

## Strategi for etter- og vidareutdanning for tilsette i PP-tenesta

1. Bakgrunn.....	1
2. Status i PP-tenesta .....	2
3. Kompetanse i PP-tenesta .....	3
4. Utfordringar – etablering av eit system for kompetanseutvikling .....	4
5. Strategi for etter- og vidareutdanning i PP-tenesta 2013-2018 .....	4
6. Vidareutdanning for tilsette i PPT 2014–2018 .....	6
7. Etterutdanning 2013–2018 .....	7
8. Ansvar og roller.....	7

### 1. Bakgrunn

Stortinget behandla Meld. St. 18 (2010-2011) *Læring og fellesskap* i november 2011, jf. Innst. 50. Meldinga bygde mellom anna på utgreiinga frå Midtlyngutvalet, og rettar fokus mot tidleg innsats og godt læringsmiljø for barn, unge og vaksne med særlege behov. Meldinga var den første som gav ei heilskapleg beskriving av det spesialpedagogiske området sidan St.meld. nr. 23 (1997-1998) *Om opplæring for barn, unge og vaksne med særskilde behov*.

Gjennom oppfølginga av stortingsmeldinga skulle det lokale og det statlege spesialpedagogiske støttesystemet forbetrast. Meldinga viste til tre hovudstrategiar for PPT som skulle føre til betre læring for barn, unge og vaksne med særskilt behov for hjelp og støtte i opplæringa:

- fange opp – følgje opp
- målretta kompetanse – styrkt læringsutbytte
- samarbeid og samordning – betre gjennomføring

Meldinga knyter til seg fire forventningar til verksemda i PPT:

- PP-tenesta er tilgjengeleg og medverkar til heilskap og samanheng
- PP-tenesta arbeider førebyggjande
- PP-tenesta medverkar til tidleg innsats i barnehage og skole
- PP-tenesta er ei fagleg kompetent teneste i alle kommunar

Eit av dei mest sentrale tiltaka var eit kompetanseløft for tilsette i PP-tenesta. Målet er å stimulere PP-tenesta til å arbeide meir systemretta gjennom auka kompetanse om rettleiing, endringsleiing, organisasjonskunnskap og organisasjonsutvikling. Etter- og vidareutdanningsstrategien for tilsette i PP-tenesta er statens bidrag for å nå dette målet. Målgruppa for strategien er kommunar og fylkeskommunar. Tidsperioden for satsinga skal vere avgrensa.

---

<b>Postadresse:</b> Postboks 9359 Grønland, 0135 OSLO	<b>Telefon:</b> +47 23 30 12 00	<b>E-post:</b> post@utdanningsdirektoratet.no	<b>Bankgiro:</b> 7694 05 10879
<b>Besøksadresser:</b> Schweigaards gate 15 B, Oslo Britveien 4, Molde Parkgata 36, Hamar	<b>Telefaks:</b> +47 23 30 12 99	<b>Internett:</b> www.utdanningsdirektoratet.no <b>Org.nr.:</b> NO 970 018 131	<b>IBAN:</b> NO8876940510879 <b>BIC/SWIFT</b> DNBANOKK

## 2. Status i PP-tenesta

PP-tenesta møter forventningar om kompetanse på eit breitt spekter av fagområde. Opplæringslova § 5-6 synleggjer behovet for systemretta så vel som individretta arbeid i verksemda til PPT. Meld. St. 18 peikte likevel på at PP-tenesta viser seg å ha varierende kompetanse, spesielt når det gjeld systemkunnskap i det kommunale og fylkeskommunale støtteapparatet. Det er opp til kommunen og fylkeskommunen å vurdere korleis PP-tenesta skal organiserast.

Opplæringslova har ingen føringar knytte til krav på storleik, kompetanse og organisering av PP-tenesta, men § 5-3 gir føringar om innhaldet i sakkunnige vurderingar. Desse føringane er beskrivingar av krav til kvaliteten i arbeidet PP-tenesta utfører og har ansvaret for i tilknytning til sakkunnige vurderingar. PP-tenesta har òg oppgåver knytte til fleire andre reglar i opplæringslova

Nordlandsforskning har på oppdrag frå Utdanningsdirektoratet gjennomført ei fullskala kartlegging av kompetanse og kompetansebehov i PP-tenesta. Kartlegginga ligg til grunn for direktoratets prioritering av dei områda det skal satsast på i tidsrommet 2013-2018.

### Fagtilsette i PP-tenesta

Det har vore ein auke på om lag 500 årsverk i PP-tenesta sidan år 2000. Tal frå GSI viser at det i 2012 var 1829 årsverk i PPT i kommunane nasjonalt. Det ligg ikkje føre tal på tilsette i PPT som jobbar fylkeskommunalt.

