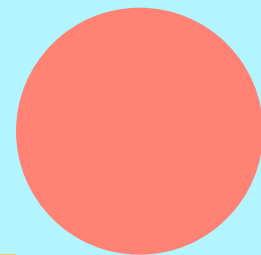




Oslo

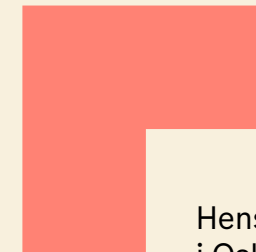


Områdesatsingene i Oslo ■ Delprogram oppvekst og utdanning

En mer inkluderende barnehage – en håndbok for profesjonsutvikling



■ Prosjekterfaringer fra Bydel Grorud ■



Hensikten med håndboka er å dele erfaringer fra prosjektet slik at bydeler i Oslo og andre kommuner kan jobbe med profesjonsutvikling som bidrar til at flere barn inkluderes i det ordinære barnehagetilbudet. Håndboka anbefaler en fremgangsmåte for profesjonsutvikling, hvor målet er en inkluderende praksis i barnehagene.

Hvorfor jobbe med profesjonsutvikling i barnehagen?

Bydel Grorud er én av femten bydeler i Oslo og ligger i Groruddalen, et område med levekårsutfordringer. De siste årene har det vært en jevn økning i antall barn med særskilte behov og barn i risikogruppen for å utvikle utfordringer. Dette har også medført en tilsvarende økning i antall barn som får spesialpedagogisk hjelp i barnehagen. Fordi barna mottok individbaserte spesialpedagogiske tiltak, betyr det at en stor andel av barna tilbrakte store deler av barnehagehverdagen utenfor fellesskapet og atskilt fra de andre barna. Vi erfarte at barnehagetilbudet ikke var likeverdig for alle barn, og at mange barn ble ekskludert fra fellesskapet. Dette tidlige utenforskapet kan være vanskelig å snu senere i barnets liv. Gjennom prosjektet har langt flere barn blitt inkludert i det ordinære barnehagetilbudet, noe som har styrket mulighetene for utvikling og tilhørighet.

