

# Rapport fra ekstern skolevurdering

## Tysvær opplæringscenter

November 2008



# 1. Innledning

Både innhold, struktur og roller i norsk utdanning er i endring. Opplæringen må ha beredskap og kompetanse til å håndtere nye betingelser og forventninger fra omgivelsene og egne medarbeidere i tråd med utviklingen av kunnskapssamfunnet.

Rammen for et kommunalt system for skolevurdering bygger på Opplæringsloven med forskrifter og det nasjonale systemet for kvalitetsvurdering. I dette vurderingsoppdraget vil også Introduksjonsloven, Læreplanen for norsk og samfunnskunnskap, samt kommunal plan for voksenopplæring være grunnlagsdokumenter.

Kommunene i Nord-Rogaland har utviklet et system for egenvurdering og føringer for ekstern vurdering av skolene. Systemet for skolevurdering skal være et redskap som skoleledere og lærere opplever som nyttig i det å utvikle skolen.

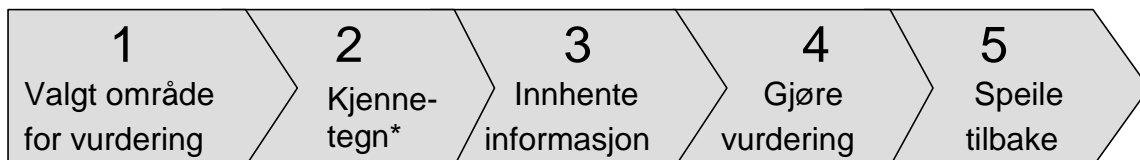
Vurderingsarbeidet bygger på:

- egenvurdering tilpasset denne skolen
- skolens planverk
- dokumentasjoner fra kartlegginger og individuelle planer
- ekstern vurdering

Mål med vurderingsarbeidet er:

- å sikre elevene en god tilpasset opplæring
- å gi skolen hjelp i vurderingsarbeidet for å stimulere til videre utvikling
- å kunne dokumentere kvalitetsutvikling i skolen

Modell:



\* I egenvurderingen er det satt opp kjennetegn på hva som er en god praksis. Disse fungerer som kjernen i vurderingsprosessen.

## 2. Fakta om skolen

Tysvær opplæringscenter har to avdelinger. Avdeling Rådhuset har ansvar for å gi spesialpedagogisk hjelp til førskolebarn etter § 5-7 i Opplæringslova, spesialpedagogisk undervisning til voksne etter § 4A-2 i Opplæringslova og logopedi. Avdeling Hamrane har hovedansvar for Introduksjonsprogrammet som innbefatter språkopplæring og kvalifisering av voksne innvandrere, samt grunnskoleundervisning for voksne etter § 4A-1. Skolen gir et tilbud til ca. 130 brukere årlig.

## 3. Område for vurdering

Området for ekstern vurdering, *tilpasset opplæring*, er valgt sentralt. Til forskjell fra andre skoler har hver bruker en lovfestet rett til en individuell plan for opplæringen, og er disse vektlagt i vurderingen.

## 4. Deltakere i vurderingsprosessen

Skolevurderere: Hartvig Waage, Eli Krokedal og Bjørn Nøttum.

Informanter: Elever, foreldre, lærere og avdelingsledere gjennom Egenvurderingen, intervju, observasjon og tilsendte dokumenter.

Dokumentasjon som er brukt i vurderingsarbeidet sees som interne, legges ikke ved i rapporten og vil bli makulert.

## 5. Metode

I dette oppdraget er følgende metoder benyttet:

- Dokumentanalyse på bakgrunn av innsendte dokumenter.
- Egenvurderingen.
- Intervju med lærere, elever, ledelse og foreldre.
  - For å fange lik tematikk, har vurdererne i forkant utarbeidet ulike samtaleguider til hjelp for samtaler med henholdsvis elevgrupper, foreldre og ulike grupper medarbeidere på skolen.
- Observasjon av undervisning.
- Utarbeidelse av en offentlig tilgjengelig rapport.
- Tilbakemelding i plenum.
- Metodene er forankret i relevante teorier og forskning rundt skoleutvikling.

