



Øystein Lund

SEVU-PPT - Et bidrag til utvikling av PP-tjenesten?

Artikkelen tar utgangspunkt Utdanningsdirektoratets strategi for etter- og videreutdanning for PP-tjenesten, og drøfter hvilke forutsetninger som må være til stede for at kompetanseutviklingsprogrammet SEVU-PPT skal kunne bidra til utvikling og endring av PP-tjenesten, og ikke bare til kompetanseutvikling for den enkelte fagperson i tjenesten. Artikkelen trekker inn føringer for PP-tjenesten som er gitt i sentrale styringsdokumenter de senere år, og ser disse i relasjon til hva forskning sier om PP-tjenesten, og forholdet mellom skoleeier, barnehage, skole og PP-tjenesten. Artikkelen peker avslutningsvis på tre forhold som anses vesentlige for at SEVU-PPT skal kunne bidra til utvikling av PP-tjenesten.

INNLEDNING OG PROBLEMSTILLING

Kompetanseutviklingsprogrammet SEVU-PPT - Strategi for Etter- og Videreutdanning for PP-tjenesten - er ett av de tiltakene som ble foreslått av Midtlyngutvalget (Kunnskapsdepartementet 2008-09) og fulgt opp i den påfølgende stortingsmelding (Kunnskapsdepartementet 2010-11) for å bringe PP-tjenesten ”tettere på” slik at den kan bidra til at det ”bygges at lag rundt lærerne” (Kunnskapsdepartementet 2010-11 s. 65). Formålet med strategien er ”... å styr-

ke ansattes kompetanse, og bidra til økt fokus på systemrettet arbeid i PPT” (Utdanningsdirektoratet 2015). Programmet tilbyr i perioden 2013 - 2018 videreutdanning og etterutdanning for fagpersoner og ledere i PP-tjenesten innenfor områdene ”veiledning og rådgiving”, ”klasseledelse og læringsmiljø”, ”organisasjonsutvikling og endringsarbeid” samt lederutdanning. Målet med satsingen er altså ikke bare å styrke ansattes kompetanse individuelt, men også å bidra til en dreining av tjenestens arbeidsprofil. En

Øystein Lund er førsteamanuensis ved UiT Norges arktiske universitet. Han har tidligere vært fagperson og leder i kommunal PP-tjeneste, og har sittet i flere sentralt oppnevnte arbeidsgrupper og utvalg, herunder Midtlyngutvalget. Han har også hatt arbeidsoppgaver knyttet til organisering og undervisning innen SEVU-PPT.

tidligere satsing, med langt på vei tilsvarende målsetting, var programmet "SAMTAK" (Lie mfl. 2003) som ble gjennomført i perioden 1999 til 2002. SAMTAK var i motsetning til SEVU-PPT ikke et videre- og etterutdanningsprogram, men en strategi basert på sentrale og regionale fagsamlinger, gjennomført som støtte til oppfølging på lokalt plan i regi av skoleeier. Det er også verd å merke seg at det som i NOU 18 Rett til læring (2008-09 s. 29) var foreslått som et "kompetanseutviklingsprogram for PP-tjenesten", i den påfølgende stortingsmelding ble konkretisert og anbefalt som en "etter- og videreutdanning for PP-tjenesten" (Kunnskapsdepartementet 2010-11 s. 141).

Det er interessant, og kanskje også forståelig at man nå velger en annen innfallsvinkel enn forrige gang. Ut fra en noe blandet vurdering av SAMTAK-satsingen (Lie m.fl. 2003) var det kanskje ikke naturlig å la den danne modell for den neste satsing på nasjonalt plan. Likevel finner jeg grunn til å se mer på hvordan et tilbud som i utgangspunktet rettes mot enkeltpersoner, enten som videre- eller etterutdanning, kan bidra til å nå en målsetting som også handler om utvikling av organisasjoners tjenesteprofil. Min problemstillinger er derfor:

I hvilken grad kan et individuelt rettet kompetanseutviklingsprogram som SEVU-PPT bidra til endring på organisasjonsnivå, og hva må eventuelt til for at programmet skal bidra til videre utvikling av PP-tjenesten?

Med individuelt rettet mener jeg her at man til både videre- og etterutdanning søker opptak som enkelt deltaker. Hva som eventuelt skjer av felles strategiske vurderingsprosesser ved den enkelte PP-tjeneste før søknad om deltakelse sendes, vet vi lite om. Min antakelse er at vi vil finne en stor variasjon i graden av felles drøfting av enhetens samlede kompetansebehov før søknad sendes.

