



Open – Grundig – Modig OPPVEKST 2030

Ål kommune





INNHALD

Samandrag	ii
1 Innleiing.....	1
1.1 Økonomi	2
2 Mandat.....	2
3 Strategi for oppvekstsektoren 2024-2030	3
3.1 Alle som veks opp i Ål skal bli flygedyktige og rotfaste	3
3.2 Kommuneplanen 2015-2027	4
3.3 Bruk av forskning i utviklingsarbeidet i oppvekstsektoren i Ål kommune.....	6
3.4 Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT).....	8
3.5 Mål for sektoren 2025-2030	9
4 Involverande prosess i arbeidet med mandatet Oppvekst 2030	11
5 Rekruttering og behalde medarbeidarar i sektoren	13
6 Leik og praktisk læring	21
7 SFO	22
8 Skulebibliotek.....	24
9 Best nytting av ressursar og organisering må konkretiserast	25
10 Arbeidsplass for personalet	27
11 Tilbod til framandspråklege elevar	28
12 Miljørettelrar.....	30
13 Skulestorleik og elevtrivsel	33
14 Arbeidsmiljø	35
14.1 Sjukefråvær:.....	36
14.2 Kva er helsefremmande?.....	37
15 Avslutning	39
16 Referansar	41



SAMANDRAG

Hovudmålsettinga:

- Å skape eit inkluderande oppvekstmiljø der alle ser og blir sett, slik at kvar enkelt får kraft til å meistre eigne liv.
- Stimulere ressursane og styrkane hos barn, unge og vaksne, med fokus på meistring, motivasjon, nysgjerrigheit, fellesskap, glede og læring.

Oppvekstsektoren skal støtte opp om Ål kommune sitt overordna mål om å vera ein god stad å bu og leva, med eit berekraftig lokalsamfunn. Sektoren bidrar til å oppfylle kommuneplanen 2015-2027 (Ål kommune, 2014) ved å sikre eit trygt og inkluderande oppvekstmiljø.

Administrasjonen vil understreke følgande: Ål kommune legg vekt på å vera «open, grundig og modig» (Ål kommune, 2014, s. 8) i sitt arbeid. Dette inneber å vera delande, nysgjerrig og open for nye løysingar, dessutan å ta ansvar og våge å ta opp vanskelege saker. Dette er nettopp ut ifrå open, grundig og modig denne rapporten er skreve. Administrasjonen har sett på nye og innovative tiltak for å løyse dei utfordringar sektoren står i per i dag, og dei utfordringar administrasjonen tenkjer vil koma. Dette betyr at det i rapporten er fremma løysingar som kan verke vanskelege å drøfte, då desse løysingane er knytte til større kulturelle endringar. Administrasjonen har sjølvstilt valt å arbeide ut ifrå «open, grundig og modig»-prinsippet.

Det er vanskeleg å framheve visse tiltak framfor andre, då alle tiltak på eit vis heng saman. Når vi likevel framhevar to tiltak i oppsummeringa nedanfor, er det fordi desse to tiltaka er fundamentet for å lykkast med dei andre tiltaka.

Rekruttering og det å behalde tilsette er prioritert som viktigaste punkt for sektoren. Her foreslår sektoren fleire tiltak:

- **Kontaktlærarar:** To kontaktlærarar for grupper over 16 elevar, for å lette arbeidsbelastninga og forbetre det pedagogiske opplegget.
- **Løns plassering:** Ål kommune bør vera konkurransedyktige ift. lønnsnivå i Hallingdal for alle fagprofesjonelle i sektoren, dessutan gje nytilsette innplassering med 10 års ansiennitet.
- **Fagleg utvikling:** Fleire moglegheiter for fagleg utvikling, som vidareutdanning og kursing, for å gjera kommunen meir attraktiv som arbeidsplass.
- **Frigjera tid:** Redusere undervisningsplikta for å frigjera tid til samarbeid og profesjonsfagleg utvikling.
- **Kursrekke for nytilsette:** Assistentar og fagarbeidarar får 5 kurskveldar for å bli tryggare i rolla som fagprofesjonelle.



Det er viktig å understreke at oppgåva med å rekruttere og behalde dei fagprofesjonelle i sektoren blir svært vanskeleg uansett kva tiltak ein blir einige om. Som allereie omtala i Tilstandsrapporten er det rett og slett mangel på fagprofesjonelle med formell utdanning i heile Noreg. Denne utfordringa forplantar seg sjølvsagt dessverre også til Ål kommune. Målsettinga, fokuset og tiltaka bør difor konsentrere seg om å behalde dei fagprofesjonelle vi har i kommunen per i dag; klarar vi å auke talet fagprofesjonelle med både formell og uformell kompetanse, vil dette sjølvsagt vera eit stort pluss for sektoren.

Fokus på **leik og praktisk læring** skal bidra til å forbetre læringsmiljøet. Administrasjonen foreslår at sektoren arbeider med følgande tiltak:

- **Varierte læringsmetodar:** Meir prosjektbasert læring, samarbeidsprosjekt og praksisbaserte oppgåver.
- **Utandørs aktivitetar:** Investere i utandørs infrastruktur/fysiske læremiddel og utvikle læreplanar for læring i naturen.
- **Læringsverkstader:** Opprette verkstader med digitale og analoge verktøy for innovasjon og kreativitet.
- **Samarbeid med lokalsamfunnet:** Etablering av partnerskap med lokale bedrifter og organisasjonar for alternative læringsarenaer.
- **Nye innovative organiseringsformer:** Etablering av nye organiseringsformer der sektoren har fokus på å støtte elevar med behov for særleg støtte, både elevar med høgt akademisk læringspotensial og elevar med høgt praktisk læringspotensial. Dette er som tidlegare omtala (grunna bemanningssituasjonen) essensielt for sektoren per i dag, og i tida som kjem.



1 INNLEIING

Hausten 2023 leverte kommunalsjef for oppvekst rapporten «Oppvekstsektoren i Ål fram mot 2030», som tok for seg det mandatet administrasjonen vart gjeve av kommunestyret hausten 2021. Denne rapporten, og særleg prosessen rundt arbeidet med mandatet, var vurdert som ein positiv prosess, som gav moglegheit for konstruktive drøftingar rundt det didaktiske og pedagogiske arbeidet i alle avdelingane i oppvekstsektoren.

Oppvekstsektoren fekk dette «nye» mandatet november 2023. Arbeidet med mandatet har primært føregått i avdelingsleiarmøte. SUKO har etter avtale vorte orientert undervegs.

Denne rapporten har to delar:

1. Ein overordna strategisk del som skal erstatte den noverande strategien på oppvekstområdet *Betre Læring 2022-2025*
2. Ein rapport der administrasjonen i samarbeid med avdelingsleiarane har prioritert innspel til det nye mandatet

Ål kommune legg vekt på å vera «open, grundig og modig» i sitt arbeid. Dette inneber å vera delande, nysgjerrig og open for nye løysingar, dessutan å ta ansvar og våge å ta opp vanskelege saker. Dette er nettopp ut ifrå open, grundig og modig denne rapporten er skreve. Administrasjonen har sett på nye og innovative tiltak for å løyse dei utfordringar sektoren står i per i dag, og de utfordringar administrasjonen tenkjer vil koma. Dette betyr at det i rapporten er presentert løysingar som kan stå fram som vanskelege å drøfte, då desse løysingar er knytt saman med større kulturelle endringar. Administrasjonen har sjølvstendig valt å arbeide ut ifrå «open, grundig og modig»-prinsippet

Mandatet er tydeleg på at sektoren må *konkretisere* kulepunkta i mandatet. Kvar avdeling vil samarbeide både innbyrdes og sjølvstendig for å utvikle tidsplanar for felles tiltak, og dessutan tiltak som er spesifikke for kvar enkelt avdeling. Dette arbeidet vil starte så snart SUKO og kommunestyret har godkjent rapporten. Både SUKO og formannskapet vil bli kontinuerleg oppdatert og inkludert i prosessen.

PS 100: Vedtak i kommunestyremøte 21.11.24:

Rapport oppvekst 2030: Samrøystes som innstilt;

1. Ål kommunestyre tek rapporten til Oppvekst 2030 til orientering
2. Oppvekst 2030 erstattar strategidokumentet *Betre Læring 2022-2025*
3. Oppvekst 2030 blir strategidokument for oppvekstsektoren i Ål kommune for perioden 2024-27, og skal rullerast ila 2027



4. Endra kulepkt s. 10 i rapporten: Fremme tidleg innsats for alle barn og deira føresette, og særleg dei som treng ekstra støtte.
5. Tiltak med økonomisk konsekvens skal handsamast /innarbeidast i budsjettsamanheng.

1.1 ØKONOMI

Visse didaktiske, pedagogiske og organisatoriske tiltak vil krevja tilførsel av økonomiske midlar, andre vil ikkje krevje dette. Administrasjonen har ikkje rekna på kva det vil koste å sette i verk desse tiltaka, men vil utføre utrekning på dei dei tiltak som er aktuelle å gå vidare med.

2 Mandat

Hausten 2023 vart rapporten «Oppvekstsektoren i Ål fram mot 2030» lagt fram til politisk behandling. Rapporten tok for seg det mandatet administrasjonen vart gjeve av kommunestyret hausten 2021.

Ål kommunestyre vedtok 15.11.23, sak 102/2023 Oppvekst 2030 Høyringssvar:

«Kommunestyret ber administrasjonen jobbe vidare med innspela frå arbeidet vist til i rapporten «Oppvekstsektoren i Ål fram mot 2030» (Ål kommune Administrasjon Oppvekst, 2023) og høyringsinnspela som har kome til, og legge saka fram for politisk handsaming på nytt våren 2024.

Mål og plan for arbeidet med leik og læring, sosial meistring, fagleg utvikling, best nytting av ressursar og organisering, og korleis ein kan nytte fagkompetansen og hjelpeinstansane optimalt i oppvekstsektoren må konkretiserast.

Ein langsiktig plan for skulestruktur skal konkretisere behov og moglegheiter i eksisterande bygningsmasse, og eventuelle behov for tilbygg/nybygg.

Planen skal mellom anna inkludere:

- Rekruttering og behalde folk i sektoren (ønske frå sektoren sjølv)
- Tilgang til alternative læringsarenaer
- Auka fokus på praktisk læring både inne og ute
- SFO- tilbodet
- Skulebibliotek
- Arbeidsplass for personalet
- Tilbod til framandspråklege elevar»



3 STRATEGI FOR OPPVEKSTSEKTOREN 2024-2030



3.1 ALLE SOM VEKS OPP I ÅL SKAL BLI FLYGEDYKTIGE OG ROTFASTE

I barnehage og skule skal alle barn og elevar oppleve verdier slik at kvar einskild blir i betre stand til å meistre eigne liv, der ein har positiv interesse for andre sitt liv, naturen som ein ressurs vi skal ta vare på, lokalsamfunnet som eit naturleg fundament for samanhengskraft i bygda. Vi skal i Ål kommune bygge opp menneske som blir rotfaste og flygedyktige. Med dette som bakteppe arbeider sektoren mot hovudmålsetjinga; i eit inkluderande oppvekstmiljø der alle ser og blir sett, får kvar einskild kraft til å meistre eigne liv.