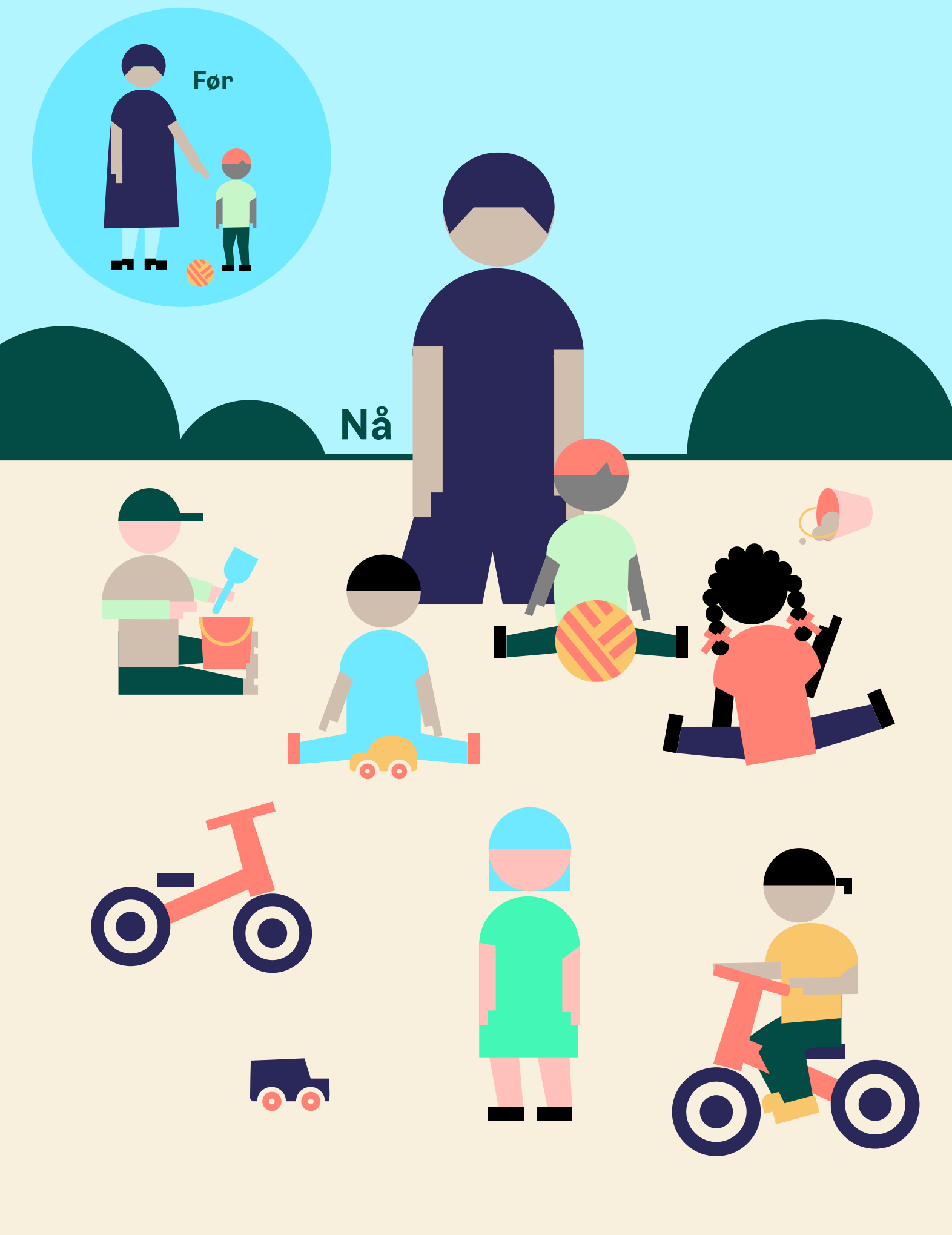
Begreper som brukes i håndboka

Inkluderende barnehagemiljø: «Inkludering» betyr å tilpasse leken til at alle barn er ulike, og sikre at alle barn får mulighet til å være med i både det sosiale og faglige fellesskapet. Et inkluderende barnehagemiljø innebærer at alle barn bidrar inn i fellesskapet og alle får et læringsutbytte. Vi voksne må reflektere og stille oss spørsmålet: Hva kan jeg på min avdeling gjøre for å sikre inkludering? Ved å løfte blikket til et organisatorisk nivå, blir vi bedre rustet til å ivareta alle barn innenfor de rammene vi har.

Barn i risiko: Vi har valgt å bruke begrepet «barn i risiko» fordi det både favner barn som har en risiko knyttet til at de har en diagnose eller fysisk utfordring, og de som er mer preget av oppvekstmiljøet sitt.

Ordinært barnehagetilbud: Vi benytter begrepet «det ordinære barnehagetilbudet». I en mer inkluderende barnehage går spesialpedagogikk og allmennpedagogikk hånd i hånd, og spesialpedagogiske tiltak inngår ofte i det ordinære barnehagetilbudet.





1. Om prosjektet

«En mer inkluderende barnehage» er et prosjekt under delprogram oppvekst og utdanning, et av tre delprogram under Områdesatsningene i Oslo. Prosjektet har vart fra mai 2021 til og med juni 2024. Prosjektet har hatt et samlet budsjett på 6,130 mill. kroner i perioden.

Målet med prosjektet har vært å inkludere flest mulig barn i fellesskapet. Det har vært et mål å ta ut færre barn ut fra fellesskapet for å motta individuelt tilpasset tiltak og i større grad ivareta behovene til barna i barnegruppen.

Gevinster

Vi har sett følgende gevinster som en følge av prosjektarbeidet:

- › Langt flere barn er inkludert i fellesskapet i det ordinære barnehagetilbudet. Det er fortsatt barn som trenger ekstra oppfølging, men hvor en sakkyndig vurdering ikke lenger trengs.
- › Reduksjon av antall henvendelser til Psykologisk pedagogisk tjeneneste (PPT) for sakkyndig vurdering på individnivå.
- › Økt samarbeid med PPT på systemsaker som omhandler kvalitets- og organisasjonsutvikling (KO). Flere barn blir i dag ivaretatt innenfor fellesskapet.