Området tilpasset opplæring berører store deler av skolens virksomhet. I dette vurderingsoppdraget har vi valgt følgende fokusområder:

- Læringsstrategier.
- Kompetanse.
- Planverk.
- En lærende organisasjon.
- Ledelse.
- Læringsmiljø.
- Dokumentasjon.

- Ressurser.

Andre områder kunne gjerne vært like relevante, men oppdragets omfang setter begrensninger. Vi mener at rapporten samlet sett likevel gir et godt bilde av virksomheten. En visualisering av fokusområde er fremstilt i følgende Lotus-diagram.

		7.1 Kartleggings- verktøy og oppfølging			8.1 Menneskelige ressurser			1.1 Kunnskap om og bevisst bruk av læringsstrategier
	Dokumentasjon	7.2 Mappe/ portfolio		Ressurser	8.2 Økonomiske ressurser		Læringsstrategier	
		6.1 Fysisk læringsmiljø	7. Dokumentasjon	8. Ressurser	1. Læringsstrategier			2.1 Kompetanseplan
	Læringsmiljø	6.2 Psykisk læringsmiljø	6. Læringsmiljø	Tilpasset opplæring	2. Kompetanse		Kompetanse	2.2 Styrt bruk av individuell kompetanse
			5. Ledelse	4. En lærende organisasjon	3. Planverk			
		5.1 Administrativ ledelse			4.1 Organisering/ teamarbeid			3.1 Visjon og verdigrunnlag
	Ledelse	5.2 Pedagogisk ledelse		En lærende organisasjon	4.2 Erfarings- utveksling/ refleksjon		Planverk	3.2 Handlingsplan
		5.3 Personalledelse	4.5 Intern kursing	4.4 Tilpasning til forventninger utenfra	4.3 Ledelseslæring			3.3 IOP og IP

## 6. Tegn på god praksis/ praksis som kan bli bedre

<b>1. Læringsstrategier</b>		
1.1	Kunnskap om og bevisst bruk av læringsstrategier	I følge egenvurderingen mener lærerne at organisasjonen samlet sett har gode kunnskaper om læringsstrategier. Både gjennom intervjuer og observasjoner registrerer vi kunnskap om og bruk av læringsstrategier. Vi ser bruk av konkretiseringsmateriell, læringsamtaler og individuelt tilpassede opplegg i arbeidsnorsk. Dette er imidlertid mer eller mindre taus kunnskap, og skolen som organisasjon har i liten grad satt arbeidet med læringsstrategier i system.
<b>2. Kompetanse</b>		
2.1	Kompetanseplan	Egenvurderingen viser at lærernes oppfatninger sriker med hensyn til om det finnes en kompetanseplan eller ikke. Skolens planverk gir ikke retning for kompetanseutviklingsarbeidet ved skolen. Etterutdanning er etter individuelle ønsker og behov. Det er ingen strategi for kompetansehevnig innefor skolens eventuelle satsningsområder.
2.2	Styrt bruk av individuell kompetanse	Skolen utnytter samlet sett den kompetansen som finnes blant lærerne. Kanskje spisskompetansen som enkelte har utviklet kan utnyttes enda bedre – særlig mellom avdelingene. Et eksempel her vil kunne være å se om erfaringen med utarbeidelse av IOP-er kan brukes i arbeidet med å utvikle individuelle planer for fremmedspråklige elever.
<b>3. Planverk</b>		
3.1	Visjon og verdigrunnlag	Skolen utarbeidet en visjon med tilhørende verdigrunnlag for noen år siden. Egenvurderingen og intervjuer viser at den i varierende grad er levende og forpliktende i organisasjonen. Flertallet mener at den fortsatt er relevant, men savner at den blir jevnlig drøftet og eventuelt justert.
3.2	Handlingsplan	Handlingsplanen er per dags dato ikke et funksjonelt styringsverktøy.
3.3	IOP og IP	Alle elevene ved skolen har en lovfestet rett til individuelle planer. Disse skal sikre en individuell tilpasset opplæring. Både foreldre og elever ved avdeling rådhuset er veldig godt fornøyd med grad av involvering i og innholdet i planene. Samtlige lærere uttrykker at dette er et viktig styringsverktøy for undervisningen.  Vi ser også gode eksempler på kvalifiseringsplaner (IP) på avdeling Hamrane, men samlet sett er dette et område med stort utviklingspotensial. Planene skal i følge lovverket inneholde både faglige og sosiale mål og med stor grad av brukerstyring. Videre bør de evalueres og eventuelt justeres jevnlig for å fungere som et sikrings- og styringsverktøy. Elevenes framtidsplaner skal være utgangspunkt for veivalg i opplæring og kvalifisering.