Kompetansekartlegginga viser at talet på fagtilsette med mastergrad, embets- eller hovudfagsstudium har auka frå 60 % til 70 % i tidsrommet 2008–2012.<sup>1</sup> 78 % av dei tilsette i PP-tenesta har pedagogisk eller spesialpedagogisk utdanning, mens 13 % har psykologifagleg utdanning. 3 % av dei tilsette oppgir at dei har sosialfagleg utdanningsbakgrunn. Tendensen er at fagtilsette med meir enn fire års erfaring vurderer sin eigen kompetanse som betre på nærmast alle dei fagtematiske områda samanlikna med tilsette som har mindre erfaring i PPT.

### Bruk av arbeidstida i PP-tenesta

Lite er endra i arbeidsoppgåvene til fagtilsette i PP-tenesta sidan Meld. St. 18. Ifølgje Nordlandsforskning fortel PP-leiarar at fagtilsette bruker markant meir tid på individretta oppgåver (skrive sakkunnige vurderingar, test-/utgreiingsverksemd og møte med elevar) enn på systemretta oppgåver. Individretta arbeid står for nesten 80 prosent av tidsbruken i PPT.

I tråd med dei politiske målsetjingane meiner PP-leiarane at tenesta bør jobbe meir systemretta. Områda som blir framheva i kartlegginga, er rådgiving i barnehage /skole og kompetanse- og organisasjonsutvikling i barnehage/skole.

### Erfaringar frå tidlegare kompetanseutviklingstiltak for tilsette i PP-tenesta

*Samtak* var eit 3-årig praksisretta kompetanseutviklingsprogram for PP-tenesta og skoleleiarar som vart gjennomført i perioden 2000-2003. Målet med satsinga var å styrkje PP-tenesta innanfor ulike fagområde og det systemretta arbeidet. Evalueringar viste at programmet ikkje var tilstrekkeleg effektivt for tilsette i PP-tenesta. Strukturen var for rigid, og det var lite rom for å utvikle lokale løysingar av

<sup>1</sup> Fylling & Handegård (2009).

programmet. Ein del av kritikken var at førehandsdefinerte tema og fokusområde gjorde sitt til at mange oppfatta programmet som for toppstyrt. *Faglig løft for PPT* var eit 4-årig regionalt utviklingsarbeid som Utdanningsdirektoratet gav i oppdrag til Møller - Trøndelag kompetansesenter. Hovudmålet med prosjektet var å etablere eit fagleg miljø og ein modell for kompetanseheving, forskning og organisasjonsutvikling i Midt-Noreg.<sup>2</sup> Lokal medverknad har vore viktig for gjennomføringa, og dette blir trekt fram som ein suksessfaktor i evalueringa av prosjektet. For å styrkje PP-tenesta som profesjon var nettverksbygginga det mest sentrale elementet i prosjektet. Tilbakemeldingar undervegs i prosjektet viste at lokal tilhøyrsløse og geografisk nærleik til tilbodet var viktig for gjennomføringa. Tilbakemeldingar viser at tiltaket har medverka til å auke den faglege tryggleiken og handlingsrepertoaret hos deltakarane. Både PP-leiarar og skolefagleg ansvarlege viser til at *Faglig løft for PPT* har hatt noko å seie både for kvaliteten på rettleiinga og på det sakkunnige arbeidet.<sup>3</sup>

### 3. Kompetanse i PP-tenesta

I kartlegginga som vart gjennomført hausten 2012, har PP-leiarar, fagtilsette i PPT og skoleeigarar/skolefagleg ansvarlege svart på spørsmål om tema knytte til kompetanse og kompetansebehov. Resultata frå kartlegginga viser at:

#### Lovverk

- PPT-leiarane rapporterer om god kompetanse i tenester knytte til opplæringslova.
- Ca. 1 av 3 PP-leiarar rapporterer om mangelfull kompetanse i tenester om forvaltningslova og andre lovverk, til dømes barnehagelova.
- 45 prosent av PP-leiarane rapporterer om mangelfull kompetanse i tenester om rettar for lærlingar og lære kandidatatar.

#### Leiing

- Nærmare 80 prosent av leiarane i PP-tenesta har pedagogisk eller spesialpedagogisk utdanningsbakgrunn.
- 60 prosent har vore leiarar i meir enn fire år.
- 2 av 3 PP-leiarar har ikkje formell leiarutdanning.
- Av den tredelen som har leiarutdanning, har meir enn halvparten delteke på leiarutdanning som har vara meir enn eit halvt år ved høgskole/universitet.