I artikkelen vil jeg gå litt inn på de prosesser som har gått forut for lansering av programmet, og jeg vil videre gå inn på noen av de avveininger og dilemma PP-tjenesten står i (Fylling og Handegård 2009; Hustad, Strøm og Luckner Strømsvik 2013; Nordahl & Hausstätter

2009). Dernest vil jeg presentere kompetanseutviklingsprogrammet SEVU-PPT, og drøfte i hvilken grad et slikt program kan bidra til utvikling av PP-tjenesten, og hva som eventuelt må til for at det skal kunne skje.

Artikkelen henter empiri fra sentrale styringsdokumenter for PP-tjenesten, Utdanningsdirektoratets informasjonsskriv om SEVU-PPT, studiestedenes emneplaner for videre- og etterutdanningstilbud innen SEVU-PPT og et utvalg bestående av 14 eksamensbesvarelser fra modul 2 i studietilbudet "Organisasjonsutvikling og endringsarbeid".

BAKGRUNN

Bakgrunnen for satsingen er dels de forventningene som stilles til PP-tjenesten i Stortingsmelding 18 "Læring og samarbeid" (2010-2011), og dels de forventninger som har vært formulert i flere sentrale styringsdokumenter om PP-tjenesten om at tjenesten må arbeide "mer systemretta". (Undervisnings- og forskningsdepartementet 1997-98; Undervisningsdepartementet 2001; Bargel & Samuelsen 2006). I grunnlaget inngår også forskningsrapporter (Fylling & Handegård 2009; Hustad, Strøm & Luckner Strømsvik 2013) som påpeker at arbeidsprofilen til PP-tjenesten er lite endret de senere år, og at det er de såkalt "individrettede" arbeidsmåter som tar storparten av PP-tjenestens kapasitet.

Nå må det understrekes at det ikke foreligger en gitt forståelse av hva som ligger i begrepene "individretta" og "systemretta" (Bargel & Samuelsen 2006; Fylling & Handegård 2009), men det kan synes som om den langvarige, og til dels tilspissede debatten, hvor forholdet mellom disse to begrepene gjerne ble fremstilt som en dikotomi, har veket plassen for en mer komplementær forståelse. (ibid.).

Opplæringslovens § 5.6. om PP-tjenesten angir to primære arbeidsområder for tjenesten;

- a) *Tenesta skal hjelpe skolen i arbeidet med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å leggje opplæringa betre til rette for elevar med særlege behov.*
- b) *Den pedagogisk-psykologiske tenesta*

skal sørge for at det blir utarbeidd sak-kunnig vurdering der lova krev det.

Disse to leddene i loven kan ses som uttrykk for to komplementære innfallsvinkler til å sikre læringsutbytte, og en tilpassa, inkluderende og likeverdig opplæring. - En innfallsvinkel basert på faglig og organisatorisk utvikling (Bachmann & Haug 2006), og den andre med utgangspunkt i juridisk basert rettighetstenkning. Disse to ”veiene” har selvstendig nær sammenheng med hverandre. Både kompetanseutvikling/organisasjonsutvikling og sakkyndighet må baseres på god kjennskap til og nær relasjon til skolen men likevel er det et annet sett av betingelser som er til stede når en anbefaling gis i form av en sakkyndig vurdering. Relasjonen mellom disse to leddene i loven er også tematisert i Nordlandsforsknings rapport ”Kompetanse i krysspress”:

Skal tjenesten primært fokusere på ansvar for sakkyndighetsarbeid som bidrag til å sikre elevers individuelle rettigheter etter loven, eller skal hovedfokus være på å ved systemisk arbeid styrke opplæringsinstitusjonene i deres ivaretagelse av barn og elever? (Fylling & Handegård 2009 s. 157)

Det påpekes videre at de to elementene ikke nødvendigvis må ses som motsetninger til hverandre. Søgnen-utvalget (Utdannings- og forskningsdepartementet 2003) satte i sin tid frem forslag om å styrke vektlegging av den tilpassede opplæring, og fjerne retten til spesialundervisning. Forslaget ble ikke tatt til følge, og ble ikke tatt opp, verken i NOU 18 Rett til læring (2008-2009), eller St. meld 18 Læring og fellesskap (2010-2011). Spørsmålet er dermed snarere hvordan vektleggingen mellom disse to innfallsvinklener er, både i barnehage og skole, og i PP-tjenesten. PP-tjenesten har gjennom flere år ytret ønske om å dreie sin ressursbruk over fra sakkyndighetsarbeid og over mot i større grad å drive kompetanse- og utviklingsarbeid (Fylling & Handegård 2009), og en av målsettingene med SEVU-PPT er som allerede nevnt å understøtte denne utviklingen.