Vi skal legge vekt på å stimulere og synleggjere ressursane og styrkane til alle barn, unge og vaksne i sektoren. Vi må i fellesskap støtte opp om barn og unge sin kompetanse og styrker. Det er våre kompetansar og styrker som motiverer oss, det er styrkane våre som gjer at vi blir i stand til å hjelpe dei som treng hjelp. Forståing for det enkelte barn og den enkelte ungdom må vera berande i oppvekstsektoren. Vi må forplikte oss på å arbeide for å fremme og understøtte meistring, motivasjon, nysgjerrigheit, fellesskap, glede og interesse for positive sosiale fellesskap og læring hos alle barn og ungdom i Ål kommune.



«Eit levande Ål for alle!»

Oppvekstsektoren i Ål er ein del av kommunen som samla organisasjon, og ein viktig del av alle innbyggjarar i Ål kommune sitt liv. Oppvekstsektoren er difor ein viktig medspelar i at vi i Ål får til kommunen sine overordna mål (2017, s. 9):

- I Ål skal det vera godt å bu og leva
- I Ål skal alle bli sett, inkludert og respektert
- Utviklinga i Ål skal ta vare på behova til komande generasjonar
- Ål vil vera eit berekraftig lokalsamfunn, økonomisk, sosialt og miljømessig
- Ål har, og vil ha, aktive, kreative, deltakande og skapande innbyggjarar
- Ål skal vidareutvikle gode og lønsame arbeidsplassar

3.2 KOMMUNEPLANEN 2015-2027

Oppvekstsektoren i Ål skal bidra til å realisere kommunen sine delmål for oppvekstmiljø i avsnitt 4.1 i kommuneplanen 2015-2027 (Ål kommune, 2014) jf. Sak 2014/1947, vedteken 21.11.2014.

I Ål vil vi ha eit trygt og inkluderande oppvekstmiljø der alle lærer å ta ansvar, vise respekt og ha omsorg for kvarandre.

Eit godt oppvekstmiljø er viktig for alle barn og unge si utvikling. Oppvekstmiljøet har mykje å seie for at folk skal trivast og ha lyst til å etablere seg i kommunen. Satsing på barn og unge er ei god investering i framtida og er viktig for trivsel, etablering og samfunnsutvikling generelt.

1. Hjelp alle som veks opp i Ål til å bli flygedyktige og rotfaste. Bruke vengene for å få innsikt, vidsyn og perspektiv, og feste røter for å meistre eigne liv og tru på eigne krefter.
2. At barn og unge skal verta høyrde i saker som omhandlar dei, som enkeltpersonar og som gruppe, gjennom til dømes Ungdomsrådet.
3. Ha ein mobbefri skule.
4. Ha god samhandling mellom barnehage, skule, helsestasjon, skulehelseteneste, barnevern og PPT, til beste for barn og unge.
5. Fremje tidleg innsats og på den måten sikre at alle born med avvikande utvikling og lærevanskar får hjelp så tidleg som råd.
6. Ha høg pedagogisk kvalitet i alle barnehagar og skular, og arbeide systematisk for god rekruttering til fagstillingar.
7. Ha tidsriktige og framtidsretta hjelpemiddel og gode bibliotektenester.
8. Sikre gode uteområde som legg til rette for leik, læring og fysisk aktivitet.
9. Oppgradere skular og barnehagar.



10. Leggje til rette for at flest mogeleg kan gå/sykle/sparke trygt mellom heim, skule og fritidsaktivitetar, mellom anna med vidare utbygging av gang- og snarvegar.
11. Ha god og brukartilpassa skulefritidsordning (SFO) med godt kvalifisert personale.
12. Leggje til rette for gode fritidstilbod for barn og unge, og dessutan støtte ungdommen i å skape eigen aktivitet.
13. Drive haldningsskapande arbeid mot vald, rus, kriminalitet og rasisme, og mellom anna vera eit lokalsamfunn med MOT.

(Ål kommune, 2014, s. 10)

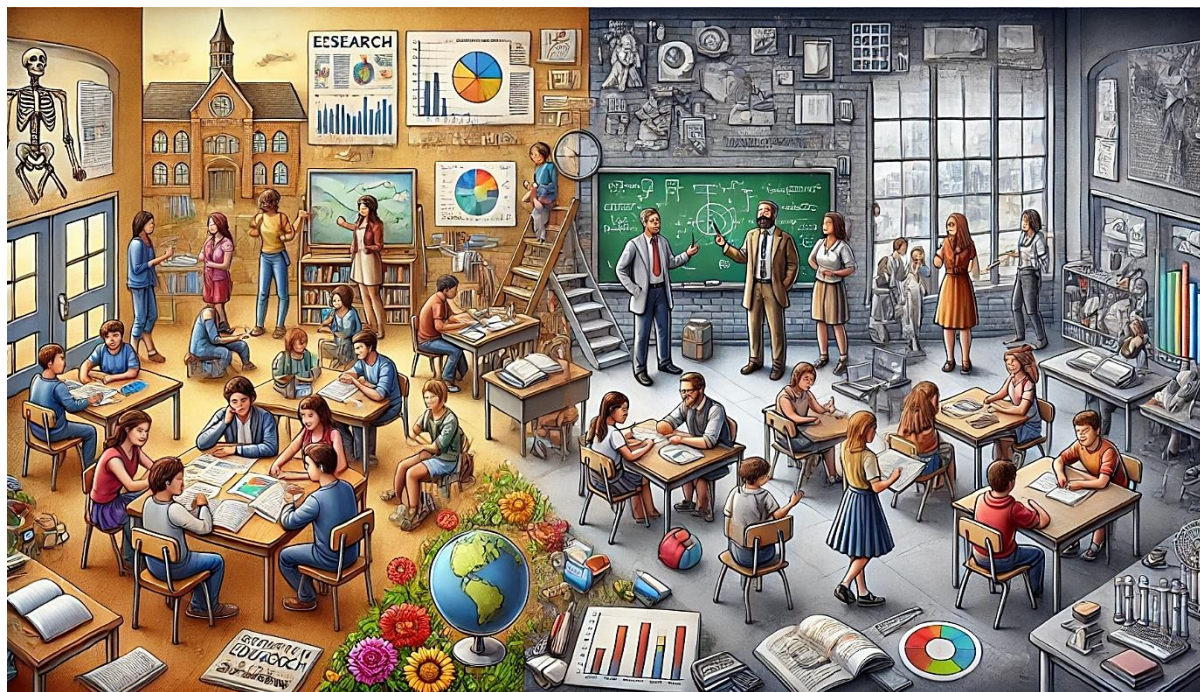
OPEN – GRUNDIG – MODIG

Ål kommune har løfta fram dei tre verdiane «Open, Grundig og Modig» (Ål kommune, 2014, s. 8), som skal vera berande i det overordna arbeidet og i kulturen vår, så alle i sektoren opplever at desse verdiane er reelle.

- Vi er opne når vi deler kunnskap, informasjon og ressursar med kvarandre, og vi er imøtekomande og ærlege i alt vårt virke.
- Vi er grundige når vi er oppriktig positive og nysgjerrige på saman å skaffe oss innsikt og finne dei beste løysingane.
- Vi er modige når vi saman prøver nytt, tek ansvar og vågar å ta opp det som er vanskeleg – for å lære saman og for å bli betre saman.



3.3 BRUK AV FORSKING I UTVIKLINGSARBEIDET I OPPVEKSTSEKTOREN I ÅL KOMMUNE



Forfatter og forskar Andy Hargreaves seier (Mausethagen, Bøyum, Caspersen, Prøitz, & Thue, 2023) at undervisning er ein praksis, ikkje ein teknikk. Undervisning handlar ikkje om å følge tekniske reglar, men er ein praktisk aktivitet som involverer skjønn og dømmekraft. Men han meiner det også gjeld medisinen. Legekunst er like mykje ein kunst som ein vitenskap. Det ekskluderer likevel ikkje at legar *i større grad* støttar seg på forskning enn kva ein gjer i undervisning. I medisinen blir forskning ein komponent i den kliniske vurderinga, som ikkje erstattar skjønn, men som støttar opp om det. Det er ingenting i vegen meiner han, for at forskjellen mellom lege- og lærarprofesjonen kan bli mindre i dette omsynet. Hargreaves vedgår også at undervisning, i likskap med medisin, er ekstremt kompleks; eit stort tal variablar påverkar elevane si læring og spelar sannsynlegvis saman i alle situasjonar. Men han reknar ikkje dette som eit argument mot relevansen av forskning. Kompleksitet gjer at vi aldri vil ha full innsikt i alle mekanismene som påverkar læring, men gjennom forskning kan vi likevel skaffe oss et visst bilete av nokre av dei viktigaste faktorane.

Hargreaves meiner altså kort sagt at forskning må vere ein naturleg del av utviklingsarbeidet på alle nivå i kvar undervisningssektor, og difor altså også i oppvekstsektoren i Ål kommune. Administrasjonen skal støtte avdelingsleiinga ved alle avdelingane i bruk av forskning i alt utviklingsarbeid. Administrasjonen og avdelingsleiinga skal leie utviklingsarbeidet i og utanfor profesjonsfellesskapa med utgangspunkt i både kvantitativ og kvalitativ forskning. Kvalitativ forskning bør få meir fokus i utviklingsarbeidet framover.



I boka «*Skolen – organisasjon og leiing, kunnskap og læring*» skriv forfattaren (Irgens, 2016) om dei fagprofesjonelle si planlegging, gjennomføring og vurdering av egen praksis. Administrasjonen har tilført *barnehage* i Irgens sin konklusjon. Irgens forskar på skuleområdet, ikkje barnehage-området. Administrasjonen meiner dette også bør gjelde på barnehageområdet; difor har vi valt å tilføre *barnehage* i parentes, der det gjev mening:

Til dette (planlegging, gjennomføring og vurdering av egen praksis) trenger læreren (pedagogen) en profesjonskunnskap og en profesjonell autonomi som gjær at hun eller han kan ta reflekterte valg informert av både lokal førstehånds- og annen håndskunnskap om hva som virker i den lokale konteksten og under de særegne forhold, og hva nasjonale læreplaner og relevant forskning sier på et mer generelt nivå. Hvis en lærer (pedagog) «lukker seg inne» (under planlegging, gjennomføring og vurdering av egen praksis), vil profesjonell utvikling bli nærsynt i og med at det er egne og andres erfaringer og de nære forholdsom dominerer kunnskapsutviklingen. Hvis en profesjonell nærsynthet preger den fagprofesjonelles praksis og skolen, det vil si gruppe- og organisasjonsnivået, vil vi få team og hele skuler (barnehagar) der ny og relevant kunnskap ikke trenger inn og utfordrer og «forstyrrer» etablert praksis. Skolen (barnehagen) kan bli preget av «praksistyranni». Skole (barnehage)-kulturen kan bli satt og gamle handlingsmønster repetert fra år til år, med justeringer basert på erfaringer fra et begrenset område, det vil si egen skole (barnehage) og egen praksis. (Irgens, 2016, s. 17)

Irgens framhevar her at «*relevant forskning*» må bli ein naturleg del av utviklingsarbeidet i oppvekstsektoren, då relevant forskning konstruktivt «*forstyrrar*» tankesettet hos alle fagprofesjonelle, og gjev høve til refleksiv drøfting om eigen praksis, utan at organisasjonen «*lukkar seg inne*» med eigen snever praksis. Det er difor viktig å understreke at relevant forskning på alle nivå må bli ein naturleg del av utviklingsarbeidet i oppvekstsektoren, i utviklingsarbeidet i dei profesjonelle fellesskap.