<b>4. En lærende organisasjon</b>		
4.1	Organisering/ teamarbeid	Skolen er organisert i to avdelinger som ikke er samlokalisert, og i praksis fungerer de som to separate skoler. Noen av lærerne har undervisning ved begge avdelinger. Selv om begge avdelingene har strukturer som legger til rette for teamarbeid, er dette en utnyttet ressurs ved avdelingen på Hamrane. Lærerne ved avdelingen uttrykker et ønske om tettere samarbeid. Lærerne sier at det foregår faglige diskusjoner i pauserommet, noe som ikke kan sies å være det beste utgangspunkt for skapende utviklingsarbeid.
4.2	Erfarings- utveksling/ refleksjon	På avdeling rådhuset gir lærerne uttrykk for at erfaringsutveksling og refleksjon er en institusjonalisert praksis. Flere på Hamrane savner denne praksisen. Egenvurderingen indikerer dette forholdet. Et kjennetegn ved lærende organisasjoner er stor grad av erfaringsutveksling, refleksjon og endringsevne.
4.3	Ledelseslæring	En endringsprosess må styres og ledes for å oppnå forankring og institusjonalisering. Som funn under 4.1 og 4.2 viser, er ledelseslæring lite i fokus.
4.4	Tilpasning til forventninger utenfra	Intervjuer med foreldre og brukere viser stort samsvar mellom forventninger og det tilbudet begge avdelingene gir. Samarbeid med faginstanser og eksterne samarbeidspartnere fungerer bra.
4.5	Intern kursing	Personalet har høy kompetanse innen mange relevante fagfelt. I noen grad er denne bevisst utnyttet for deling i organisasjonen. Her ligger det også en ressurs som man i enda større grad kunne dratt veksler på.
<b>5. Ledelse</b>		
5.1	Administrativ ledelse	Skolens visjon, verdigrunnlag og planer er ikke oppe til jevnlig revisjon. Som følge av dette er de lite aktuelle og fungerer ikke som styringsverktøy for lærernes praksis eller for organisasjonen generelt. Statlige rapporteringer er ikke gjennomført inneværende skoleår.
5.2	Pedagogisk ledelse	Dette punktet må sees i sammenheng med punkt 2, 3 og 4. Et viktig moment for pedagogisk ledelse er å ha kunnskap om skolens kjernevirksomhet. Dette forutsetter igjen at leder jevnlig er til stede i undervisningen og gir støtte til eller utfordrer lærernes praksis. I intervjuene sier lærerne at dette skjer for sjelden. Egenvurderingen viser at skolen har store utfordringer med hensyn til å initiere, følge opp og sikre kvalitet i utviklingsarbeid.
5.3	Personalledelse	Inneværende skoleår er det gjennomført noen medarbeidersamtaler. Imidlertid sier lærerne at de ikke har hatt regelmessige samtaler de siste årene. De mener at samtalene ikke er strukturerte nok til å være et verktøy i personlig og faglig utvikling. Det er gjennomført en HMS-undersøkelse ("Ta tempen") våren 2008. Denne er ikke bearbeidet og presentert. Samtidig sier flere lærere at de opplever omsorg og at det blir tatt hensyn til individuelle behov.