Den avklaring og nyansering av relasjonen mellom begrepene ”individretta” og ”systemretta” som er skjedd de senere år er et steg i riktig retning, men det løser ikke nødvendigvis de mer konkrete, ressursmessige avveininger PP-tjenesten må håndtere. Riksrevisjonens forvaltningsrevisjon av spesialundervisningen i Norge fra 2010 (Riksrevisjonen 2010-11), viste at 70 prosent av PP-tjenestene hadde over tre måneder gjennomsnittlig saksbehandlingstid. Av disse hadde 45 prosent en saksbehandlingstid fra tre til seks måneder og 25 prosent en saksbehandlingstid over seks måneder. ”Saksbehandlingstid” i denne sammenheng betyr tiden fra henvisning til PP-tjenesten, og til sakkyndig vurdering foreligger. Vi har altså her å gjøre med en forståelse som fokuserer på de forvaltningsmessige aspekter ved tjenesteytingen. Opplæringsloven setter ingen eksakt grense for hva som er akseptabel ventetid, men i ”Veileder til opplæringsloven om spesialpedagogisk hjelp og spesialundervisning” (2009) antydes en grense på tre måneder. PP-tjenesten er på landsbasis tilført et betydelig antall stillinger det siste tiår (Kunnskapsdepartementet 2010-11), men fortsatt får fylkeskommuner og kommuner pålegg fra fylkesmann om å lukke avvik fordi PP-tjenestens saksbehandlingstid overstiger 3 måneder.

Av hensyn til både barn/elever og foreldre er det selvstendig viktig å unngå urimelig lang saksbehandlingstid, men Fylling & Handegård (2009 s. 29) beskriver det dilemma for PP-tjenesten som gjerne følger med å kjempe for å få ventetida ned.

Ofte blir dette en ond sirkel: Store ventelister gjør at all tid bindes opp i å få unna sakkyndige vurderinger, men dersom man fikk tid frigjort til mer systemrettet arbeid, for eksempel rutiner når det gjelder skolers og barnehagers tilmeldinger ville kunne bidratt til å få listene ned.

Midtlyngutvalget reiser i NOU 18 Rett til læring (2008-09 s. 95) også spørsmål ved om det først og fremst er gjennom sakkyndig vurdering at PP-tjenesten bidrar til bedre tilrettelegging for

barn og unge:

Kanskje kunne mange elever fått raskere og bedre hjelp dersom fagpersonen fra PP-tjenesten hadde hatt mulighet til å være mer i elevens læringsmiljø, sammen med læreren som drøftingspartner og rådgiver, og ikke som representant for sakkyndig instans. En PP-rådgiver som har fulgt eleven i læringsmiljøet over tid – i tett dialog med lærerne – vil sannsynligvis i langt større grad enn ved sakkyndig vurdering kunne påvirke lærerens praksis.

PP-tjenesten er imidlertid pålagt å gi sakkyndig vurdering der det anmodes om dette. Tjenesten har dermed ingen mulighet til på egen hånd å redusere omfanget av sakkyndighetsvurdering for å sette ressursene inn på å være mer ute i barnehager og skoler. Med andre ord hendler ikke PP-tjenestens profil alene om vurderinger og veivalg som PP-tjenesten gjør, men også om hvilke forventninger og bestillinger som rettes til PP-tjenesten fra eier, barnehager og skoler. En dreining av tjenesteprofil vil ut fra dette ikke bare handle om at en organisasjon endres, men at flere organisasjoner sammen endrer sin måte å oppfatte, og samhandle med hverandre på. Dette retter søkelyset mot skoleeiers rolle. I hvor stor grad har kommunal ledelse fokus på å arbeide for god samhandling mellom barnehage, skole og PP-tjeneste (Fylling & Handegård 2009; Bargel & Samuelsen 2006; Haug 2011; Bachmann & Haug 2006)? Og i hvilken grad ser de SEVU-PPT som en mulighet til å analysere og videreutvikle samhandling?