Barn med store omfattende behov er fortsatt utfordrende å inkludere til enhver tid. Noen har behov for individuell oppfølging, og av og til er det til barnets beste å få tid til hvile og skjerming.

Prosjektet har tatt for seg en profesjonsutvikling av personalet i barnehagen. Profesjonsutviklingen har hatt som mål, at personalet i barnehagene skal kunne inkludere flere barn i det ordinære barnehagetilbudet.

Profesjonsutviklingen i prosjektet

Gjennom prosjektet har vi sett at kompetansen som kreves for å skape et inkluderende fellesskap kan deles inn i tre komponenter:

1. Behov for kompetanse på å organisere hverdagen i en barnehage på en måte som inkluderer flere barn.
2. Behov for kompetanse innen individuelle tiltak.
3. Behov for å bygge kapasitet og tillit blant medarbeiderne.

1. Behov for kompetanse for å organisere hverdagen i en barnehage på en måte som inkluderer flere barn

Bydelen har erfart at ulike tiltak ikke fungerer dersom organiseringen og struktur for barnehagehverdagen ikke er godt innarbeidet for personalet. Selv om medarbeiderne er gode på å iverksette tiltak, kan de oppleve at de ikke mestrer hverdagen.

Gjennom prosjektet har det vært jobbet systematisk med å få på plass en felles plattform for alle barnehagene. Den definerer hva vi forventer av kvalitet i barnehagetilbudet vårt, hvilke forventninger vi har til ansatte for å oppnå denne kvaliteten og hva ansatte kan forvente å få av støtte for å jobbe med dette. Dette er vår «kvalitets- og kompetanseplanen». Det er et fysisk

produkt som brukes som årshjul i barnehagene (se punkt 3). Den er utarbeidet i fellesskap mellom den spesialpedagogiske kompetansen i bydel og PPT sammen med barnehagene.

Organisering og struktur handler om alt det som hver dag skjer i en barnehage. Det handler for eksempel om hvordan barna deles inn i grupper for ulike aktiviteter og hvordan man kan unngå ulike forstyrrelser for barna. Det handler også om hvordan vi håndterer en gruppe barn i ulike situasjoner når et stort antall barn trenger noe ekstra.

Alle disse situasjonene er et mulig læringsmiljø for barna. Barna skal blant annet lære å kle seg, vente på tur, sitte ved bordet og spise til å motta beskjeder og informasjon om ulike aktiviteter. Det må være klare forventninger til barna om, hva de skal og ikke skal, og alle voksne må kjenne egen rolle.

I de ulike situasjonene vil barna som trenger noe ekstra, trenge tilpassede tiltak som for eksempel visuell støtte.

2. Behov for kompetanse innen individuelle tiltak

Igjennom prosjektet har vi sett at det trengs en felles veileder for de ansatte innen tiltak for å møte barn med ulike utfordringer. Spesialpedagogene og PPT har sammen utarbeidet en slik veileder. Det er et fysisk produkt som de ansatte i barnehagene kan bruke i samspillet med barna. Veilederen har to primære fokusområder, emosjonell støtte samt lek- og læringsstøtte.

Emosjonell støtte handler om å møte barn med nysgjerrighet og innlevelse for å kunne akseptere ulike følelser barna har og for at barna skal klare å håndtere følelsene.