#### Portefølje

- Eit stort fleirtal av skoleeigarane og PP-leiarane meiner at kompetansebehov og organisasjonsutvikling bør vere ein viktig del av PPTs verksemd. Eit stort fleirtal av skoleeigarane og PP-leiarane ønskjer ei PP-teneste med stort fokus på systemretta arbeid.
- 1/3 av skoleeigarane ønskjer meir fokus på systemretta arbeid i PP-tenesta, men meiner òg at PPT har behov for meir fagkunnskap og kompetanse hos sine tilsette.

Det er Utdanningsdirektoratets erfaring at PP-tenesta, i tillegg til systemarbeid, har eit kompetansebehov når det gjeld krava i opplæringslova, forvaltningslova og

<sup>2</sup> «Sluttrapport fra modellprosjektet Faglig løft for PPT», 2013. [www.fagligloft.no](http://www.fagligloft.no)

<sup>3</sup> Hustad og Fylling *Innovasjon gjennom samhandling. Sluttevaluering av Faglig løft for PPT*, Bodø: NF-rapport nr 16/2012 (2012).

barnehagelova. Dette er samanfallande med tilbakemeldingar til Utdanningsdirektoratet frå fylkesmannsembeta.

#### **4. Utfordringar – etablering av eit system for kompetanseutvikling**

45 % av respondentane i PP-tenesta oppgir at dei ikkje har/i liten grad har kapasitet til å delta på kompetanseutvikling utover deira daglege arbeidsoppgåver. Eit verkemiddel for å stimulere kommunar og fylkeskommunar til å inkludere PP-tenesta i planane for kompetanseutvikling i kommunane og fylkeskommunane er støtte og statleg delfinansiering.

Målet om å etablere eit føreseieleg og robust etter- og vidareutdanningstilbod for tilsette i PP-tenesta føreset samarbeid mellom statlege utdanningsmyndigheiter, kommune/fylkeskommune, arbeidstakarar og brukarar. PP-tenesta står fram som variert i så vel samansetjing og storleik som kompetanse.

Viktige faktorar å ta omsyn til i gjennomføringsfasen:

- Kapasitet i PP-tenesta fører til lokale løysingar.
- Lokale kompetansebehov krev fleksible løysingar.
- Geografiske utfordringar krev lokale tilretteleggingar.
- Tilsette i PP-tenesta utgjer ei ganske lita gruppe arbeidstakarar med ulike behov.
- Berekraftig kompetanseheving krev ein strategi for etter- og vidareutdanning som er langsiktig.
- Tilhøvet mellom etter- og vidareutdanning må vurderast ut frå behov, omfang og kapasitet i PPT.
- Høg forventning til at tilsette i PPT skal ha kompetanse på eit breitt spekter av fagområde.

#### **5. Strategi for etter- og vidareutdanning i PP-tenesta 2013-2018**

Satsinga på kompetanseutvikling for tilsette i PPT 2013–2018 skal medverke til auka fokus på systemretta arbeid i PPT. Statens bidrag har som mål å motivere kommunar og fylkeskommunar til å la sine tilsette delta i kompetanseheving av PP-tenesta.

For å nå dei politiske målsetjingane om å heve systemkompetansen i PP-tenesta er det viktig at flest mogleg PPT-tilsette gjennomfører etter- og vidareutdanning, at deltakinga blir oppfatta som meiningsfull, og at ho gir eit godt fagleg utbytte. Deltakinga skal vere frivillig for den tilsette, noko som fører til eit behov for gode ordningar og incentivar for kommunen, fylkeskommunen og arbeidstakaren, slik at flest mogleg kan delta i løpet av strategiperioden. Kompetanseheving vil styrkje tiltakskjeda for denne sektoren i kommunen og fylkeskommunen.

For at flest mogleg skal få høve til å delta, er det ein føresetnad at kommunane og fylkeskommunane legg til rette for at dei tilsette kan delta, og at tilboda blir oppfatta som praksisnære og er av høg kvalitet. Med bakgrunn i kapasiteten i PP-tenesta og omfanget av tenesta er det viktig at arbeidsgivaren gjer avtaler med sine arbeidstakarar og legg til rette for fleksible løysingar for å gjennomføre etter- og vidareutdanning.

For å lykkast med å nå denne målsetjinga er det avgjerande at kommunane og fylkeskommunane har kunnskap om kva for kompetanse det er behov for å styrkje lokalt. For å nå desse målsetjingane ved kompetanseutviklinga ser Utdanningsdirektoratet òg eit behov for leiarutdanning i strategien. Ein føresetnad for å delta i denne satsinga er at kommunar og fylkeskommunar har kartlagt sitt behov for kompetanseutvikling. Kompetanseutvikling som skal gjennomførast som ein del av strategien, bør inngå som ein del av ein heilskapleg lokal plan som blir utarbeidd i samarbeid med arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonane. Lokale prioriteringar bør vere forankra hos lokale aktørar.