I perioden 2004/05 – 2011/12 hadde man på landsplan en markant økning i antall elever som får spesialundervisning. Stram kommuneøkonomi ble vurdert å være en betydelig driver bak denne utviklingen (Mathisen & Vedøy 2012). Utdanningsspeilet 2015 (Utdanningsdirektoratet 2015 a) viser at veksten flatet ut i 2012/13 og at antallet er gått noe ned etter det. Om tendensen fortsetter kan det medføre noe mindre trykk på PP-tjenestens sakkyndighetsfunksjon. I rapporten sies det imidlertid at det er usikkert om nedgangen skyldes at flere barn nå får et for-

svarlig læringsutbytte innen rammen av ordinær opplæring, eller om det er færre barn som får oppfylt retten til spesialundervisning. Før man vet mer om det, er det vanskelig å si om den tendensen vi nå ser er en gledelig utvikling. I NOU 2 ”Å høre til – virkemidler for et trygt psykososialt skolemiljø” (2015) rettes også forventninger til PP-tjenesten. Her foreslås en utvidelse av PP-tjenestens mandat, ved at den noe avgrensede formuleringen i § 5.6 ”... for å leggje opplæringa betre til rette for elevar med særlege behov...” foreslås fjernet, slik at tjenestens mandat i prinsippet omfatter alle elever. Nå må det sies at mange av de tiltak PP-tjenesten i dag samarbeider med skolen om også omfatter alle elever, slik som utvikling av bedre klasseledelse, utvikling av bedre læringsmiljø, motvirkning av mobbing og tiltak for å styrke den tidlige lese- og skriveutvikling. Likevel er det grunn til å forvente at forslaget, om det blir tatt til følge, på sikt også vil prege forventningene til PP-tjenesten.

VALG AV STRATEGI FOR KOMPETANSEUTVIKLING I PP-TJENESTEN

I rapporten ”Kompetanse i krysspress” fra Nordlandsforskning. (Fylling og Handegård 2009 s. 157) sies det at

PP-tjenesten i dag fremstår som en tjeneste med gjennomgående høy kompetanse, kompetanse som også av brukere, eiere og samarbeidspartnere langt på vei oppfattes som relevant for deres behov.

Bildet av en tjeneste med høy kompetanse bekreftes også av senere rapporter. Umiddelbart kan man da stille spørsmålet om ytterligere kompetanseutvikling for PP-tjenesten er det strategisk riktige svaret på de utfordringene som flere rapporter og styringsdokumenter peker på. (Bargel & Samuelsen 2006; Kunnskapsdepartementet 2010-11; Nordahl & Häusstätter 2009) Svaret er kanskje å finne i sammendraget til rapporten ”Kompetanse i PP-tjenesten – til de nye forventningene” (Hustad, Strøm & Luckner Strømsvik 2013) som sier at

Rapportens hovedkonklusjon er at PP-tje-

nesten har svært god faglig kompetanse, men i større grad behøver å utvikle en kompetanse for å være "tettere på" lærerne i skolen og barnehagelærerne i barnehagen.

Videre ser vi også i rapporten "Kompetanse i krysspress" (Fylling & Handegård 2009) at nær halvparten av ledere i PP-tjenesten (47 prosent) mener at behovet for kompetanseheving er størst på området organisasjonsutvikling, mens 35 prosent mener behovet er størst på området samspills- og relasjonsanalyse. Her er det interessant å legge merke til at når fagpersoner i PP-tjenesten blir bedt om å svare på hvor deres eget kompetansebehov er størst, så settes disse to områdene på topp bare av henholdsvis 12 og 13 prosent. En slik forskjell kan gjøre det vesentlig å se på hvordan valg av, og rekruttering til etter- og videreutdanningstiltak skjer.

Som nevnt konkluderte evaluering av kompetanseutviklingsprogrammet SAMTAK som ble gjennomført i perioden 1999 – 2002 med at effekten varierte sterkt fra kommune til kommune, og at det gjennomgående var de tjenestene som i utgangspunktet var mest utviklingsorientert som hadde utbytte av programmet. På den bakgrunn kan man forstå at et nytt kompetanseutviklingsprogram for PP-tjenesten gis en annen innretning. Likevel er det grunn til å trekke frem spørsmålet fra Fylling og Handegård (2009) om ikke det er kapasitet, snarere enn kompetanse som er hovedproblemet når barnehagers og skolers forventninger ikke innfris. Her står vi overfor den problemstilling at man fra sentralt hold har virkemidler til å gjøre noe med PP-tjenestens kompetanse, mens PP-tjenestens kapasitet i langt større grad avhenger av økonomi og prioriteringer på fylkeskommunalt og kommunalt plan.