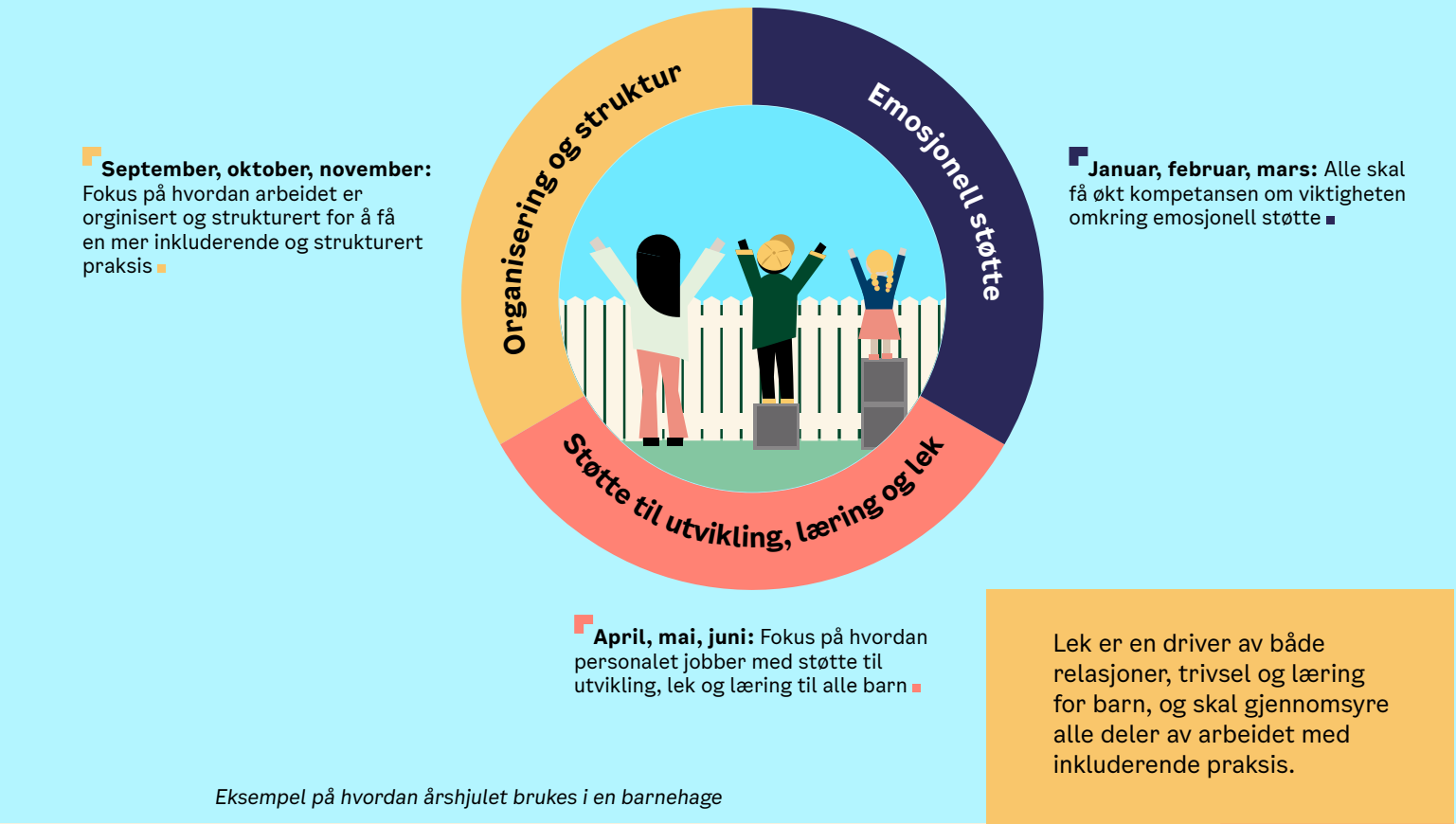
Lek- og læringsstøtte handler om hvordan voksne samtaler med barna og gir rom for innspill og tanker. Det handler om hvordan det jobbes for å bidra til inkludering i leken, samt introduksjon for materiale og fenomener som gir nye fellesskapsopplevelser.

3. Behov for å bygge kapasitet og tillit blant medarbeiderne

Vi har erfart at det ikke er mulig med profesjonsutvikling uten faste møtepunkter hvor man lærer av feil. Det er nødvendig med møtepunkter hvor hva som virker og ikke virker, drøftes. Med «Kvalitets- og Kompetanseplanen» er det utarbeidet et årshjul for barnehagene. Avdelingsmøter, kveldsmøter og planleggingsdager brukes til å jobbe med fortløpende kompetanseheving gjennom hele året. Det jobbes med en ståstedsanalyse slik at dette kan tilpasses hver enkelt barnehageansatt. De ansatte kan da gjøre en vurdering av og reflektere over hvor de er i utviklingen.

Målet er at personalet skal etablere psykologisk trygghet og tillit til hverandre. På den måten vil det være mulig å gi hverandre positive tilbakemeldinger og justeringer til det beste for utviklingen av samspillet med barna i praksis. Den psykologiske tryggheten på tvers av fag-gruppene har økt fordi den spesialpedagogiske kompetansen i bydelen har fått tilhørighet i den enkelte barnehage, og fordi PPT har fått et tettere samarbeid med bydelen.