I boka «*Om skulen – et kunnskapsgrunnlag*» skriv ekspertgruppa utnemnt av Kunnskapsdepartementet følgande (igjen har administrasjonen lagt til barnehage, då ein meiner dette også gjeld for utvikling i barnehagane):

Fellestiden i skole (barnehage) bør i større grad brukes på arbeid som er ment å styrke kvaliteten på lærernes undervisning (pedagogenes praksis). I dag går den fellestiden som er regulert av avtaler i for grad med administrative oppgaver. Isteden bør denne tiden fortrinnsvis benyttes til utviklingsarbeid der lærerne arbeider med spørsmål knyttet til fag, didaktikk og pedagogikk, innarbeiding av nye læreplaner, forskning og utdanningspolitikk og vurdering av undervisningsmateriell. (2016, s. 209)

Her framhevar ekspertgruppa også forskning som eit vesentleg fundament for utviklingsarbeidet i oppvekstsektoren. Forsking i denne konteksten er den kvantitative



forskning, altså den forskning som ikkje er erfaringsprodusert av barnehagane og skulane sjølve; det er den akademiske eller teoretiske forskning.

3.4 INFORMASJONS- OG KOMMUNIKASJONSTEKNOLOGI (IKT)



Digitale verktøy er ein sjølvstøtt del av det samfunnet vi lever i og den framtida barna skal bli ein del av. For å støtte barn og ungdom si utvikling og kompetansedanning med tanke på livslang læring og framtidig samfunnsliv må barnehage og skule spegle det samfunnet vi lever i. Sosiale medium, mobiltelefonar, datamaskiner, nettbrett, GPS, robot-teknologi, KI m.m. er alt saman del av det norske samfunnet, og difor også ein del av barn og ungdom sine liv. Barn og ungdom blir stadig eksponert for nye digitale teknologiar og nye digitale medium. For barn og ungdom som veks opp i dag er informasjons- og



kommunikasjonsteknologi (IKT) og digitale verktøy ein realitet og samfunnsnorm dei må forhalde seg reflektert og kritisk til. I framtida vil det bli stilt større krav til digitale ferdigheiter og reflektert kritisk tilgang/syn på digitaliseringa i utdanning, arbeidsliv og samfunnsliv. Vår viktigaste oppgåve som oppvekstsektor er difor å bygge opp ein sektor som aktivt bidrar til at alle barn og ungdom forholdt seg kritisk og reflektert til eksisterande og nye digitale teknologiar. Dette vil vi gjera ved å fremme innovasjon, kreativitet og kritisk tenking om eksisterande og nye teknologiar i samanheng med målsettingane våre i strategidokumentet og i Oppvekst 2030.

Oppvekstsektoren sitt fokus innan IKT fram mot 2030 vil difor vera på:

- støtte den politiske visjonen for Ål kommune, dei politiske vedtekne målsettingar og arbeidet med innsatsane i Oppvekst 2030
- skape eigarskap for og konkretisere IKT-strategiane for barnehage og skule
- bygge opp målretta og systematisk IKT-kompetanse i heile sektoren; dette skal bidra til digitalt kompetente barn, ungdom og tilsette (pedagogisk og didaktisk)

Dette vil omfatte alle nivå og avdelingar innan sektoren.

3.5 MÅL FOR SEKTOREN 2025-2030

Overordna gjev mandatet for Oppvekst 2030, kommuneplanen 2015-2027 og kommunen sin visjon konstruktive føringar for arbeidet i oppvekstsektoren fram mot 2030. Desse føringane har som målsetting å løfte og styrke ALLE barn og ungdom i sektoren, så dei opplever eit trygt og godt barne- og ungdomsliv. I desse føringane ligg ei målsetting om at ALLE barn skal lære mest mogleg og trivast i barnehage og på skulane våre.

Oppvekstsektoren ynskjer å jobbe vidare med desse målsettingane og fokusere tiltak og innsatsar på nettopp desse områda.

Oppvekstsektoren jobbar allereie med desse målsettingane. Innsatsar og initiativa er igangsett, og nye tiltak blir drøfta, utvikla og implementert. Det er svært viktig at sektoren no fokuserer innsatsane på allereie eksisterande målsettingar.

For å løfte og styrke ALLE barn og ungdom i Ål kommune, skal oppvekstsektoren jobbe med følgande målsettingar i perioden 2025-2030:

- Sikre rekruttering og oppretthalde tal medarbeidarar i utdanningssektoren, dessutan oppnå høg pedagogisk kvalitet i alle barnehagar og skuler
- Tilby tilgang til alternative læringsarenaer
- Auke fokus på praktisk læring både innandørs og utandørs, dessutan sikre gode uteområde som legg til rette for lek, læring og fysisk aktivitet
- Tilby ei god og brukartilpassa skulefritidsordning (SFO) med kvalifisert personell



- Ha tidsriktige og framtidsretta bibliotektenester i skulene
- Sikre gode arbeidsplassar for personalet
- Gi tilstrekkelege tilbod for framandspråklege elevar
- Sikre at barn og unge blir høyrde i saker som angår dei, både som enkeltpersonar og som gruppe
- Skape ein mobbefri skule
- Oppnå god samhandling mellom barnehage, skule, helsestasjon, skulehelseteneste, barnevern og PPT
- Fremme tidleg innsats for alle barn og deira føresette, og særleg dei som treng ekstra støtte.
- Oppgradere skuler og barnehagar slik at dei støttar alle barn og ungdom sin læring og trivsel
- Drive haldningsskapande arbeid mot vald, rus, kriminalitet og rasisme, og arbeide for å vera eit lokalsamfunn med MOT



4 INVOLVERANDE PROSESS I ARBEIDET MED MANDATET OPPVEKST 2030



1 Bilde skapt med hjelp av Open AI

Tidslinje for arbeidet med Oppvekst 2030:

1. Juni 2023 vart mandatet formulert av dåverande Sektorutval for kultur og oppvekst (SUKO)



2. September 2023 hadde administrasjonen og SUKO dialog om konkretisering av mandatet. Her vart administrasjonen og SUKO enige om at administrasjonen skal orientere SUKO om framdrifta i arbeidet på alle SUKO-møta.
3. Oktober 2023 sette administrasjonen opp to avdelingsleiar møte (eitt hausten 2023 og eitt våren 2024), der avdelingsleiarane arbeidde med å konkretisere innsats og tiltak ift. mandatet.
4. Våren og tidleg haust 2024: rapporten vart utarbeidd på bakgrunn av samarbeidet med avdelingsleiarane og SUKO.

Som denne tidslinja syner, har administrasjonen ikkje involvert dei fagprofesjonelle i dette arbeidet. Formannskapet var tidleg i prosessen tydeleg på at administrasjonen ikkje skulle sette i gang ein ny prosess eller eit nytt prosjekt i samband med konkretiseringa av mandatet. Difor valde administrasjonen å arbeide saman med avdelingsleiarane ved to fastsette møte, slik at avdelingsleiarane hadde moglegheit for å involvere dei tilsette i avdelinga. Det var med andre ord opp til avdelingsleiarane å involvere medarbeidarane.



5 REKRUTTERING OG BEHALDE MEDARBEIDARAR I SEKTOREN

Sektoren ønsker at dette punktet «Rekruttering og behalde medarbeidarar i sektoren» blir prioritert som det viktigaste for utviklingsarbeidet i sektoren. Administrasjonen støttar fullt ut vurdering/ønske frå sektoren; difor har vi i denne rapporten sett dette som første prioritet.

Tiltak	Konkretisering	Formålet	Administrasjonen sin vurdering
To-kontakt-lærarsystem på grupper større enn 16 elevar	Når det er over 16 elevar blir to-lærer-kontaktsystemet utløyst; gruppa får to kontaktlærarar framfor ein.	Fordele og lette arbeidsoppgåver både med oppfølging av elev og føresette, dessutan hjelpetenester. Elevane får betre pedagogisk opplegg, då lærarane kan samarbeide.	Sektoren sjølv vurderer at dette tiltaket vil ha positive konsekvensar for både rekruttering og å behalde personell med formell utdanning i sektoren. Dette tiltaket bør drøftast med føremål å innføre dette tiltaket i budsjettet. Overslag ekstra kostnad 430.000 kr for heile Nedre-Ål skule pr. i dag.
Lønsplassering	Ål kommune bør ha same lønnsnivå som dei kommunane i Hallingdal som har høgaste lønnsnivå; dette bør gjelde for alle fagprofesjonelle i sektoren. Nytilsett innplassert med 10 års ansiennitet.	Ål kommune vil gjera seg meir attraktiv på jobbmarknaden.	Dette bør drøftast og inngå i ein lønspolitikk handlingsplan. Ein kan sjølvsagt ikkje garantere at dette tiltaket vil tiltrekke fleire folk eller behalde tilsette, men dette tiltaket vil medverke til at Ål kommune ikkje blir valt bort grunna lågt lønnsnivå, og at tilsette i sektoren ikkje vel annan



			kommune grunna meir fordelaktig lønnsnivå.
Moglegheit for fagleg utvikling	Dei fagprofesjonelle bør få fleire moglegheiter for fagleg utvikling. Det er viktig at det blir etablert moglegheiter for fagleg utvikling kommunalt eller Hallingdal. Dette kan vera vidareutdanning og kursing innan profesjonen og faget.	Ål kommune vil gjera seg meir attraktiv på jobbmarknaden med dette tiltaket.	Det er vanskeleg å konkludere noko konkret ift. om dette tiltaket vil få positiv effekt på rekruttere og behalde folk i sektoren. Der er likevel undersøkingar som viser at dei fagprofesjonelle meiner at det er lite moglegheiter i fagleg utvikling innan oppvekstsektoren. Dette vil bidra positivt til å rekruttere og behalde dei fagprofesjonelle i sektoren. «Education Policy Institute» i Storbritannia gjekk gjennom 53 randomiserte kontrollerte studiar i 2020. Der fann dei at kompetanseutvikling hos tilsette har signifikant effekt på læring hos elevane og kan bidra til å redusere forskjellen mellom erfarne og mindre erfarne lærarar. Dei fann også at moglegheit for fagleg utvikling tidleg i



			karrieren kan bidra til at lærarane blir i yrket.» (Utvalget for etter- og videreutdanning i barnehage og skole, 2022)
Frigjera tid til samarbeidstid mellom fagprofesjonelle, (hjelpetenester, internt på skulen, føresette (skule))	Barnetrinnet får nedsett undervisningsplikt frå 19.5 t pr veke til 16 t. pr veke	Frigjer tid til profesjonsfagleg utvikling og samarbeid.	Dette tiltaket er viktig, men utfordringa er å frigjera tid til dette samarbeidet, då bemanningssituasjonen i sektoren allereie er pressa. Sektoren bør sjå på innovative tiltak som kan støtte opp under dette tiltaket.
Samarbeidstid mellom pedagogane (bhg)	I dag har pedagog 4 timar til for- og etterarbeid og samarbeid. Ønsker at denne tida blir fordelt jamnare mellom pedagog 1 og pedagog 2, men at løna blir lik for dei to.	Føreseielege arbeidsforhold. Oppgåvene blir fordelt jamt utover ut ifrå det ein har og det ein er god på. Barna får då eit betre tilbod.	Dette tiltaket vil auke lønnskostnadene til pedagogane, men det vil gjera jobben som ped. leiar og pedagog meir attraktiv; oppgåvene blir meir jamt fordelt mellom pedagogane.
Møtetid for profesjonsutvikling i barnehagane	Det er lite møtetid for alle tilsette i bhg. Dei fagprofesjonelle ønsker meir tid til samarbeid, altså meir felles møtetid.	Utviklinga av tilbodet til barn (inkl. Rammeplanen for barnehagane) i barnehagane krev at dei fagprofesjonelle har tid til å møtast i profesjonelle læringsfellesskap.	Dette tiltaket vil vera konstruktivt for utviklingsarbeidet mot å nå måla i både rammeplanen og dei kommunale måla.