SEVU-PPT, INNRETNING, INNHOLD OG ORGANISERING

Kompetanseutviklingsprogrammet SEVU-PPT er som nevnt en oppfølging av Stortingsmelding 18 (2010-2011) og har som formål å "styrke ansattes kompetanse og bidra til økt fokus på

systemrettet arbeid i PPT". Universiteter og høyskoler ble invitert til å søke om oppdrag, bestående i å tilby videre- og etterutdanning innenfor områdene;

- *Veiledning og rådgiving*
- *Læringsmiljø og gruppeledelse*
- *Organisasjonsutvikling og endringsarbeid*

Og i tillegg gi tilbud om lederutdanning.

Videre er Statped gitt en særskilt rolle i programmet, ved å etablere og lede regionale nettverk, bistå i koordinering av utdanningstilbudene og tilby etterutdanning på utvalgte områder. (Utdanningsdirektoratet 2015 b)

Videreutdanningen, som startet med sine første kull høsten 2014 forutsettes å bestå av to moduler à 15 studiepoeng, den skal være samlingsbasert og hver modul skal gå over ett semester. Studiestedene som fikk oppdrag forutsettes også å tilby etterutdanning innenfor samme tema, men står der noe mer fritt med hensyn til antall kursdager tilbudet skal bestå i. Det ble valgt en organisering som skulle sikre en viss geografisk nærhet til undervisningstilbudet. Dette ble gjort med at samme tema ble gitt av studiesteder på ulike steder i landet. De studiesteder som skulle gi videreutdanning innenfor samme område ble bedt om å harmonisere sine emneplaner for å sikre at det ble gitt et enhetlig tilbud over hele landet, og for å muliggjøre flytting mellom studiesteder. For å sikre mulighet for deltakelse er videreutdanningstilbudet gratis, og kommuner og fylkeskommuner får midler til dekning av vikarutgifter for de som er tildelt studieplass. Også for deltakelse i etterutdanningstilbudene er det satt av midler, som tildeles ved søknad til Fylkesmann. Programmet blir videre evaluert av eksterne instanser, både fortløpende og i etterkant.

Målsettingen til SEVU-PPT er som nevnt to-delt;

1. *Styrke ansattes kompetanse og*
2. *Bidra til økt fokus på systemrettet arbeid i PPT*

Når det gjelder første del av målsettingen synes et i utgangspunktet individuelt rettet videre- og

etterutdanningstilbud å være et godt virkemiddel. Når det gjelder ”å bidra til økt fokus på systemrettet arbeid i PPT” altså en målsetting som handler om et felles, organisatorisk forankret fokus er det større grunn til å stille spørsmål.

Organisasjonsteori og erfaring forteller oss mye om at en organisasjon ikke nødvendigvis endrer sin virksomhet selv om enkeltaktører i organisasjonen og utvikler sin kompetanse og endrer sin forståelse. Organisasjonens struktur, som innarbeidede arbeidsmåter og rutiner, og kultur, forstått som felles oppfatninger og normer bærer i seg krefter til å opprettholde eksisterende praksis og gjeldende oppfatninger.

Jacobsen & Thorsvik (2002) setter tre forutsetninger for organisatorisk læring:

1. *Det enkelte individ i organisasjonen lærer*
2. *Læringen som foregår på individnivå, spres til andre i organisasjonen*
3. *Organisasjonen som kollektiv utvikler tiltak for å løse problemet og iverksetter tiltaket/ene.*

Et tradisjonelt videreutdanningsprogram vil primært rettes mot pkt. 1, at det enkelte individ i organisasjonen lærer, og kanskje også klarer å oppmuntre til en viss spredning av erfaringsdeling innen en organisasjon. Det er imidlertid åpenbart at det tredje trinn forutsetter prosesser på organisasjonsnivå. Kan slike prosesser initieres og understøttes gjennom kompetanseutviklingstiltak som SEVU-PPT?

