisk sentralbyrå (2022)

<https://www.regjeringen.no/contentassets/4845f96e887444c98d7a102f1b00bca1/no/pdfs/nou202220220013000dddpdfs.pdf>





Hva?

Et varig
kompetanseløft
på det spesial-
pedagogiske
feltet

- Alle kommuner og fylkeskommuner har **tilstrekkelig kompetanse** tett på barna og elevene
- De skal kunne **forebygge, fange opp og gi et inkluderende og tilpasset pedagogisk tilbud til alle**, inkludert barn og elever med behov for **særskilt tilrettelegging**
- <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/lokal-kompetanseutvikling/kompetanseloftet-for-spesialpedagogikk-og-inkluderende-praksis/>



Kompetanse kan forstås både med utgangspunkt i:

- **Realkompetanse;** som er kunnskaper og ferdigheter individet tilegner seg gjennom et levd liv
- **Formalkompetanse;** som er kompetanse etablert gjennom formell utdanning eller sertifisering

(Olsen, Stokke & Lie 2022)

Spesialpedagogisk kompetanse

- **Spesialpedagogisk kompetanse** er en spissing av det mer generelle pedagogiske kompetansebegrepet, og omfatter:
 - kunnskaper, ferdigheter og holdninger knyttet til både å **identifisere læringsutfordringer** og å **legge til rette** læringsmiljøet for barn og unge med slike utfordringer
- **Spesialpedagogisk kompetanse** kan være både real- og formalkompetanse.

(Olsen, Stokke & Lie 2022)

Kompetanseanalyse består av tre hovedaktiviteter

Definere kompetansekrav

Hvilken kompetanse trenger kommunen/virksomheten for å nå sine mål og utføre definerte oppgaver på ønsket måte og nivå?

Analysere kompetansekapital

Har kommunen/virksomheten den kompetansen den trenger?
Hvilken kompetanse forvalter vi gjennom våre medarbeidere og hvilken blir brukt?

Identifisere kompetansebehov

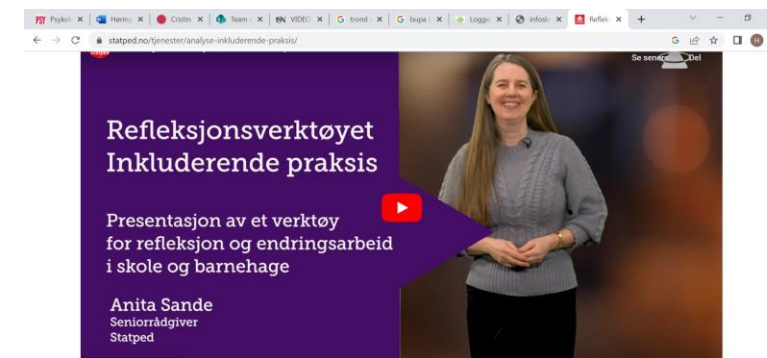
Hvilken kompetanse mangler vi?



Lai, L. (2013).
Strategisk
kompetanse-
ledelse
Fagbokforl

Refleksjon, kartlegging og analyse

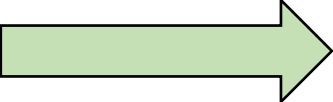
- Flere muligheter for refleksjon, kartlegging og analyse:
 - KOSIP (fire UH)
 - Inkluderingsanalysen (Trøndelag)
 - Refleksjonsverktøy (Statped)
 - Ståstedsanalyser



Har du tilstrekkelig kompetanse...?

(nasjonale tall)

Tabell 3.4 Svar på følgende spørsmål: «Opplever du at du har tilstrekkelig kompetanse for å møte behovene hos de barn og unge som du arbeider med?» - ut fra etaten respondenten arbeider i.



	Grunnskole	SFO	PPT	Barnevern	Helsestasjon	Totalt
I svært liten/liten grad	5 %	4 %	0 %	2 %	2 %	5 %
I noen grad	46 %	43 %	27 %	21 %	37 %	44 %
I stor/svært stor grad	49 %	53 %	73 %	77 %	61 %	51 %
Sum	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	4511	320	258	122	110	5321



Kompetanse til å møte behovene hos ALLE barn og unge.... ?

(nasjonale tall)

- **De som opplever at de «i stor grad» har kompetanse:**
 - Mer enn **tre av fire (over 75%)** av ansatte i grunnskolen spesialpedagogisk utdanning på master-, bachelor- eller 2. avd.-nivå
 - **60 %** av de med 1. avd. spesialpedagogikk
 - **Under halvparten** av de som **ikke** har spesialpedagogisk utdanning.
 - Den siste gruppen er det store flertallet av ansatte.

Hvordan
?

Lokal
kompetanse-
Sikre
medvirkning!

NOU 2022:13

- Kompetanseutvikling skal **møte det lokale behovet** og ivareta **ansattes medbestemmelse**
 - Kompetanseutvikling skal bygge på et lokalt eierskap, der ledere og ansatte deltar i vurderingen av kompetansebehov

- <https://www.regjeringen.no/contentassets/4845f96e887444c98d7a102f1b00bca1/no/pdfs/nou202220220013000dddpdfs.pdf>

Bygge system og struktur:

- **Egner seg til deling på tvers:**
 - Laget rundt lærerne
 - Ressursteam-sikre kompetanse på systemnivå
 - Inkluderingsveiledere
 - System for skolefravær-sikre rutiner som fungerer
 - Støttende læringsystem
 - Nye modeller for PPT's sakkyndighetsarbeid
 - System for ASK etablering i kommunen-samarbeid Statped (ASK for alle)



MÅ settes inn i en helhet i kommunenes arbeid!



- https://uisn.sharepoint.com/sites/Kompetanseltet/_layouts/15/stream.aspx?id=%2Fsites%2FKompetanseltet%2FShared%20Documents%2FSandefjord%2F1080p%2Emov&nav=eyJwbGF5YmFja09wdGlbnMiOnsic3RhcjRUaW1ISW5TZWNvbmRzljjoyOC40MDQ3NjR9fQ%3D%3D&referrer=DirectEmbedPage&referrerScenario=PopOut%2Emis%2Ef62a11a2%2Db808%2D4f54%2D8dc2%2D449b402d062b