Nytilsette som får kompetanse gjennom fastsett kursrekke (Ny i Ål oppvekst) – bhg	Assistentar og fagarbeidarar får 5 kurskveldar med utgangspunkt i rammeplanen (Leik, vaksenrolla, progresjon, verdigrunnlag)	Bli tryggare i rolla som fagprofesjonell.	Dette nye tiltaket har fått positiv respons. Dette vil skape positiv effekt å utvikle dette; den økonomiske kostnaden er ikkje stor sett ift. vurdert positiv effekt. Jf. «Education Policy Institute» studiar i 2020 nemnt ovanfor.
Annleis organisering i sektoren, særleg på skuleområdet	1: sektoren klarar ikkje å skaffe nok fagprofesjonelle; vi må tenkje innovativt og annleis (jf. Tilstandsrapporten 2023-24). 2: det blir difor viktig å vurdere om sektoren kan organisere seg på ein måte der sektoren klarar å levere god kvalitet i heile sektoren. 3: sektoren bør ruste seg til ein dårlegare økonomisk situasjon i kommunen; difor må sektoren sjå på andre løysingar enn	Det primære formålet er å handtere den noverande situasjonen, der sektoren allereie manglar fagprofesjonelle. Dessutan må vi ruste sektoren ei god stund framover, der vi truleg vil mangle fagprofesjonelle.	Dette er essensielt for sektoren på både kort lang sikt. Utfordringa med å rekruttere fagprofesjonelle er omtala i denne rapporten og i Tilstandsrapporten Sektoren må tenke nytt og innovativt ift. bemanning, då heile Noreg manglar fagprofesjonelle, særleg fagprofesjonelle med formell utdanning. Kjelder: Færre vil bli lærer (Molnes, 2024) Regjeringa anslår at Norge manglar 5.400 lærarar (Olsen, 2024)



	å prøve å rekruttere fleire fagprofesjonelle.		
Auke timetalet for kontaktlærarar med x-tal timar til å jobbe spesifikk med kontaktlærar sin funksjon og sine oppgåver	Dei seinaste åra har vi sett ein auke i omfanget av oppgåver knytte spesifikk til kontaktlærar sin funksjon. Med dette tiltaket vil kontaktlærar få meir tid til dei spesifikke oppgåvene som er knytte til kontaktlærar sin funksjon. Dette vil òg frigjere tid til å utvikle undervisning i tråd med nasjonale og kommunale strategiar.	Formålet er å gi tid til ei oppgåve, der ofte tek over for utviklingsarbeidet på skolen. Med dette initiativet, kan kontaktlærarane avsette den tid, dei treng for dei spesifikke oppgåvene. Med dette initiativ vil kontaktlærar funksjonen få meir status, og vi vil venteleg sjå at fleire vil vere villig til å ta oppgåva som kontaktlærar, og stå i denne oppgåva med dei utfordringar, der kan vere forbunde med oppgåva.	Administrasjonen vurderer at dette tiltaket kan vere konstruktivt for utviklingsarbeidet mot å nå måla i både nasjonal rammeplan, og dei kommunale måla. Dette bør derfor drøftast med alle partar. Der finst allereie positive erfaringar med dette tiltaket (Her har lærerne fått tre timer til kontaktlærarjobben hver uke, 2024).
Kommunal nedskriving av studielån	Ein modell kunne vere å knyte nyttilsette lærarar med god tatt utdanning i 5 år mot at kommunen betaler tilbake x-tal kroner av	Den økonomiske gevinsten ved eit slik tiltak, er ikkje den store motivasjonen i seg sjølv, men kombinert med andre tiltak for å	Administrasjonen bør sjå på kostnaden ved å innføre ei kommunal nedskriving av nyttilsette studielåna sine.



	studielånet per år. – Bryt den tilsette kontraktar etter eit år, då fell bort betalinga i kommunen – Bryt den tilsette kontrakten etter to år, då betaler kommunen summen for første året. – Bryt den tilsette kontrakten etter tre år betaler kommunen summen for to år. Prinsippet er at kommunen sin utbetaling heng eit år etter, og det er berre mogleg å få full utbetaling viss den tilsette går ut kontrakten på 5 år	behalde og rekruttere folk i sektoren kan det vere ein motivasjonsfaktor.	
--	---	---	--

Det finst ikkje ei enkel oppskrift på korleis vi skal klare å rekruttere og behalde folk i sektoren. Utdanningsforbundet konkluderer slik:

Kommuner og barnehageeiere som satser på et sterkt faglig miljø i sine barnehager, har lettere for å rekruttere nye barnehagelærere, og opplever både mindre sykefravær og et mer stabilt personale. Flere barnehagelærere i barnehagen fører til kompetanseutvikling i hele personalgruppen.

Og vidare:



Lønn har alltid vært et viktig rekrutteringstiltak. Både for at kvalifiserte barnehagelærere og styrere skal ønske å bli værende i jobben, og for at mange nye skal ønske seg inn i barnehagelæreryrket, må lønnsvilkårene forbedres.

Handlingsrommet i avtaleverket som kan brukes til å heve lønnsnivået, må utnyttes. Tilbud om et engangsbeløp til nye barnehagelærere som vil ta en lærerstilling i den aktuelle kommunen/barnehagen, kan være et effektivt virkemiddel. Det kan også stilles krav til at arbeidsgiver mer aktivt må bruke lønn for å rekruttere og beholde kvalifiserte lærere framfor å søke dispensasjon fra utdanningskravet. (Utdanningsforbundet, 2024)

I rapporten «Å rekruttere og beholde lærere i barnehage og skole – et kunnskapsgrunnlag» frå Kunnskapssenter for utdanning (2022), konkluderer kunnskapssenteret slik:

Det aller viktigste arbeidet med å beholde lærere i barnehage og skole foregår i barnehagen og skolen. Arbeidsmiljø, opplevelse av kommunikasjon med og støtte fra ledelse, godt kollegaskap, opplevelse av mestring og glede i å være sammen med barn og elever er alle faktorer som gjør at lærere blir i jobben. Når arbeidsoppgavene blir for mye til å håndtere og både opplevelse av mening og nytte og å bli verdsatt minsker, da er faren for oppsigelser større. Det daglige, kontinuerlige arbeidet med utvikling av gode relasjoner og miljøer er derfor av stor betydning for å beholde dyktige lærere.

Mentorordninger for nyutdannede oppleves positivt av nyutdannede, og de kan oppleve at første år som lærer er mer positivt enn nyutdannede som ikke får veiledning. Det vi ikke vet er om veiledningsordninger fører til at færre nyutdannede slutter i arbeidet. Vi vet heller ikke hvilke elementer i veiledningsordninger (noen omfatter nedsatt leseplikt, både veiledning og opplæring og det er ulike former for veiledning) som eventuelt kan ha betydning for opplevelse av nytte.

Både i lærerutdanning og i barnehager og skoler kan det være viktig å være oppmerksom på risikofaktorer for å slutte, og å sette inn tiltak for å undersøke og støtte de som står i fare for å slutte.

Det er ikke mulig å konkludere at prestasjonslønn har effekt på læreres valg om å bli i arbeidet. Resultater i de sterkeste studiene er blandede. Noen av studiene i vårt utvalg indikerer at det kan være at prestasjonslønn har mer betydning for menn enn kvinner. Lærere framhever vanskeligheter med å komme fram til gode måter å vurdere prestasjon. Lønn kan altså være en faktor som kan bidra til å beholde flere lærere, men lønn kan ikke kompensere for dårlig arbeidsmiljø. (Kunnskapssenter for utdanning, 2022, s. 9)

I denne rapporten er der tale om prestasjonslønn, altså lønn der krev at det enkelte individ i organisasjonen skaper eit resultat organisasjonen har vurdert er verdt å påskjønna – det er



ikkje tale om auke av grunnlønna for alle. Om det er den store forskjellen på motivasjonen til den enkelte ift. prestasjonslønn eller auke av grunnlønna er vanskeleg å seie noko konkret om. Administrasjonen si vurdering er at lønn i lite grad motiverer dei fagprofesjonelle uansett kva nivå den enkelte fagprofesjonelle arbeider på. Det skal understrekast at dette ikkje er det same som at administrasjonen støttar manglande lønnsutvikling i sektoren; administrasjonen forholdt seg til den forskinga som er tilgjengeleg på området.

Der er forska på det omgrepet som i dag har fått tittelen «Prososial motivasjon». Prososial motivasjon er definert på følgande måte: «Motivasjon som er et ønske om å gjøre noe som er verdifullt og til nytte for andre, kalles prososial motivasjon» (Vevatne & Forsell, 2023). Forskingsmiljøet er einige om at prososial motivasjon er den framhevende motivasjonsfaktor i helse og omsorgssektoren og oppvekstsektoren; det er difor relevant å framheve eit par forhold frå forskinga om prososial motivasjon.

I masteroppgåva i leiing «Å GJØRE EN FORSKJELL FOR ANDRE – En kvalitativ studie om prososial motivasjon» ved UiT Norges arktiske universitet blir følgande framheva:

Prososial motivasjon er ønsket om å gjøre noe verdifullt for andre, og være til nytte for andre mennesker. Denne formen for motivasjon kalles også nytteorientert motivasjon. Det handler i store trekk om å inneha motivasjon til å bidra til at andre når egne mål, eksempelvis å hjelpe kolleger for å spille dem gode og gi gode tjenester til andre mennesker. (Vevatne & Forsell, 2023, s. 2)

Administrasjonen si vurdering bygger på den forskinga som er tilgjengeleg om prososial motivasjon, og støttar altså at den prososiale motivasjonen er ein grunnstein i oppvekstsektoren; dei fleste fagprofesjonelle går kvar dag på jobb for å støtte og hjelpe andre til å nå måla sine, og det er i denne oppgåva motivasjonen ligg. Det er difor viktig at alle uansett kva ledd i kjeda av eit barn og ein ungdoms sitt liv vi jobbar i, samarbeider, samskapar og samhandlar om å skape dei rette forhold for den prososiale motivasjonen.

Sektoren må dei komande år satse og bruke meir energi på å behalde medarbeidarar i sektoren, utan at innsatsen for å rekruttere nye dyktige medarbeidarar stagnerer. Dette er ikkje nokon enkel oppgåve, men sektoren kan ikkje risikere å miste for mange fagprofesjonelle, særleg ikkje fagprofesjonelle med formell utdanning. Å rekruttere nye dyktige medarbeidarar blir sannsynlegvis berre vanskelegare de komande år. Difor må sektoren fokusere på å behalde alle de dyktige tilsette vi har i sektoren.