Satsinga på etter- og vidareutdanning PPT 2013-2018 har tre hovudelement:

- Vidareutdanning
- Etterutdanning
- Leiarutdanning

### **Formålet**

Formålet med *Strategi for etter- og vidareutdanning i PPT 2013–2018* er å styrkje kompetansen til dei tilsette, og bidra til auka fokus på systemretta arbeid i PPT.

### **Delmål for perioden 2013–2018**

- Vidareutdanninga skal heve kompetansen til tilsette i PPT på systemretta arbeid.
- Etterutdanninga skal setje fokuset på systemretta arbeid og styrkje PPT som organisasjon.
- Kompetansen blant leiarar i PPT skal styrkjast gjennom vidareutdanningstilbod.

## 6. Vidareutdanning for tilsette i PPT 2014–2018

Vidareutdanningstilboda som blir utvikla som ein del av strategien, skal bidra til å etablere eit føreseieleg og robust etter- og vidareutdanningstilbod for tilsette i PP-tenesta.

Vidareutdanninga skal gi deltakarane formell kompetanse på mastergradsnivå, med eit omfang på inntil 60 studiepoeng i det enkelte fag eller område, avgrensa til 30 studiepoeng pr. år. Vidareutdanning vil seie studietilbod av ulik lengd som fører til formell kompetanse etter endt utdanning. Studietilboda skal organiserast som samlings- og nettbaserte deltidsstudium med krav til oppfølging av deltakarane mellom samlingane. Dei skal vere praksisnære, ha høg kvalitet, og skal sikre behovet for fleksible løysingar i PP-tenesta. Studietilboda skal ha eit omfang på inntil 30 studiepoeng, men det skal leggjast til rette for at flest mogleg skal kunne delta ved at tilboda er delte inn i modular. Dette vil gjere det mogleg å ta eksamen i delar av vidareutdanninga (til dømes 15 stp. + 15 stp.). Det skal leggjast opp til at tilboda blir utvikla og tilbodne ut frå regionale behov som kjem fram av kartlegginga.

Tilboda skal ha ei viss geografisk spreing for å sikre god tilgang på studietilbod og for å minimere kostnader til reise og opphald. Samtidig skal geografisk lokalisering av tilboda vegast opp mot kompetansen i fagmiljøa for å sikre at tilboda er av høg kvalitet. Gjennomføringa av vidareutdanninga skal følgjast opp og evaluerast med omsyn til relevans, kvalitet og organisering.

### Prioriterte område i vidareutdanning 2013–2018 er:

- Organisasjonsutvikling/endringsarbeid
- Læringsmiljø og gruppeleing
- Rettleing og rådgiving
- Leiarutdanning

## Finansiering

### Statleg bidrag

Staten bidreg med støtte til kommunar og fylkeskommunar med midlar til utvikling og frikjøp av studietilbod, og med 50 % av kostnadene i tilknytning til gjennomføringa av vidareutdanninga. Det statlege bidraget blir rekna ut frå den venta arbeidsbelastninga som studiet fører med seg (til dømes 30 studiepoeng tilsvarer 50 % arbeidsbelastning av full stilling), og gjennomsnittleg årslønn for tilsette i PPT. Det statlege bidraget skal utbetalast til arbeidsgivaren, men det er eit krav at minst halvparten skal dekkje kostnader til å frigjere arbeidstakaren frå arbeidsoppgåver for å kunne studere.

Den delen av det statlege bidraget som ikkje blir brukt til å dekkje kostnader til frigjering frå arbeidsoppgåvene til deltakarane, skal utbetalast til deltakaren fordelt på det talet månader som studiet varer. Det statlege bidraget skal kompensere for delar av den tida den tilsette bruker på utdanninga. For å sikre behovet for fleksible løysingar kan det gjerast lokale avtaler mellom arbeidsgivaren og arbeidstakaren der deltakaren blir ytterlegare frigjord frå sine arbeidsoppgåver for å studere, med ein tilsvarande reduksjon av bidraget.

### Bidrag frå arbeidsgivaren

Arbeidsgivaren forpliktar seg til å bidra ved å frigjere tilsette som deltek på vidareutdanning frå ordinære arbeidsoppgåver, tilsvarande 25 % av studieomfanget.