Prosjektet har ført til en bedre arbeidsdeling mellom den spesialpedagogiske kompetansen i bydel og PPT, hvor det nå er mulig å supplere hverandre. Før kunne det være sånn at PPT og den spesialpedagogiske kompetansen i bydelen gjorde en del av den samme jobben.



Tema: Organisering og struktur

Ståstedsanalyse:

- Gjennomføre ståstedsanalyse for organisering og struktur
- Lage plan for perioden på hver avdeling med tiltak på to områder; et bevaringsområde og et forbedringsområde
- Hver ansatt bestemmer seg for et individuelt øvingsområde for seg selv

Avdelingsmøter:

Avdelingsmøter benyttes til faglig refleksjon over egen praksis. Det utarbeides en plan for bevaring og forbedring i hvert tema gjennom hele året.

Veiledning:

Alle veiledningsprosesser skal legge til rette for refleksjoner over egen praksis, knyttet til temaet det jobbes med.

2. Anbefalt prosess for profesjonsutviklingen

Basert på erfaringene gjennom prosjektet, anbefaler vi følgende steg for å jobbe med profesjonsutvikling.

Steg 1. Utarbeid en felles visjon

For å få til en profesjonsutvikling må man starte med å etablere en felles visjon. Visjonen gir de ansatte en klar hensikt med arbeidet og skaper en felles retning. For å få til en visjon, må man bli enig om hva det er utfordringsbildet.

Utfordringen for barnehagene i Bydel Grorud er det økende antallet barn som trenger ekstra støtte, uten at det blir flere ansatte til å møte behovet. Et felles utfordringsbilde gjør at mange ser nødvendigheten av endring, og hvorfor vi gjør de tingene vi gjør.

I prosjektet ble visjonen utarbeidet på en felles seminardag med alle fagledere (styreledere) og med den spesialpedagogiske kompetansen i bydelen og PPT. Det ble tydelig at kvaliteten på tilbudet må forbedres, og dette må gjøres gjennom å øke de ansattes kompetanse.

Visjon ble definert ut fra en enighet om kvaliteten som var nødvendig:

Visjon: I Bydel Groruds barnehager skal alle barn oppleve trivsel og mestring i et lekbasert læringsmiljø, og i møte med ansatte som er:

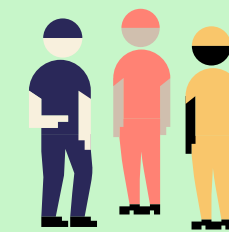
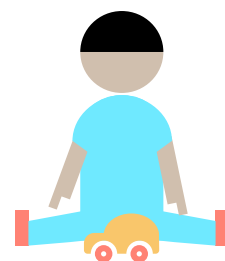
- Sensitive
- Kompetente
- Inkluderende
- Lekende

Læringspunkt: Visjon bør etableres tidlig. Prosjektet startet ikke med å utarbeide en visjon og definere hensikten med profesjonsutviklingen som anbefalt ovenfor. På grunn av det fikk man ikke nødvendig forankring fra starten av.

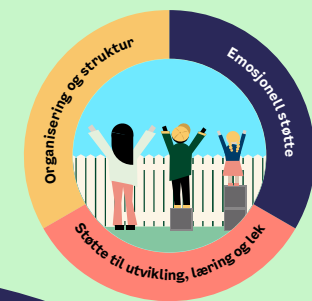
Steg 2. Nedsette arbeidsgruppe på styrernivå og undersøk ansattes behov

Når et felles utfordringsbilde og visjonen er etablert, må det avklares hvordan det skal jobbes mot visjonen. Det kan være smart å lage en arbeidsgruppe som jobber med dette.

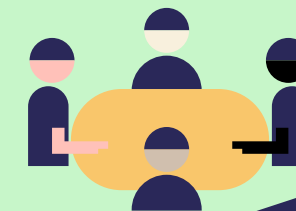
Arbeidsgruppen i prosjektet besto av fagledere, spesialpedagoger og PPT. Arbeidsgruppen jobbet frem det som de vurderte var god kvalitet i en barnehage.