6 LEIK OG PRAKTISK LÆRING

- Tilgang til alternative læringsarenaer
- Auka fokus på praktisk læring både inne og ute
- Leik og læring, sosial meistring, fagleg må konkretiserast

Tiltak	Konkretisering	Formålet	Administrasjonen sin vurdering
A: Innføre meir varierte læringsmetodar	Dette kan inkludere meir prosjektbasert læring,	Fokus på meistring, nysgjerrigheit og motivasjon som mål.	Dette tiltaket krev økonomiske investeringar ift. analogt og digitalt utstyr som kan støtte meir variert undervisning.
B: Legge til rette for meir utandørs aktiviteter.	samarbeidsprosjekt og praksisbaserte oppgåver.	Det er brei forskingsbasert semje om at meistring, nysgjerrigheit og motivasjon gir positive læringsresultat.	Dei fagprofesjonelle i sektoren peikar også sjølv på at dette krev eit kompetanseløft; vil medføre ein økonomisk kostnad.
C: Opprette læringsverkstader på kvar skule/barnehage der digitale verktøy inngår som metodikk for innovasjon og kreativitet.	Skulane kan investere i utandørs infrastruktur og utvikle læreplanar som legg vekt på utforsking og læring i naturen.	Desse tiltaka skal skape og støtte meistring, nysgjerrigheit og motivasjon.	Dette tiltaket vil også (indirekte) støtte målsettinga vedr. rekruttering og behalde medarbeidarar i sektoren, då det med dette tiltaket vil bli meir attraktivt å jobbe i sektoren.
D: Tilby organisert støtte og rettleiing i nettverk for alternative læringsarenaer.	Alle avdelingar skal ha ein fysisk utebase som kan brukast til base for uteleiken, uteskule og praksisorientert læring.		
	Integrering av digitale verktøy og ressursar i undervisninga kan auka		



	engasjementet og tilretteleggjar for meir interaktiv og kreativ læring.		
Strukturere samarbeidet med lokalsamfunnet i ein organisert partnerskapsordning for alle avdelingar.	Dette kan innebera å etablere partnerskap med lokale bedrifter, organisasjonar og frivillige for å utvide tilgangen til alternative læringsarenaer og ressursar.		Dette tiltaket krev ikkje økonomiske kostnader. Kan vera ein naturleg del av tiltak ovanfor.

7 SFO

Tiltak	Konkretisering	Formålet	Administrasjonen sin vurdering
Samarbeidstid mellom fagprofesjonelle.	Det er per i dag berre ein time samarbeidstid i veka for tilsette på SFO. Har vore godt bemanna før, men no er det meir «normal» situasjon. Før har det vore rom for deling i grupper osv.; no blir dei nytta meir i 1:1-oppgåver med elevar.	Skulane ønsker kompetanse til å drive slike utviklingsprosessar målretta ift. Rammeplanen. Rektor manglar tid til dette då det endar opp i drift for rektor.	Utviklingstid i profesjonsfellesskapa er like viktig i regi av SFO, som i regi av barnehage og skule. Ein vil difor sjå på løysingar ut ifrå den eksisterande organiseringa, men samtidig peike på at meir samarbeidstid i regi SFO vil krevja at de tilsette på SFO på sikt må få frigitt tid til dette samarbeidet. Dette er likevel ikkje enkelt; sektoren står i utfordringar vedr.



			bemanning, og denne utfordringa vil på sikt bli større.
Utviklingstid til SFO-leiar i samarbeid med skuleleiar/ass. rektor.	Tid til administrative oppgåver og utviklingsoppgåver varierer etter storleiken på den enkelte SFO. Skuleleiar/ass. rektor har mange driftsoppgåver. Utviklingsarbeid vedr. SFO blir nedprioritert. Det er tilsett SFO-leiar i 100 % stilling ved Nedre-Ål skule frå skuleåret 2024-25 i samsvar med forskrift.		Vurdere løysingar i eksisterande organisering, og på framtidige løysingar/organiseringar som kan skape meir tid til samarbeid mellom skuleleiar og SFO-leiar.
Jobbe systematisk med rammeplanen for SFO.	Desse tre punkta heng nøye saman; utviklingstid til fagprofesjonelle og skuleleiinga vil inkludere et systematisk utviklingsarbeid med målsetting om å implementere rammeplanen for SFO.		Dette heng saman med manglande tid til samarbeid. Vi må sjå på løysingar innan eksisterande organisering, og på framtidige løysingar der vi kan skape tid og rom for samarbeid mellom alle dei aktørane som kan bidra til at skulane kan jobbe meir systematisk med rammeplanen.



8 SKULEBIBLIOTEK

Tiltak	Konkretisering	formålet	Administrasjonen sin vurdering
Meir tilgjengelegheit til det eksisterande bibliotek Lage bibliotekmiljø som er tilpassa barn og ungdom.	Få styrka leselysten til elevane. Den ansvarlege for skulebibliotek kan presentere nye bøker osv. Ein kan vurdere å låne ut andre ting enn bøker, t.d. instrument, symaskin, brettspel m.m.	Treng ikkje store ressursar, ha rammer for korleis nytte det.	Skulebiblioteka bør prioriterast. Eit moderne skulebibliotek er meir enn ein utlånssentral for bøker; skulebiblioteket er sentralt for folkeopplysning og kulturell danning. Eit moderne skulebibliotek skal støtte virke og føremål for skulen. Det er per i dag berre eitt skulebibliotek som delvis er oppbygd for denne oppgåva; skulebiblioteket på Torpo skule. Det bør avsetjast midlar til utvikling av skulebiblioteka ved alle skulene.
Digitalt sjølvlånesystem		Sjølvlånesystem vil gjera det enklare for alle å handtere utlån av bøker og ev. andre artiklar.	Sjølvlånesystem vil vera ei føremålstenleg investering.

Nedre-Ål skule har per i dag ikkje noko skulebibliotek. Dette skuldast manglande fysiske lokale til eit skulebibliotek; Nedre-Ål skule må bruke alle lokala som klasserom. Nedre-Ål skule arbeider med ein plan for ei løysing ift. skulebibliotek.



9 BEST NYTTING AV RESSURSAR OG ORGANISERING MÅ KONKRETISERAST

Tiltak	Konkretisering	formålet	Administrasjonen sin vurdering
Lærarar kan undervise på fleire skular, få brukt kompetansen sin.	Tydeleg informasjon til alle tilsette om at dei er tilsette i kommunen, ikkje på den einskilde avdeling, skule eller barnehage.	Må sjå sektoren samla, tørre å sjå på kva som samla sett gir best skule og barnehage i Ål, framfor å verne om «eigne» interesser i eigen avdeling.	Oppsektoren har mange kompetansar og erfaringar fordelt på alle avdelingar. Desse kompetansar og erfaringar kan bidra til utvikling i heile sektoren dersom vi får kompetansane og erfaringane til å flyte meir på tvers av dei enkelte avdelingar. Skuleåret 2023-24 har dei små skulene delt erfaringar i organiserte lærande fellesskap; denne forma for erfaringsdeling vil og bør sektoren arbeide vidare med.
Samle miljørettleiarar, fagarbeidarar og spesialpedagogar i eit «spesialpedagogisk team».	Organisere spesialpedagogisk team som eigen eining, uavhengig av skule/barnehage.	Fokus på best mogleg spesialpedagogisk hjelp og overgangar for alle barn i kommunen.	Sektoren bør sjå på ein løysing der miljørettleiarar, fagarbeidarar og spesialpedagogar får tid til å utveksle erfaringar. Profesjonsfellesskap mellom desse faggruppene på tvers av avdelingar er viktige for



			at sektoren kan nå målsetjingane.
Utvikle den tilpassa opplæring i den fådelte undervisninga, på tvers av trinn.	Utvikling av den tilpassa opplæringa er ein del av alt utviklingsarbeid i oppvekstsektoren i Ål kommune. Å tilpasse opplæringa til den enkelte eleven, samtidig med fokus på fellesskapet og kvalitet ved fellesskapet er ei oppgåve i stadig utvikling. Difor finst det ikkje nokon «quick fix» i utviklinga av den tilpassa opplæringa. Sektoren jobbar heile tida med å styrke den tilpassa opplæringa. Det blir allereie arbeidd med å utvikle den tilpassa opplæringa. Dei tre små skulane samarbeider allereie i strukturerte profesjonsfellesskap – desse vart etablerte skuleåret	Det er brei einigheit om at undervisinga skal tilpassast den enkelte elev, samtidig med at det er fokus på fellesskapet; når både tilpassa opplæring og fokus på fellesskapet er til stades i læringsarenaen, viser forsking at vi styrkar og støttar alle elevar på best mogleg måte.	Som allereie omtala: Skuleåret 2023-24 har dei små skulene delt erfaringar i organiserte lærande fellesskap – denne form for erfaringsdeling vil og bør sektoren arbeide vidare med. Å etablere dette samarbeidet krev tid. Det er difor viktig å understreke at sektoren bør jobbe vidare med dette, og gjerne utvide til å inkludere alle skulene. Å styrke den tilpassa opplæringa må sjåast i samanheng med nye organiseringsformer, og i samanheng med styrking av alternative læringsarenaer. Sektoren må jobbe med nye organiseringsformer som inneber meir strukturert tilpassa opplæring.



	2023-24 og vil fortsette i skuleåret 2024-25. Nedre-Ål sitt 1.–2. klasseteam vil bli ein del av dette utviklingsarbeidet i skuleåret 2024-25.		
--	--	--	--

10 ARBEIDSPASS FOR PERSONALET

Tiltak	Konkretisering	Formålet	Administrasjonen sin vurdering
Ha grupperom/rom som tilfredsstiller krav til arbeidsplass og samarbeid. Budsjett til å kunne gjennomføre undervisning – t.d. sløyd.	Nokre avdelingar i sektoren er ikkje bygde til dagens undervisningsmiljø, heller ikkje for framtida. Avdelingane er bygde i ei tid der undervisning i høg grad var lik formidling frå ein lærar til elevar. Undervisning har utvikla seg, og krev fysisk annleis bygningsmasse; mindre grupperom og faglokale er essensiell for å leva opp til nasjonale og kommunale målsettingar.	Sektoren skal og ønsker å leve opp til nasjonale rammeplanar og kommunale målsettingar. Å leve opp til desse målsettingane vil krevja renovering av bygningsmassen i nokre avdelingar.	Dette vil krevja investeringar, då fleire avdelingar ikkje lever opp til krava til moderne undervisning. Dette bør sjåast i samanheng med utviklinga av alternative læringsarenaer og utviklinga av tilpassa opplæring, då desse to område også krev ei endring av dei fysiske forhold i nokre avdelingar. Sektoren vil konkretisere løysingar på både kort og langt sikt.



