



Rune Dahl

Leder

Etter- og videreutdanning i PPT.

Vil man lykkes denne gangen?

Strategi for etter- og videreutdanning i PPT 2013 – 2018 er å styrke ansattes kompetanse, og bidra til økt fokus på systemrettet arbeid i PPT. Programmet er forkortet til SEVU-PPT og på Utdanningsdirektoratets hjemmeside:

<http://www.udir.no/Utvikling/Etter--og-videreutdanning-PPT/> er det en fyldig redegjørelse for innhold og studiemuligheter.

Videreutdanningstilbudet består av to deler:

Videreutdanning for å styrke kompetansen til ansatte i PPT i systemrettet arbeid.

Videreutdanning for å styrke lederkompetansen i PPT.

Videreutdanningen er knyttet til formelle studietilbud (avgrenset til 30 studiepoeng pr. år.) og de prioriterte områdene er: organisasjonsutvikling/endringsarbeid, læringsmiljø og gruppeledelse, veiledning og rådgivning, og lederutdannelse.

Følgende tilbud for videreutdanning av ansatte i PPT er opprettet som en del av SEVU-PPT

UIT	Norges Arktiske Universitet Rådgivning og Veiledning
Høgskolen i Nord-Trøndelag	Organisasjonsutvikling og endringsarbeid
NTNU	Rådgivning og Veiledning Læringsmiljø og gruppeledelse
Høgskolen i Oslo og Akershus	Rådgivning og Veiledning Organisasjonsutvikling og endringsarbeid
Høgskolen i Lillehammer	Læringsmiljø og gruppeledelse
Høgskolen i Hedmark	Organisasjonsutvikling og endringsarbeid
Universitetet i Nordland	Organisasjonsutvikling og endringsarbeid

med oppstart høsten 2014:

Kommuner/fylkeskommuner må både søke om studieplasser og stipend/vikarmidler ved å:

- godkjenne/avslå og prioritere mellom søkerne i søkesystemet.
- søke om vikarmidler og eventuelle studieavgifter til Fylkesmannen.

Det er opprettet egne studietilbud i prioriterte fagområder. Det er også mulig å søke på andre fagområder og/eller studiesteder. Frist for kommuner /fylkeskommuner er 15.04.2014.

For studieåret 2014/2015 kan man velge mellom 2 studietilbud fordelt på 2 studiesteder i forhold til lederkompetanse. Utdanningen varer i 1,5 år og gir 30 studiepoeng.

NTNU	Lederutdanning
Universitetet i Oslo	Lederutdanning

Utdanningsdirektoratet fordeler studieplasser.

Søknadsfrist for kommuner /fylkeskommuner er 15.04.2014.

Etterutdanning:

I tillegg til videreutdanning er det også bevilget midler til etterutdanning. Jf. <http://www.udir.no/Utvikling/Etter--og-videreutdanning-PPT-/Tildeling-av-midler-til-gjennomforing-av-etterutdanning-for-ansatte-i-PPT/>

Prioriterte områder er:

- Organisasjonsutvikling/endringsarbeid
- Læringsmiljø og gruppeledelse
- Veiledning og rådgivning
- Flerspråklighet
- Flerkulturalitet

For 2014 er det bevilget 2.000.000,- som er fordelt på Fylkesmannsembetene. Søknadsfrist til Fylkesmennene er 01.05.2014.

Samlet sett er SEVU-PPT den største satsningen på å utvikle den pedagogisk-psykologiske tjenesten siden SAMTAK.

SAMTAK var et treårig kompetansehevingsprogram (2000 – 2003) som ble utviklet som en konsekvens av St.meld. nr. 23 (1997–98) *Om opplæring for barn, unge og voksne med særskilte behov*.

Om SAMTAK skriver Udir i; Strategi for etter- og videreutdanning for tilsette i PP-tenesta,

at:

“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”

Kritikken mot SAMTAK var at det hadde form av et kunnskapssyn som et statlig overrisslingsanlegg. Programmet ble oppfattet som toppstyrt, med forhåndsbestemte tema og innretninger. Erfaringen med tidligere kompetansehevingsprogrammer er altså ikke de beste.

Satsingen på systemrettet arbeid er begrunnet i Opplæringsloven.

Oppl. § 5-6. *Pedagogisk-psykologisk teneste*

“Kvar kommune og kvar fylkeskommune skal ha ei pedagogisk-psykologisk teneste. Den pedagogisk-psykologiske tenesta i ein kommune kan organiserast i samarbeid med andre kommunar eller med fylkeskommunen.

Tenesta skal hjelpe skolen i arbeidet med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å leggje opplæringa betre til rette for elevar med særlege behov. Den pedagogisk-psykologiske tenesta skal sørge for at det blir utarbeidd sakkunnig vurdering der lova krev det. Departementet kan gi forskrifter om dei andre oppgåvene til tenesta.”

SEVU-PPT kan synes å være et dristig prosjekt og jeg savner en diskusjon om individ- og systemrettet arbeid. Opplæringsloven stiller krav om at kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling skal være en del av PP-tjenestens arbeidsoppgaver, men grunnen til at kompetansen skal finnes er for å legge opplæringen bedre til rette for elever med **særlige behov**.

Det blir interessant å se om videreutdanningen blir spesifikk nok til å ivareta PPTs målgruppe. En gjennomgang av de forskjellige modulene får meg til å stille spørsmål om ikke dette blir for pedagogisk generelt til å utgjøre en forskjell. Det er også et tankekors at ikke universitetene er tyngre inne. Hvorfor er ikke de psykologiske, spesialpedagogiske og pedagogiske instituttene blant tilbyderne?

I NoU 2009: 18 Rett til læring, diskuteres forholdet mellom individarbeid og systemarbeid.

“Det er imidlertid ikke nødvendigvis helt klare skiller mellom individrettede og systemrettede oppgaver. Noen skiller også mellom individrettet, grupperett og systemrettet arbeid. Nordlandsforskning viser at PP-tjenestens fagansatte har ulike oppfatninger av det reelle innholdet i et systemperspektiv og systemarbeid.” 8.1.1 Lovregulering og arbeidsoppgaver

Forholdet mellom individarbeid og systemarbeid fremstilles ofte i et enten eller perspektiv. Det er imidlertid vanskelig å forestille seg individer uavhengig av et system, en organisasjon, eller en organisasjon uten individer. Enkelte, som f.eks organisasjonspsykologen Ralph Stenbäcker., vil gå så langt som å hevde at det ikke er noen forskjell på hva som kan få et individ til å fungere godt og hva som får en organisasjon til å fungere godt.

God PP-praksis i individsaker fører i mange tilfeller til systemarbeid, som kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling. Det går også andre veien, kompetanseutvikling medfører henvisning av individsaker.

Det er å håpe at SEVU-PPT klarer å ivareta begge perspektiver slik at programmet kan gjøre hverdagen til barn, unge og voksne med særlige behov bedre.

Erfaringer fra barnehage og skoler viser at det er tre forhold som skaper bekymring hos ansatte:

- barn som ikke lærer som forventet,
- barn som ikke oppfører seg som forventet,
- og kombinasjoner av disse.

Rune Dahl