### Bidrag frå deltakarane

På bakgrunn av kapasitetsutfordringar i PP-tenesta er det lagt til grunn at tilsette som deltek på vidareutdanning, må bidra med noko bruk av eiga tid. Det vil seie at arbeidstakaren skal bidra med noko av si fritid under gjennomføringa av vidareutdanninga. Bidraget frå arbeidstakaren er 25 % av studieomfanget.

## 7. Etterutdanning 2013–2018

Etterutdanning er eit verkemiddel som kan bidra til å endre praksisen i PP-tenesta. Det kan òg bidra til kunnskapsutvikling av heile eller delar av organisasjonen og til ein betre kvalitet på tenestene som tenesta leverer. Etterutdanning vil seie all planlagd og systematisk kompetanseutvikling som ikkje gir formell kompetanse i form av studiepoeng. Etterutdanninga kan gjennomførast individuelt, som gruppe eller som arbeidsplassbasert kompetanseutvikling. Etterutdanninga skal bidra til å understøtte hovudmålsetjinga i strategien om auka fokus på systemretta arbeid i PPT, og etterutdanninga skal ein sjå i samanheng med vidareutdanningstilboda som blir utvikla. Etterutdanningstilboda, som er ein del av denne strategien, skal innrettast på ein slik måte at flest mogleg av kollegiet kan delta, og i dei tilfella der det er formålstenleg, også saman med regionale samarbeidspartnarar/nettverk.

Med bakgrunn i det særegne ved omfanget og organiseringa i PP-tenesta, er det lagt opp til at midlar til etterutdanning skal bidra til å stimulere lokale/regionale behov og fleksible løysingar gjennom praksisnære tilbod. Statped kan bidra til kompetanseutvikling gjennom etterutdanning med nettverksgruppemøte lokalt /regionalt med anonymiserte casedrøftingar, utviklingsarbeid og/eller nettverksførelesingar.

### Statleg bidrag

Staten bidreg med midlar til å utvikle og gjennomføre etterutdanningstilbod for tilsette i PPT. I tillegg bidreg staten med midlar til kompetanseutvikling av tilbod som bidreg til å styrkje PP-tenesta som organisasjon. Midlar til *gjennomføring av etterutdanningstilbod* skal vere i tråd med dei føringane som er gitt ved den årlege utlysinga av midlar. Saman med utlysinga blir det årleg offentleggjort kva for område som skal prioriterast ved tildelingane. Omfanget av midlar til å gjennomføre etterutdanning skjer gjennom ei årleg utlysing.

## 8. Ansvar og roller

### Nasjonal utdanningsmyndigheit skal:

- Fastsetje mål og nasjonale prioriteringar for etter- og vidareutdanninga for tilsette i PP-tenesta.
- Samarbeide med fylkesmannsembeta og Statped for å informere og motivere for deltaking i ordninga.
- Følgje opp gjennomføringa av strategien gjennom dialog med KS, aktuelle

arbeidstakarorganisasjonar og brukargrupper.

- Bidra med statlege ressursar til å gjennomføre kompetanseutvikling.
- Samarbeide med universitets- og høgskolesektoren, Statped og nasjonale senter om utvikling, gjennomføring og oppfølging av etter- og vidareutdanningstilboda.
- Bidra til regional nettverksbygging og samarbeid om etter- og vidareutdanning.
- Rapportere om etter- og vidareutdanninga og gjennomføre nødvendige evalueringar.
- Fordele ressursar og føre kontroll med bruken av midlar til etterutdanning.
- Gjennomføre behovskartlegging og identifisere behov for kompetanseutvikling i forkant av neste strategiperiode.
- Gjennom oppdrag syte for at Statped og nasjonale senter bruker sin spisskompetanse for å støtte satsinga.

### **Kommunar og fylkeskommunar som deltek i satsinga, skal:**

- Forankre strategien for etter- og vidareutdanning i eigen organisasjon.
- Kartleggje lokale behov for kompetanseutvikling i PP-tenesta.
- Utarbeide plan for kompetanseutvikling for tilsette i PP-tenesta der statleg finansierte tiltak inngår. Planen skal forankrast politisk.
- Delta i satsinga gjennom å leggje til rette for deltaking, dekkje ein del.
- Bidra med å frigjere tid til at deltakarane kan delta på vidareutdanning.
- Samarbeide med statlege utdanningsmyndigheiter og arbeidstakar- og arbeidsgivarorganisasjonane for å kartleggje kvalitet, relevans, tilrettelegging og tilpassing av tilboda.
- Gjere nødvendige evalueringar av gjennomføringa av lokale planar i samarbeid med arbeidstakar- og arbeidsgivarorganisasjonane.