Få til miljø kor dei fagprofesjonelle kan drøfte og diskutere med kollegaer.	Ved nokre avdelingar manglar det fysiske fasilitetar eigna for at dei fagprofesjonelle kan drøfte og utvikle praksis.	Uformelle og formelle drøftingar er viktige for utviklingsarbeidet. Forhold som legg til rette for både uformelle og formelle drøftingar vil styrke utvikling av praksis i alle avdelingar.	Dette vil krevja ombygging ved nokre avdelingar.
---	---	---	--

11 TILBOD TIL FRAMANDSPRÅKLEGE ELEVAR

Tiltak	Konkretisering	Formålet	Administrasjonen sin vurdering
Treng kompetanse i språket og kompetanse i framandspråkleg didaktikk.	Det er vanskeleg å ha alle dei rette språklege kompetansane i sektoren. Dei fagprofesjonelle må vareta undervisninga med utgangspunkt i fleire språk. Dette gjer det vanskeleg å legge til rette for ein didaktikk der dei fagprofesjonelle støttar alle elevar.	Når ein handterer språket til alle elevar blir det enklare å støtte utviklinga til elevane.	Dei fagprofesjonelle gjer ein fantastisk jobb med og i samarbeid med dei framandspråklege elevane. Dette er vanskeleg, og praksis forandrar seg konstant. Sektoren må akseptere den konstante forandring som skuldast faktorar vi ikkje kan kontrollere. Sektoren kan jobbe med å etablere ein lærande fellesskap for dei fagprofesjonelle som arbeider med å undervise framandspråklege elevar.



Eit godt system for mottaking, kartlegging, integrering i klassene m.m. av framandspråklege elevar	Det er vanskeleg å etablere eit konstruktivt system for mottaking av nye framandspråklege elevar, då desse elevane ofte kjem til kommunen med kort varsel, og forlèt kommunen med kort varsel. Desse elevane treng sosiale fellesskap, og særleg ein «pause» frå dei forhold dei flyktar frå. Det er difor svært viktig at sektoren og dei enkelte avdelingar er klare for å ta imot desse barna og ungdommane.	Eit godt system på mottaking vil bidra til å styrke den faglege og den sosiale innsatsen rundt elevar med andre morsmål enn norsk. Dette er vanskeleg, men sektoren må i samarbeid med alle rundt elevane prøve ut nye tiltak som kan støtte eit konstruktivt system for mottaking av elevane.	Det er sjølvsagt viktig å ha høge ambisjonar for læring for dei framandspråklege elevane. Samstundes må sektoren senke dei akademiske ambisjonane, og sjå på denne oppgåva i eit breiare perspektiv; sektoren varetek ei viktig oppgåve med å støtte desse barn og ungdom i eit integreringsperspektiv.
---	---	--	---



12 MILJØRETTEIARAR

Mål	Innsatsar til miljøretteiararen
Målet med å tilsette 6 miljøretteiarar i skulen var at desse skulle bidra til å skape og oppretthalde eit positivt læringsmiljø for alle elevar.	Bygge relasjonar: Ein viktig del av jobben som miljøretteiarar er å bygge gode relasjonar med elevane. Ved å vera tilgjengeleg, lyttande og støttande, kan miljøretteiarar hjelpe elevar med å kjenne seg sett og varetatt. Førebyggje konflikhtar: Miljøretteiarar bør vere proaktive i å identifisere og førebyggje potensielle konflikhtar mellom elevar. Miljøretteiarar skal rettleie elevar i korleis dei kan løyse konflikhtar på ei konstruktiv måte. Fremje respekt og inkludering: Dette kan gjerast gjennom å oppmuntre til positivt samspel mellom elevar, mangfald, og sikre at alle elevar føler seg inkludert og verdsett, uansett bakgrunn. Støtte arbeidet til lærarane: Dette kan innebera å hjelpe til med klasseleiing, støtte elevar som har behov for ekstra oppfølging, eller bidra til å utvikle aktivitetar som fremjar trivsel og læring. Opprette strukturerte rutinar: Miljøretteiarane skal bidra ved å hjelpe med å etablere og oppretthalde rutinar som skapar tryggleik, elevmedverknad og kreativitet. Følgje opp elevar med utfordringar: Miljøretteiarar skal tilby ekstra støtte og rettleiing til desse elevane, og kan bidra til å styrke trivsel og deltaking i læringsmiljøet. Samarbeid med føresette: Miljøretteiararar skal bidra ved å kommunisere med føresette, informere om elevane si utvikling, og inkludere dem i arbeidet med å skape et positivt læringsmiljø.
	Utfordringar
	Manglande ressursar: Ei av dei største utfordringane har vore mangel på personell, så miljøretteiarane har vorte og blir stadig



	brukt til 1:1-oppfølgning av enkeltelevar, dessutan som vikarar ved sjukdom. Punkta nedanfor bør lesast i samanheng med dette punktet; det er vanskeleg å arbeide med når miljøretteleiarane må brukast til andre oppgåver. Kompleksiteten i elevgruppa: Nokre elevar kan ha sosiale eller emosjonelle utfordringar som krev meir tid og innsats enn vi har moglegheit til å gje. Dette kan føre til at enkelte elevar fell utanfor eller opplever eit negativt læringsmiljø. Samarbeid og kommunikasjon: Eit godt læringsmiljø krev effektivt samarbeid mellom lærarar, miljøretteleiarar, elevar og føresette. Manglande samarbeid mellom heim og skule kan også hindre oss i å gje elevane den støtta dei treng. Vanskeleg å endre rutinar: Nokre gonger kan det vera vanskeleg å få til positive endringar fordi det er krevjande å innarbeide nye rutinar eller tilnærmingar til det pedagogiske arbeid. Mangel på kontinuitet: Dersom vi ikkje klarar å oppretthalde struktur og rutinar, eller dersom vi stadig skiftar fokus, kan dette svekke effekten av dei positive tiltaka vi prøver å innføre. Uklare forventningar: Det var eigentleg ganske klart kva rolle dei nye miljøretteleiarane skulle ha, men det var kanskje uklart formidla til sektoren. Dessutan fekk sektoren kanskje ikkje heller den nødvendige tida til å jobbe med rammene til miljøretteleiarane.
Sektoren må jobbe vidare med følgande område for å skape konstruktive rammer, slik at miljøretteleiarane kan jobbe mot måla ovanfor	Klare roller og forventningar: Skulen bør tydeleg definere miljøretteleiarane si rolle, ansvar og forventningar. Dette inkluderer både deira oppgåver i forhold til elevar, samarbeid med lærarar, og kontakt med føresette. Tilrettelegging for samarbeid: Skulen skal legge til rette for jamlege møte som gjer det enklare å dele informasjon, diskutere utfordringar og utvikle tiltak saman.



Innovativ organisering: Arbeidet til miljøretteleiar bør tenkast inn i meir innovativ organiseringsform i skulen. Kompetansane til miljøretteleiarane vil høve mindre grupper av elevar som treng meir praktisk tilnærming til læring.

Kontinuerleg kompetanseutvikling: Miljøretteleiarane må ha moglegheit til å utvikle sin kompetanse, både gjennom formell opplæring og erfaringsutveksling med kollegaer.

Støttande leiing: Skuleleiinga spelar ei nøkkelrolle i å støtte miljøretteleiarane. Dette inneber å vera tilgjengeleg for rettleiing, gje tilbakemelding og sikre at miljøretteleiarane sitt arbeid blir anerkjent og verdsett.

Fleksible strukturar: Skulen bør ha fleksible strukturar som gjer det mogleg for miljøretteleiarar å tilpasse seg ulike situasjonar og behov. Dette kan innebera å justere timeplanar, endre rutinar, eller tilpasse arbeidsoppgåver basert på kva som fungerer best for elevar og tilsette i ein periode.

Samarbeid med eksterne ressursar: Skulen skal legge til rette for slike samarbeid ved å etablere kontaktar og rutinar for å involvere eksterne ekspertar der det er nødvendig.

Evaluering og tilbakemelding: Skulen bør regelmessig evaluere korleis arbeidet til miljøretteleiarane fungerer, og om rammene faktisk støttar deira oppgåver.



13 SKULESTORLEIK OG ELEVTRIVSEL



Administrasjonen har gjennomgått ein del av den forskinga som er tilgjengeleg om samanhengen mellom skulestorleik og elevtrivsel. Det er relativt lite norsk forskning på dette området, men det finst ein del amerikansk forskning. Det er likevel viktig å understreke at administrasjonen sjølvstendig ikkje har gjennomgått all forskning på dette området.

Administrasjonen sine vurderingar er at det er ein klar raud tråd i forskinga på dette området; skulestorleik har ingen signifikant effekt på trivsel hos elevane.

Nedanfor har vi valt eit par konklusjonar og sitat frå forskinga om samanhengen mellom skulestorleik og elevtrivsel. Administrasjonen har valt desse konklusjonar/utdrag og sitat, for



å få fram kompleksiteten i spørsmålet om det er sammenheng mellom skulestorleik og elevtrivsel.

Ein studie frå Senter for Praksisrettet Utdanningsforskning konkluderer følgande i ein rapport «*Skolestørrelse og sammenhenger med elevenes trivsel og læring*» (2022):

Gjennomgangen av forskning omkring sammenhengen mellom elevenes trivsel og mobbing og skolestørrelse viser at størrelsen på skolen har tilnærmet ingen betydning for elevenes trivsel og omfanget av mobbing. [...] Størrelsen på skolen forklarer alene ikke om elevene trives eller ikke trives på skolen, selv om det er en svak tendens til at elever på småskoletrinnet trives noe dårligere på skoler med mindre enn 150 elever. Skolestørrelse alene ser heller ikke ut til å ha noen effekt på omfanget av mobbing, og innebærer at mobbing i liten grad kan knyttes til strukturelle forhold i skolen. (Senter for Praksisrettet Utdanningsforskning, 2022, s. 4)

Og vidare:

Flere av disse valgte studiene har sett på skolestørrelse som en mulig kontekstuell risikofaktor for mobbing. Funnene tilknyttet denne sammenhengen peker i ulike retninger. Tre enkeltstudier viser en svak positiv sammenheng med mobbing, mens to andre studier viser en negativ sammenheng knyttet til at det er noe mer mobbing i små skoler. De fleste studiene viser imidlertid at det ikke er noen signifikant sammenheng mellom omfang av mobbing og skolestørrelse.

Konklusjonen i denne meta-analysen er at det er lite trolig at kontekstuelle faktorer tilknyttet skolen som antall elever ved skolen har noen sammenheng med omfang av mobbing og krenkelser. Omfanget av mobbing og krenkelser har imidlertid en sammenheng med og kan forklares av sosiale prosesser og læringsmiljøet i skolen, mobbing forklares her ikke av strukturelle forhold. (Senter for Praksisrettet Utdanningsforskning, 2022, s. 20)

Frå boka *Encyclopedia of Adolescence* (Levesque, 2018):

Forskning på effekten av skolestørrelse på elevresultater fremhever både fordeler og utfordringer. Mindre skoler er ofte forbundet med en sterkere følelse av fellesskap, tettere forhold mellom elever og lærere, og høyere nivåer av elevengasjement. Disse faktorene kan bidra til bedre akademiske resultater og lavere frafallsrater. Spesielt kan små skoler skape et mer personlig læringsmiljø, som kan være spesielt gunstig for elever som trenger ekstra støtte.

Større skoler har imidlertid også sine fordeler, som å tilby et bredere spekter av fritidsaktiviteter og spesialiserte kurs. Dette kan gi elever flere muligheter til å utforske sine interesser og utvikle ulike ferdigheter. Likevel kan en økning i størrelse



føre til et mer upersonlig miljø, hvor elever kan føle seg mindre tilknyttet og støttet, noe som potensielt kan påvirke akademisk prestasjon og engasjement negativt.