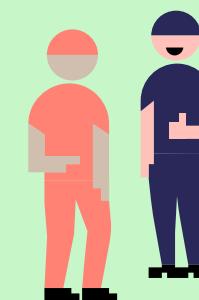
Steg 1. Utarbeid en felles visjon



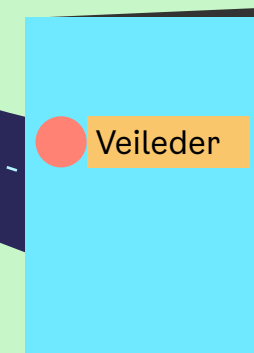
Steg 2. Nedsett en arbeidsgruppe på styrernivå og undersøk ansattes behov



Steg 3. Lag en kvalitets- og kompetanseplan med årshjul



Steg 4. Tilrettelegg for kapasitetsbygging og autoritativ ledelse



Steg 5. Utarbeid veileder med tiltak

Gruppen kom frem til at god kvalitet handler om:

1. Organisering og struktur
2. Emosjonell støtte
3. Støtte til utvikling, lek og læring

I arbeidsgruppen kom det frem at bydelens barnehager trengte å jobbe med kapasitetsbygging. Videre fant arbeidsgruppen ut at det var behov for en mer tydelig autoritativ ledelse. Autoritativ ledelse dreier seg om å skape en balanse mellom tydelige forventninger til kvaliteten ansatte må levere og et like tydelig signal til ansatte på, hva de kan forvente av støtte fra ledelsen.

Parallelt med jobben til arbeidsgruppen kan hele medarbeidergruppen for eksempel involveres gjennom en spørreundersøkelse. Det ble gjennomført en spørreundersøkelse i starten av prosjektet, underveis og i avslutningen.

Læringspunkt: Det er en fordel å starte med for eksempel 1/3 av barnehagene. I prosjektet deltok alle barnehagene samtidig og det gjorde styringen av prosjektet mer krevende for prosjektledelsen.

Steg 3. Lag en kvalitets- og kompetanseplan med årshjul

Arbeidsgruppen var enige om at det var behov for en kvalitets- og kompetanseplan for barnehagene. En slik plan har fokus på hva som behøves i en barnehage som skal ha høy kvalitet, og beskriver hva som forventes av ansatte, hvordan ansatte få støtte til utvikling og hva som skal til for å lykkes.

Læringspunkt: Organisering må være på plass før det er mulig å jobbe med tiltak. I prosjektet startet vi med å jobbe med veilederen (tiltak). Det viste seg at ansatte hadde utfordringer med å bruke tiltakene fra veilederen på grunn av manglende organisering og struktur i barnehagen.

Steg 4. Legge til rette for kapasitetsbygging og autoritativ ledelse

Det må legges til rette for møtepunkter der de ansattes meninger er viktige, og hvor det er rom for tilbakemeldinger og utvikling av profesjonsfellesskapet.

Det er administrasjonen i en barnehage sin oppgave å tilrettelegge for dette sammen med styrerne. Gjennom årshjulet er det tilrettelagt for en systematikk og en ståstedsanalyse for hvert tema.

Læringspunkt: Det trengs et høyt nivå av mestringsfølelse blant ansatte. I prosjektet har det blitt jobbet med å få de ansatte til å oppleve mestring fordi det gir motivasjon og mulighet for å øke kompetanse. For å tilrettelegge for mestring er det nødvendig med kapasitetsbygging, jf. ovenfor.

Steg 5. Utarbeid veileder med tiltak

PPT og den spesialpedagogiske kompetansen i bydelen har utarbeidet frem en veileder med konkrete og individuelle tiltak som kan brukes av barnehagene. PPT og den spesialpedagogiske kompetansen veileder personalet i bruk av veilederen.

3. Hva skjedde før prosjektstart

Bydel Grorud opplevde en økning i antall barn som trengte ekstra støtte for å mestre og få utbytte av barnehagehverdagen. Dette gjelder både barn med ressurskrevende vansker og mange barn som trenger ekstra støtte uten å ha behov for en sakkyndig spesialpedagogisk utredning. Blant disse kan det være barn med språkutfordringer, manglende sosial og emosjonell utvikling, utfordringer med sosialt samspill, atferdsproblemer og barn som kommer fra utfordrende hjemmemiljøer.