Ut fra de tre forutsetninger som Jacobsen og Thorsvik (2002) skisserer, og ut fra det bakteppe som er skissert, anser jeg det er vesentlig å se på tre aspekter ved kompetanseutviklingsprogrammet SEVU-PPT og hvordan det blir anvendt:

1. *Hvilken prosess ligger bak søknad om deltakelse i SEVU-PPT i den enkelte PP-tjeneste. Er det gjort strategiske vurderinger med hensyn til hvem som skal delta og hvilket emne som velges?*
2. *I hvor stor grad gir de ulike emner i kompetanseutviklingsprogrammet grunnlag for ikke bare å utøve god praksis, men også å vurdere, utvikle og endre praksis?*
3. *Hvilke tanker har PP-ledelse og eier av*

PP-tjenesten om å utnytte den kompetansen som er utviklet gjennom SEVU-PPT?

Til det første punkt, om hvordan deltakelse i kompetanseutviklingsprogrammer avgjøres: Handegård og Fylling (2009) viste som nevnt til at kompetansebehov kan vurderes ganske forskjellig avhengig av om man er leder eller fagperson i PP-tjenesten. Mellom annet gjaldt det vurderingen av hvorvidt det var viktig å styrke kompetansen på organisasjonsutvikling og endringsarbeid. Ved en god del PP-tjenester prioriteres nok deltakelse i kompetanseutviklingstiltak ut fra en felles overordnet behovsvurdering. Likevel er mitt inntrykk at man har sterk tradisjon i PP-tjenesten for å la den enkelte ansatte sine ønsker veie tungt når det gjelder deltakelse ved kurs og etterutdanning. Når det kommer til videreutdanning, med arbeidskrav og eksamen synes det rimelig å forvente at de enkeltes ønsker tillegges enda større vekt. Dette gjelder både hvem som skal delta, og hvilket felt man ønsker å styrke sin kompetanse innenfor. Mye taler for at den enkeltes interesser og ønsker bør tillegges stor vekt i slike spørsmål. Å bli ”beordret” med på et kompetanseutviklingsprogram skaper neppe gode forutsetninger for læring. Likevel er det viktig at deltakelsen ikke blir ”privatisert” i den grad at ledelse og eier ikke etterspør den kompetanse som utvikles. Til andre punkt, om hvor vidt SEVU-PPT gir støtte til å arbeide med et endrings- og utviklingsperspektiv: En gjennomgang av emneplanene (Utdanningsdirektoratet 2015 c) peker i retning av at man tar sikte på dette, gjennom uttalt praksisforankring av, og utviklingsfokus på utdanningstilbudet. Dette er naturlig nok sterkest uttalt i Lederutdanningen og i ”Organisasjonsutvikling og endringsarbeid”, men en gjennomgang viser at endrings- og utviklingsperspektiver er også til stede i de øvrige emnene. For eksempel finner man i emneplan for ”Rådgivning og veiledning for PPT” modul 2: *Etter endt studium skal studenten.... Ha inngående kunnskap om muligheter og utfordringer i endrings- og utviklingsprosesser og i tverrfaglig samarbeid.... Kunne reflektere*

kritisk over egne rolle og egne beslutninger i endrings- og utviklingsarbeid på individgruppe og systemnivå. (Utdanningsdirektoratet 2015 c)

Fra emneplanen til "Organisasjonsutvikling og endringsarbeid" modul 2 finner man følgende målformuleringer;

Kunnskaper og forståelse for hvordan man gjennomfører utviklings- og endringsprosesser i barnehager og skoler gjennom praktiske eksempler og refleksjon over egen praksis og erfaringsdeling med andre deltakere." og Forståelse for hvordan strategisk ledelse kan bidra til å utvikle barnehager og skoler som organisasjoner gjennom fokus på systemrettet arbeid. (Ibid.)

Om arbeidsform sies mellom annet følgende:

Det vil være forpliktende arbeid mellom samlingene med mulighet for nettbasert veiledning. Gjennomføringen tar utgangspunkt i deltakernes praksiserfaringer og reelle utfordringer knyttet til deres arbeid som ansatte i PPT. (ibid.)

En indikator på hvordan utdanningstilbudet innen SEVU-PPT har vært innrettet har man også i arbeidskrav og eksamensbesvarelser. Besvarelsene vil mellom annet kunne si noe om hvorvidt innretningen av studiet er praksisforankret og utviklingsrettet. Gjennomgående blir det enten ved arbeidskrav eller eksamen stilt krav om relatering av lærestoffet til eget arbeidsområde og egne arbeidsoppgaver. Jeg har gått gjennom et utvalg av besvarelser til eksamen i modul 2 av studiet "organisasjonsutvikling og endringsarbeid" ved to studiesteder. Alle disse besvarelsene er også beskrivelser av utviklingsarbeid som faktisk skal gjennomføres. Gjennomgående, men selvsagt i varierende grad, inneholder besvarelsene elementer som:

- *Teori, modeller og verktøy for analyse og utvikling av organisasjoner*
- *Relatering av teorier, modeller og verktøy til eget arbeidssted, egen kontekst og egen rolle i organisasjonen*

- *Beskrivelse av konkrete utviklingsarbeider*

Noen av besvarelsene går også dypere inn i følgende problematikk:

- *Involvering av barnehage, skole og samarbeidspartnere*
- *Etablering av tolkningsfellesskap*
- *Eksplisitt beskrivelse av ledelsesforankring av tiltak*
- *Kritisk refleksjon over egne planer/tiltak*

Vi ser altså at studiets innhold, både slik det er uttrykt i emneplanene, og slik det kommer til uttrykk i arbeidskrav og eksamen er rettet inn mot praksisfeltet, og rettet inn mot utvikling av praksisfeltet. Man kan selvsagt hevde at det ikke nødvendigvis er samsvar mellom emneplaner og den faktiske gjennomføring av et studium. Her vil evaluering av tilbudet, både den som er gjennomført, og den som vil følge arbeidet videre være en viktig rettesnor. Så langt mener jeg det er grunnlag for å hevde at SEVU-PPT ikke bare bidrar til styrket kunnskap om og forståelse av arbeidsfeltet, men også gir verktøy og handlingsberedskap for å bidra til å utvikle egen virksomhet.

Til tredje punkt: Uansett hvilke kvaliteter man har lykkes med å legge inn i programmet, så er det ut fra Jacobsen & Thorsvik (2002) sine forutsetninger likevel et betydelig steg som må gjøres før den enkelte fagperson sin kompetanse kan føre til endringer i organisasjonens virksomhet. Selv om ideer, arbeidsmodeller og metoder også spres uformelt i en organisasjon, så vil likevel ledelsens måte å forholde seg til ny kompetanse være avgjørende. Danner ny kompetanse hos medarbeidere grunnlag for kollektive delings- og utviklingsprosesser, eller overlates det til hver enkelt deltaker å "selge inn" det man har utviklet av kompetanse, forståelsesmodeller og strategier? En del PP-ledere følger nå lederutdanningen i regi av SEVU-PPT. Det er rimelig å forvente at disse også løfter andre SEVU-deltakeres bidrag opp på organisasjonsnivå. Så langt er det ikke mange PP-ledere som er inne i SEVU-PPT sitt lederutdanningsprogram,

så mye vil avhenge av om den jevne PP-leder legger til rette for at SEVU-kan bli til mer enn utvikling av enkeltpersoners kompetanse.

OPPSUMMERING

Gjennom en så vidt praksisrettet profil på studiet som jeg har observert, synes det som om det i høy grad er oppnådd både en praksisforankring av teori og modeller, og en teoriforankring av de konkrete utviklingsarbeider som deltakerne har valgt.

Den praktiske gjennomføring av ”utviklingsprosjektene” er på ulikt sted i sin prosess. Noen er gjennomført, noen er godt i gang og noen er på startstrekken. De studentene som avsluttet sitt SEVU-PPT-studium i vår, både innen ”veiledning og rådgiving”, ”læringsmiljø og gruppeledelse”, ”organisasjonsutvikling og endringsarbeid” og i lederutvikling representerer samlet en betydelig kompetanse og et betydelig potensial for endring og utvikling for PP-tjenesten. Og flere vil følge hver vår i prosjektperioden fram til prosjektperiodens slutt i 2018.

Jeg har forsøkt å vise at graden av varig effekt av SEVU-PPT dels avhenger av selve programets kvaliteter og dels handler om hvordan man i hver PP-tjeneste, kommune og fylkeskommune vurderer, og benytter den kompetansen som deltakerne har utviklet.

Prosjektet blir som sagt evaluert flere instanser. I første omgang er det primært brukertilfredshet som kan måles. Etter hvert blir det også naturlig å etterspørre virkningene av programmet, ut over hva den enkelte deltaker opplever av utbytte. Har man nådd målsettingen, ikke bare om å ”styrke ansattes kompetanse”, men også om å ”bidra til økt fokus på systemrettet arbeid i PPT”? Ett moment i evalueringen av utviklingsprogrammet SAMTAK var at programmet hadde god effekt for de som allerede var utviklingsorientert, og fungerte i liten grad for de som ikke var det. Et spørsmål er om den samme mekanismen også vil kunne gjøre seg gjeldende med SEVU-PPT? At de PP-kontor, kommuner og fylkeskommuner som vet å løfte fram og benytte den kompetanse som er utviklet vil erfare at programmet bidrar til utvikling, mens de som

overlater til hver enkelt deltaker å ”selge” inn sin kompetanse og sine planer kanskje vil erfare nok et program som kom, gikk og gikk over?