En gjennomgang av empiriske studier antyder at forholdet mellom skolestørrelse og elevresultater er komplekst, med ulike faktorer som skolemiljø, ledelse og samfunnsengasjement som spiller viktige roller. Det er spesielt verdt å merke seg at mens svært store skoler kan ha utfordringer med å opprettholde sterke elev-lærer-forhold og et positivt skolemiljø, finner middels store skuler ofte en balanse mellom å tilby ulike muligheter og opprettholde et støttende miljø. (Levesque, 2018)

Boka *Encyclopedia of Adolescence* bygger på amerikansk forskning. Nokre kan hevde at amerikansk skulekultur ikkje kan samanliknast med den skandinaviske og norske skulekultur, andre vil hevde det motsette. Administrasjonen si vurdering er at denne forskingsreferansen er viktig, då denne referansen knyter fleire/mange faktorar saman; skolemiljø, altså trivselen til elevane saman med elevengasjement, akademiske prestasjonar og skulen sitt samfunnsengasjement. Studien konkluderer med at alle desse faktorane i samspel med kvarandre dannar grunnlaget for eit læringsmiljø, der det er balanse mellom eit akademisk og praktisk læringsmiljø og trivselen til elevane. Denne komplekse spindelveven av samansette forhold vil til saman styrke tilhøyre mellom elevar og fagprofesjonelle, og altså bidra til å minske mobbing.

Administrasjonen har ikkje funne plausibel forskning som viser signifikant forskjell på mobbetal sett ift. skulestorleik. Ein vurderer difor at skulestorleik ikkje har signifikant effekt på fagleg og sosiale trivsel hos elevane.

Samanliknar vi data frå dei siste års Elevundersøkelser (Utdanningsdirektoratet, 2024), ser vi at data vedr. mobbing i Elevundersøkelsen har store variasjonar frå år til år. Dette er eit uttrykk for nettopp den kompleksiteten som eksisterer i oppvekstsektoren, og kompleksiteten i dei samansette forhold som skal til for å skape eit positivt skolemiljø for alle elevar; med andre ord å skape det positive skulemiljøet handlar ikkje om skulestorleik, men om kultur. Kultur blir skapt i eit kryssfelt mellom politikk, forskning og praksis.

14 ARBEIDSMILJØ

Enda eingong må vi ha med oss at samanhengen mellom årsak og verknad ikkje alltid er like enkel. Når ein ser samanhengen må ein sette inn tiltak som verkar. Tiltak kan gje gode resultat, eller dei kan slå ut i feil retning. Eit viktig prinsipp er å følge med på kva som verkar, bli kjent med sine medarbeidarar, ta signal frå organisasjonar, lytte til praktikarane i sektoren og relatere dette til forskning på området. Dette slik at sektoren utviklar ein evidensbasert praksis, der kvalitativ og kvantitativ forskning spelar saman til det beste for både barn, ungdom og dei fagprofesjonelle; det er i dette kryssfeltet vi klarar å sjå samanhengane. Dersom vi har fokus på enkelte område og definerer dette området isolert



som utfordringa, framfor å fokusere på samanhengar, vil vi miste perspektiv som kan føre til løysingar innan samansette utfordringar. Dette er også tilfelle med arbeidsmiljøet til dei fagprofesjonelle; vi må stille oss i alle hjørne og analysere arbeidsmiljøet frå alle vinklar, for saman å finne ei felles løysing på dei utfordringar fagprofesjonelle i sektoren opplever.

14.1 SJUKEFRÅVÆR:

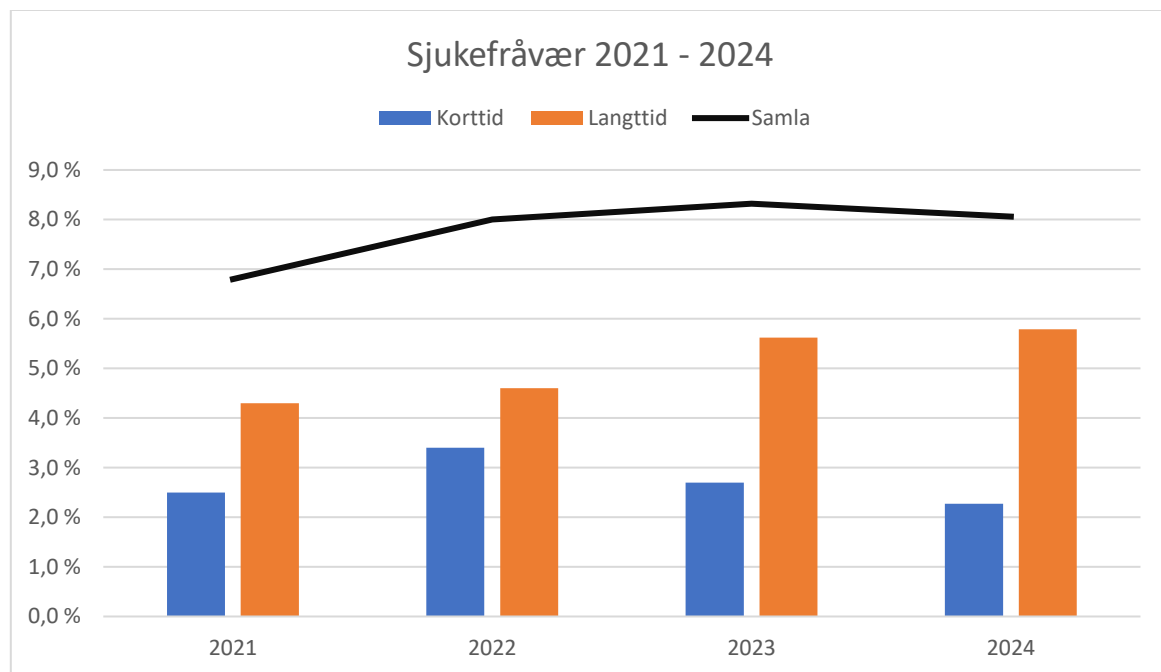


Diagram 1: Stolpediagram av sjukefråvær 2021 - 2024

TYPE	ÅR			
	2021	2022	2023	2024 ¹
Korttid	2,5 %	3,4 %	2,7 %	2,3 %
Langtid	4,3 %	4,6 %	5,6 %	5,8 %
Samla	6,8 %	8,0 %	8,3 %	8,1 %

Tabell 1: Tal sjukefråvær

Avdelingsleiarane melder at det er utfordrande å finne enkle og konkrete svar på bakgrunn for sjukemeldingane; det er vanskeleg å sjå ein tydeleg samanheng mellom årsak og verknad. Årsaka er samansett av fleire faktorar, men verknaden kan vera ein korttids-

¹ Tal 2024 gjeld ultimo august



eller/og langtidssjukemelding. Fleire grunnar blir nemnde av avdelingsleiarane. Det er som tidlegare nemnt viktig å lytte til innspel frå sektoren, samtidig med at sektoren belyser utfordringa med sjukefråvær ut ifrå fleire perspektiv:

- Meir krevjande barnegrupper og fleire barn med ekstra behov
- Mange oppgåver som blir lagt til, og få oppgåver blir lagt vekk, t.d. nasjonale/kommunale satsingar, utviklingsarbeid, ressursgrupper, kartleggingar og systemarbeid
- «Opphopping» av fleirspråklege barn og familiar med behov for støtte på ulike område
- Fleire utskiftingar av leiarar i organisasjonen
- Barnehagane har hatt relativt høg utskifting av tilsette over nokre år
- Mangel på pedagogar, som medfører at andre tilsette må ta meir ansvar og får større arbeidspress
- Totalbelastninga i livet som mange tilsette står i
- Låg grunnbemanning gjer tilsette meir slitne, og det endar oftare i sjukemelding – dette opplever sektoren særleg hausten fram mot jul (mange korte sjukemeldingar)
- Fleire krav til rapportering, planlegging og dokumentasjon. Dette administrative arbeidet kjem i tillegg til det daglege arbeidet med barna, og kan bidra til meir stress og slitasje.

Som tidlegare nemnt vil vi gå ei framtid i møte der det blir endå vanskelegare enn i dag å rekruttere folk til sektoren, særleg fagprofesjonelle med formell utdanning. Det blir difor viktig at sektoren allereie no ser på korleis sektoren kan arbeide med nye måtar å organisere seg på, der sektoren kan vareta kjerneoppgåvene, utan at dei fagprofesjonelle slit seg ut. Dette blir ei vanskeleg oppgåve. Ingen kjenner svaret på korleis vi i sektoren kan løyse dette. Sektoren må endå eingong samhandle om nye, innovative og per i dag ukjente måtar å handtera utfordringane på. Sist, men ikkje minst; godt arbeidsmiljø reduserer sjukefråværet.

Benedicte Emilie Langseth-Eide har forska på samanhengen mellom arbeidsmiljø og sjukefråvær, og ikkje overraskande er de ein klar samanheng: «For resultatene er entydige: Et godt arbeidsmiljø gir engasjerte og friske medarbeidere.» Og vidare konkluderer ho «Resultatene viser at det er på tide å vri innsatsen fra helseforebyggende tiltak til helsefremmende arbeid» (Aaraas, 2022).

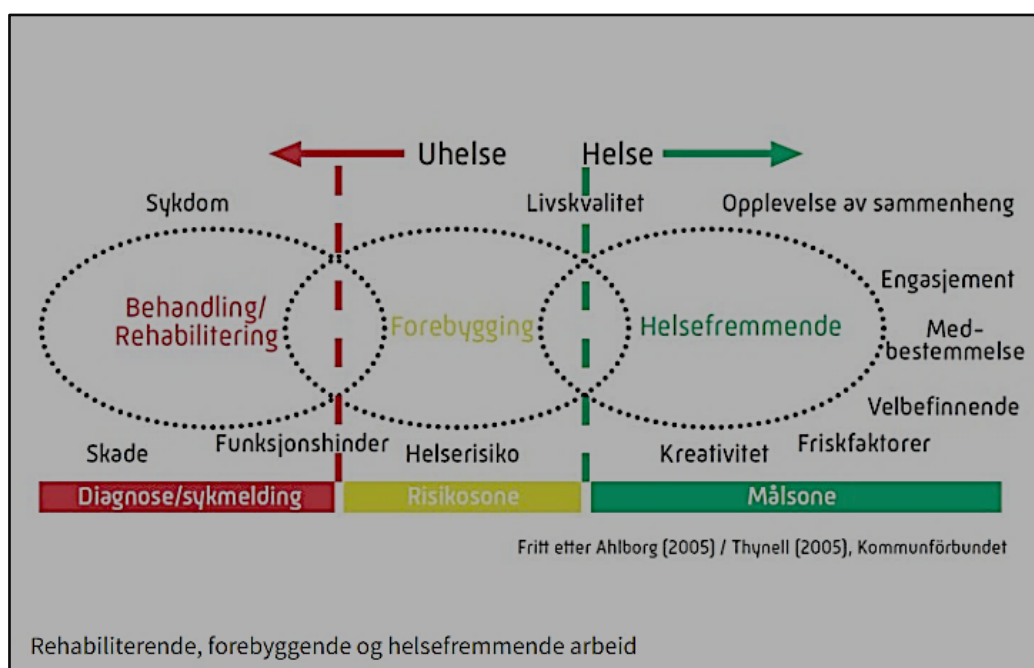
14.2 KVA ER HELSEFREMMANDE?

Idebanken.no definerer helsefremmende arbeid på følgande måte «den prosessen som gjør individer, grupper og organisasjoner i stand til å øke kontrollen over faktorer som påvirker helse». Vidare skriv dei at «Helsefremmende arbeid ... retter oppmerksomheten mot



forhold som bidrar til å bevare og fremme helse gjennom økt mestring og mer motstandskraft og overskudd» (idebanken, 2024).