<b>6. Læringsmiljø</b>		
6.1	Fysisk læringsmiljø	Undervisningslokalene på Hamrane er små og legger lite til rette for variasjon i læringsaktivitetene. Til tider er støy fra aktiviteter ute svært forstyrrende. Til tross for dette ville det være mulig i større grad å bruke visuelle virkemidler som støtte for læringsarbeidet.
6.2	Psykisk læringsmiljø	Det er gode relasjoner mellom lærere og elever. Humor og varme skaper et trygt og motiverende læringsmiljø.
<b>7. Dokumentasjon</b>		
7.1	Kartleggingsverktøy	Avdelingen ved rådhuset bruker flere ulike kartleggingsverktøy både ved oppstart og gjennom opplæringsløpet. Lærerne sier dette er nødvendige redskaper for sikre kontinuitet og kvalitet. Ved Hamrane gjennomføres og dokumenteres en inntakssamtale ved oppstart. Videre oppfølging av denne foreløpige kartleggingen er slik vi oppfatter det lite systematisk. Vi viser også til punkt 3.3.
7.2	Mapper/ portfolio	Noen av lærerne ved Hamrane har kunnskap om og bruker mappevurdering/ portfolio i undervisningen. I læreplanen er dette anbefalt som en egnet arbeidsmetode. Her ligger det et potensial for utviklingsarbeid.
<b>8. Ressurser</b>		
8.1	Menneskelige ressurser	Skolen har lærere med høy kompetanse og stor faglig integritet. De er også svært motiverte, dyktige og fleksible i arbeidet sitt.
8.2	Økonomiske ressurser	<p>Hamrane: I tråd med administrativt vedtak har Tysvær opplæringscenter ansvar for hele Introduksjonsprogrammet. Dette innebærer norsk og samfunnskunnskap, språkpraksis og kvalifisering til videre utdanning og/ eller arbeidsliv. Total ramme er et tilbud på inntil 37,5 timer pr. uke. Nye tilskuddsordninger til språkopplæring gir ikke rom for fullfinansiering gjennom statlig refusjon. Dette er en utfordring kommunen må ta stilling til. Vi mener Tysvær opplæringscenter har faglige ressurser til å ha hovedansvar for dette dersom økonomiske rammer stilles til rådighet.</p> <p>Rådhuset: Avdelingen har hatt en økning i antall brukere både på førskole og voksne. Med tanke på å gi et best mulig tilbud innenfor vedtatte rammer, er det en utfordring når det samtidig er et politisk vedtak at førskolebarn skal ha tilnærmet 100% av tilråding.</p>



## 7. Råd om veien videre

Vi har valgt å slå sammen noen av punktene for vurdering som vi mener hører naturlig sammen.

1. Læringsstrategier	<p>Love og forskrifter understreker betydningen av å gi den enkelte elev undervisning eller opplæring tilpasset behov og forutsetninger. Dette krever variasjon i arbeidsmåter og at elevene får trening i å velge læringsstrategier tilpasset læringssituasjon og personlige preferanser. Arbeidet med bevissthet rundt emnet må løftes frem i organisasjonen, bli mer systematisk og avspeiles i læringsarbeidet. Her kan man bygge på intern kompetanse, men det er også behov for ekstern veiledning.</p> <p>Det er stor bevissthet om målene for undervisningen hos lærerne. Dersom elevene skal være subjekt i læringen sin må målene være kjent også for dem i større grad enn det vi registrerer.</p> <p>Vi utfordrer også skolen til å visualisere læringsarbeidet. Selv om lokalene ikke er optimale er mulighetene på dette området mange.</p>
2. Ledelse/ endringsledelse	<p>Det må foretas en grundig gjennomgang og revisjon av skolens planverk der mål for virksomheten er delt og forplikter alle ansatte. Utviklingsarbeid som initieres må følges opp, evalueres og eventuelt institusjonaliseres i skolens daglige virke. Et annet råd er at ledelsen større grad søker kunnskap om praksisen for å gi støtte og kunne utfordre lærerne. Dette vil også være et godt grunnlag når man har erfaringsutveksling og refleksjon som utgangspunkt for å øke kvaliteten på undervisningen.</p>
3. IOP/ IP	<p>Skolen har en høy kompetanse i å utarbeide gode IOP-er som et godt verktøy i opplæringen. Vår anbefaling er at det legges til rette for kunnskapsdeling innen dette området, slik at IP-ene får samme kvalitet. Vi har sett flere andre eksempler på god praksis innen kartlegging og dokumentasjon som vil være verdifull å dele på samme måte.</p>