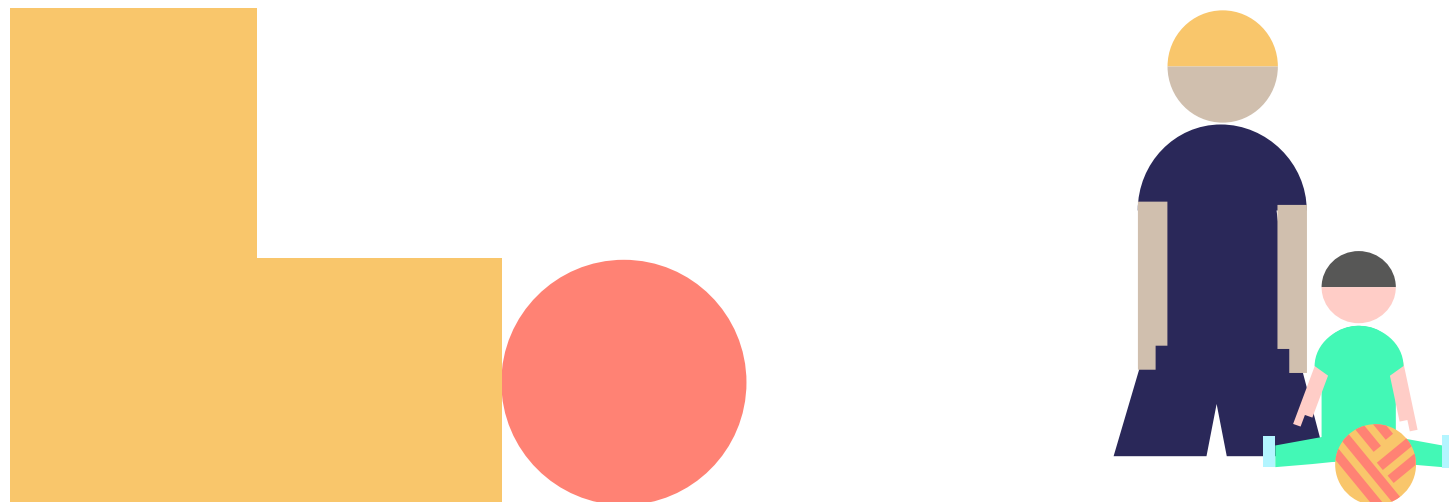
NTNU Samforsks rapport (SØF-rapport 7/22) pekte på, at bydelene med størst levekårsutfordringer totalt sett har høyest ressursbruk for barn med særskilte behov, men at man bruker mindre ressurser per barn fordi ressursene må fordeles på flere barn.

Organisatorisk endring

Bydelens støtteressurser og spesialpedagoger var organisert i et fagsenter og hadde Pedagogisk Psykologisk Tjeneste (PPT) som faglig samarbeidspartner. Bydel Grorud avviklet fagsentret og fordelte støtteressurser og spesialpedagoger ut i barnehagene, hvor ledelsesansvaret ble lagt til fagleder (styreleder) i den enkelte barnehage. For å bevare fagfellesskapet for spesialpedagogene, ble det opprettet et inkluderingsteam (hvor også PPT har fått plass) på tvers av barnehagene.

4. Veien videre

Med dette prosjektet har Bydel Grorud lagt grunnlaget for en ny arbeidsmetode i bydelens barnehager. Implementeringen av den nye arbeidsmetoden varierer fra barnehage til barnehage, og bydelen jobber videre for at enda flere barn skal inkluderes i fellesskapet. I det videre utviklingsarbeidet ønsker bydelen å undersøke hvordan den helsefaglige kompetansen fra helsestasjonen kan bidra til ytterligere inkludering av barn i det ordinære barnehagetilbudet. Den nye arbeidsmetoden har også inspirert PPT til å starte sitt eget utviklingsprosjekt, «PIPPI», med mål om at PPT skal bidra til at flere barn ivaretas innenfor det ordinære tilbudet.





Oslo