Idebanken brukar ein modell utarbeidd av Ahlborg og Thynell (2005) til å illustrere kva som er helsefremmande:



1 Figur om helsefremmende arbeid (idebanken, 2024)

Modellen viser m.a. at samanheng, engasjement, medbestemming og kreativitet på arbeidsplassen er faktorar som er helsefremmande for den enkelte medarbeidar og for organisasjonen som heilskap.

Gjennom arbeidsmiljølovens § 1-1 (Lovdata, 2024), Lovens formål er vi som organisasjon forplikta til å jobbe med og for eit helsefremmande arbeidsmiljø: «Lovens formål er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon [...]»

Det er kanskje i dette «nye» synet, altså at arbeidet skal sikre ein helsefremmande arbeidssituasjon, ein viktig del av svaret på korleis vi kan redusere sjukefråværet i sektoren. Skal vi bevege oss frå ein helseførebyggjande kultur til ein helsefremmande kultur bør sektoren lokalisere dei interne forhold (organisering, kultur m.m.) som sektoren konkret kan arbeide med/for å endre, for å styrke den helsefremmande organiseringa. Det er som allereie omtala viktig å lytte til dei fagprofesjonelle, og at dei blir involverte i å utarbeide desse tiltaka. Ein bør også i samarbeid med dei fagprofesjonelle lokalisere dei forholda sektoren ikkje er herre over (nasjonale politiske tiltak m.m.), og arbeide med meiningsdanning ift. desse forholda, slik at dei fagprofesjonelle på alle nivå opplever



mening med jobben og dermed formar eit positivt arbeidsmiljø. Dette er ikkje nokon enkel oppgåve, og kompleksiteten kan ikkje understrekast nok. F.eks. kan det vera forskjellige syn på kva som er interne forhold og kva som er eksterne; altså kva sektoren kan endre internt, og kva sektoren ikkje er herre over, og difor ikkje kan endre. Dette må ein drøfte slik at sektoren kjem fram til ei felles forståing av dei interne forhold som sektoren kan endre på, og dei forhold som politisk blir pålagt sektoren å jobbe med.

Administrasjonen må drøfte kva som er interne forhold og kva som er eksterne med det politiske nivået, då det politiske nivået bør vurdere rolla si ift. å støtte sektoren i kva interne og eksterne oppgåver/innsatsar som bør prioriterast for å nå måla våre, og for å skape eit helsefremmande arbeidsmiljø. Med involvering og meiningsskaping på alle nivå i sektoren kan sektoren skape engasjerte fagprofesjonelle og gjennom dette skape positive og helsefremmande arbeidsmiljø.

15 AVSLUTNING

Oppvekstsektoren i Ål har som mål å hjelpe barn og unge med å bli «flygedyktige og rotfaste» (Ål kommune, 2014). Målet er å bygge opp individ og fellesskap som er forankra i lokalsamfunnet, så barn og unge er i stand til å meistre eigne liv med positiv interesse for fellesskapet, andre sitt liv og naturen.

I overordna del av LK20 Profesjonsfellesskap og skuleutvikling under avsnitt 3. «Prinsipper for skulens praksis» skriv Utdanningsdirektoratet følgande: «Alle elever er ulike, og hva som er elevens beste, er et kjernesporsmål i all opplæring. Dette spørsmålet må besvares på nytt hver dag av alle som jobber i skulen» (2017).

Elevar kan sjølvstast bytast ut med *barn*, og *skule* kan bytast ut med *barnehage*, då dette også gjeld den pedagogiske profesjon i barnehagane våre.

Kommunen sin målsetting, avslutning frå Utdanningsdirektoratet på avsnittet *Profesjonsfellesskap og skuleutvikling*, dessutan denne rapporten, viser tydeleg at det innan oppvekstsektoren ikkje finst mono-kausaltet; det finst ikkje ei enkelt årsak som fører til eit bestemt fenomen. Årsaksforhold innan oppvekstsektoren er komplekse, slik at eit fenomen er ein verknad av fleire ulike årsaker, eller at eit fenomen har fleire ulike verknader.

Faren er at kompleksiteten kan synast så samansett at det blir eit uoversiktleg stort spindellev av årsaker og verknader. Dette kan føre til at organisasjonen blir handlingslamma, og difor ikkje set i gang handlingar. For kva handlingar skal organisasjonen sette i gang, når vi ikkje veit kva eller om handlinga har nokon konstruktiv effekt på utfordringa. Det betyr at sektoren må jobbe med fleire innsatsar og tiltak på same tid, teste handlingane ut, skape samanheng mellom innsatsane, og analysere desse for å lykkast med formål og mål.



Denne rapporten er skreve med ei målsetting om å tydeleggjera at innsatsar har samanheng eller overlapp, og at sektoren bør jobbe vidare med å skape og tydeleggjera desse samanhengane.

Rapporten «Oppvekstsektoren i Ål fram mot 2030» set klare mål for å styrke oppvekstmiljøet i Ål kommune. Med fokus på rekruttering, pedagogisk kvalitet, leik, praktisk læring, og samarbeid med alle dei aktørar som kan bidra til at sektoren lykkast med målsettingane, ønsker sektoren å sikre eit inkluderande og utviklande miljø for absolutt alle barn og unge. Implementeringa av foreslåtte tiltak vil krevja både økonomiske investeringar og ei autentisk interesse frå alle aktørar i oppvekstsektoren på å prøve ut nye, innovative og modige tiltak.

Administrasjonen tilrår at oppvekstsektoren får ro til å jobbe med målsettingane og dei tiltak som allereie skaper kulturendringar i sektoren. Dette arbeider skal skje i samarbeid med alle aktørar, særleg dei enkelte avdelingar, fram mot 2030 for å nå målsettingane. Administrasjonen vil sjølvstendig samarbeide med og rapportere til SUKO undervegs.



16 REFERANSAR

- Ekspertgruppe om lærerrollen i Kunnskapsdepartementet. (2016, 08 15). *Om Lærerrollen - Et kunnskapsgrunnlag*. Henta frå regjeringen.no:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/cce6902a2e3646a09de2f132c681af0e/rapport-om-laererrollen-1.pdf>
- Grimstad, B. A. (2024, 09 26). *Her har lærerne fått tre timer til kontaktlærerjobben hver uke*. Henta frå utdanningsnytt.no: <https://www.utdanningsnytt.no/arbeidstid-kommuneokonomi-kontaktlaerer/her-har-laererne-fatt-tre-timer-til-kontaktlaererjobben-hver-uke/415341>
- idebanken. (2024, 09 30). *De beste arbeidsplassende er helsefremmende*. Henta frå idebanken.org: https://www.idebanken.org/innsikt/artikler/helsefremmende-arbeidsplasser?gad_source=1
- idebanken. (2024, 09 30). *idebanken.org*. Henta frå De beste arbeidsplassende er helsefremmende: https://www.idebanken.org/innsikt/artikler/helsefremmende-arbeidsplasser?gad_source=1
- Irgens, E. J. (2016). *Skolen - Organisasjon og ledelse, kunnskap og læring*. Fagbokforlaget.
- Kunnskapssenter for utdanning. (2022, 8 19). *Å rekruttere og beholde lærere i barnehage og skole – et kunnskapsgrunnlag*. Henta frå Universitet i Stavanger (UiS):
<https://www.uis.no/nb/kunnskapssenter-for-utdanning/ressurser/a-rekruttere-og-beholde-laerere-i-barnehage-og-skole-et>
- Levesque, R. J. (2018). *Encyclopedia of Adolescence*. Henta frå Springer Link:
<https://link.springer.com/referencework/10.1007/978-3-319-33228-4#bibliographic-information>
- Lovdata. (2024, 07 01). *Arbeidsmiljølova (LOV-2005-06-17-62)*. Henta frå Lovdata:
<https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62>
- Mausethagen, S., Bøyum, S., Caspersen, J., Prøitz, T. S., & Thue, F. W. (2023, 12 19). 1. *Forskningens rolle i skole og lærerutdanning*. Hentet fra idunn.no:
<https://www.idunn.no/doi/10.18261/9788215065540-23-01>
- Molnes, G. (2024, 04 29). *Enda færre vil bli lærer – femte år på rad med nedgang i søkertallene*. Henta frå Utdanningsnytt.no:
<https://www.utdanningsnytt.no/oddmund-lokengard-hoel-rekruttering-samordna-opptak/enda-faerre-vil-bli-laerer-femte-ar-pa-rad-med-nedgang-i-sokertallene/399026>



- Olsen, A. S. (2024, 02 13). *Norge mangler mange lærere. Dette vil regjeringen gjøre*. Henta frå klartale.no: <https://www.klartale.no/norge/2024/02/13/norge-mangler-mange-laerere-dette-vil-regjeringen-gjore-med-saken/>
- Senter for Praksisrettet Utdanningsforskning. (2022). *Skolestørrelse og sammenhenger*. Henta frå Brage INN: <https://brage.inn.no/inn-xmlui/handle/11250/2987815>
- Utdanningsdirektoratet. (2017, 09 01). *Overordnet del: Profesjonsfellesskap og skoleutvikling*. Henta frå utdanningsdirektoratet.no: <https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/3.-prinsipper-for-skolens-praksis/3.5-profesjonsfellesskap-og-skoleutvikling>
- Utdanningsdirektoratet. (2024). *Elevundersøkelse - mobbing 5. til 10. trinn 2023/2024*.
- Utdanningsforbundet. (2024, 09 27). *Utdanningsforbundet*. Henta frå Tiltak for å rekruttere og beholde barnehagelærere: <https://www.uddanningsforbundet.no/var-politikk/uddanningsforbundet-mener/artikler/tiltak-for-a-rekruttere-og-beholde-barnehagelarere/>
- Utvalget for etter- og videreutdanning i barnehage og skole. (2022, 09 28). *Norges offentlige utredninger. Med videre betydning: Et helhetlig system for komeptanse- og karriereutvikling i barnehage og skole*. Henta frå regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/contentassets/4845f96e887444c98d7a102f1b00bca1/no/pdfs/nou202220220013000dddpdfs.pdf>
- Vevatne, M. S., & Forsell, S. (2023). *Å GJØRE EN FORSKJELL FOR ANDRE*. Henta frå Norges Arktiske Universitet (UiT) Munin: <https://munin.uit.no/handle/10037/29649>
- Ål kommune. (2014, 11 21). *Kommuneplanens samfunnsdel 2015-2027*. Henta frå aal.kommune.no: <https://www.aal.kommune.no/innhold-fra-gammel-losning/aal/plan--regulering/kommuneplan-2015-2027-tekstdelen.pdf>
- Ål kommune Administrasjon Oppvekst. (2023). *Oppvekstsektoren i Ål fram mot 2030*. Ål kommune.
- Aaraas, E. (2022, 03 28). *Slik kan vi få ned sykefraværet*. Henta frå Norges arktiske universitet: https://uit.no/nyheter/artikkel?p_document_id=768891&fbclid=IwAR0BJP5F48Fv5Zfz3R3ruohIOSfggkErZmXkU3xgprsGZ0Pwrq1NJCubt80

Coverbilde, bilde 1, bilde 3, bilde 4 og bilde 5 skapt med Open AI
Bilde 2 designet by freepik.com