Referanser:

- Bachmann, K. E. & P. Haug (2006). *Forskning om tilpasset opplæring*. Volda: Høgskulen i Volda.
- Bargel, Helen L. & Anne S. Samuelsen, (2006). *Hva sier opplæringsloven om systemrettet arbeid? Et redskap i arbeidet med å forbedre den tilpassede opplæringen*. Trondheim: Fylkesmannen i Sør-Trøndelag og Trøndelag kompetansesenter.
- Fylling, I. & T.L. Handegård (2009). *Kompetanse i Krysspress? Kartlegging og evaluering av PP-tjenesten*. NF-rapport nr. 05/2009. Bodø: Nordlandsforskning
- Haug, P. (2011). God opplæring for alle - eit felles ansvar. *Norsk pedagogisk tidsskrift*, 2, 129-139.
- Hustad, BC. Strøm, T. Luckner Strømsvik, C. (2013). Kompetanse i PP-tjenesten – til de nye forventningene? NF-rapport nr. 2/2013. Bodø: Nordlandsforskning.
- Jacobsen, D. I. & J. Thorsvik (2002). *Hvordan organisasjoner fungerer: Innføring I organisasjons og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lie, T., Nesvåg, S., Tharaldsen, J., Olsen, E., & Befring, O. (2003). *Evaluering av Samtak 2000 – 2002* (Vol. 112/2003). Stavanger: Rogalandsforskning.
- Meld. St. 18. (2010-11). *Læring og fellesskap. Tidlig innsats og gode læringsmiljøer for barn, unge og voksne med særlige behov*. Kunnskapsdepartementet.
- Meld. St.23 (1997-1998). *Om opplæring av barn, unge og voksne med særskilte behov*. Utdannings- og forskningsdepartementet.

- Nordahl, T. & R. Hausstätter,
(2009). *Spesialundervisningens forutsetninger, innsatser og resultater. Situasjonen til elever med særskilte behov for opplæring i grunnskolen under Kunnskapsløftet. Rapport nr. 9.* Hamar: Høgskolen i Hedmark.
- NOU
(2003):16 *I første rekke – Forsterket kvalitet i en grunnopplæring for alle.* Oslo: Utdannings- og forskningsdepartementet.
- NOU
(2009):18 *Rett til læring.* Oslo: Kunnskapsdepartementet
- NOU
(2015):2 *Å høre til – virkemidler for et trygt psykososialt skolemiljø.* Oslo: Kunnskapsdepartementet
- Riksrevisjonen
(2010-11). *Riksrevisjonens undersøkelse av spesialundervisningen i grunnskolen.* Oslo: Riksrevisjonen
- Mathisen, I. H. & Vedøy, G.
(2012). ”Spesialundervisning – drivere og dilemma” Rapport IRIS – 2012/017. Oslo: IRIS
- Undervisningsdepartementet
(2001). *Håndbok for PP-tjenesten.* Oslo: Læringscenteret.
- Utdanningsdirektoratet
(2009). *Spesialpedagogisk hjelp og spesialundervisning: veileder til opplæringsloven.* Oslo: Utdanningsdirektoratet.
- Utdanningsdirektoratet
(2015 a). *Utdanningsspeilet. Tall og analyser av barnehager og ‘ grunnopplæringen i Norge.* Oslo: Utdanningsdirektoratet.
- Utdanningsdirektoratet
(2015 b) <http://www.udir.no/globalassets/upload/skoleutvikling/ppt/strategi-for-etter-og-videreutdanning-for-ansatte-i-ppt.pdf> Strategi for etter- og videreutdanning for tilsette i PP-tenesta. (Lastet ned 22.10.2015)
- Utdanningsdirektoratet
(2015 c) http://www.udir.no/Utvikling/Studietilbud-2015/?c=PptAnsatt_PptLeder Oversikt over studietilbudene innen SEVU-PPT (Lastet ned 22.10.2015)

Øystein Lund

Universitetet i Tromsø
9037 Breivika.

e-mail: oystein.lund@uit.no