

KAPITTEL 4

Månedsmøtet som arena for gjensidig profesjonslæring for barnehage og PP-tjeneste

Stein Erik Ohna

Professor, Universitetet i Stavanger

Siv Hillesøy

Seniorrådgiver/ph.d., Statped

Abstract: Both research and national governing documents call for knowledge about how the kindergarten should facilitate inclusive practice. There is a demand for models for competence development that capture the kindergarten's need for competence development through collaboration between the kindergarten and the municipalities' educational and psychological counselling service (PPT). This chapter reports on results from an interdisciplinary and interagency innovation project. The aim is to introduce and explore new practices for collaboration between kindergartens, the PPT and the municipalities' special educational support system. The chapter presents results from an analysis of one of the collaboration meetings. The analyses give an account of the discussion taking place in this meeting after the educational leader's introduction and presentation of the current topic she wants the meeting to discuss. Three episodes (themes) are identified during the discussion: The kindergarten's work to facilitate inclusive practice, the planning of the cooperation taking place around children who receive special educational support and how to improve the pedagogical practice. Based on the analyses, the concluding discussion seeks to shed light on how participation in the monthly meetings contributes to mutual professional learning among the participants.

Keywords: SUKIP, kindergarten, professional learning, inclusive practice, microanalysis

Sitering: Ohna, S. E. & Hillesøy, S. (2023). Månedsmøtet som arena for gjensidig profesjonslæring for barnehage og PP-tjeneste. I M. Mjøs, S. Hillesøy, V. Moen og S. E. Ohna (red.), *Kompetanse for inkluderende praksis. Et innovasjonsprosjekt om samarbeid mellom barnehage/skole og PP-tjeneste* (Kap. 4, s. 97–116). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.186.ch4>
Lisens: CC-BY-NC 4.0

Introduksjon

Alle barn skal oppleve seg som en del av fellesskapet i barnehagen. Det vil si at de pedagogiske tilbudene må ta høyde for at noen barn vil ha behov for ekstra hjelp og støtte, og at de skal få denne hjelpen innenfor rammen av fellesskapet. PP-tjenesten skal bidra til å forebygge vansker og forbedre praksis i barnehage og skole, slik at det pedagogiske tilbudet ivaretar barns og elevers ulike forutsetninger og behov (Meld. St. 6 (2019–2020)). For å lykkes med dette er det, slik det står i stortingsmeldingen,

behov for økt kompetanse i barnehager og skoler og i støttesystemene i å fange opp og følge opp barn med behov for særskilt tilrettelegging, i å tilpasse det pedagogiske tilbudet og opplæringen til hvert enkelt barn innenfor fellesskapet og i tverrfaglig samarbeid for å nå målet om en mer inkluderende praksis. (Meld. St. 21 (2016–2017), s. 63)

Det har vært flere nasjonale satsinger på kompetanseutvikling både i barnehage og PP-tjenesten. For eksempel har *Kompetanse for fremtidens barnehage* (Kunnskapsdepartementet, 2022) vært en langsiktig satsing i barnehagesektoren som startet i 2014 og som skal pågå fram til 2022. I følgeevalueringen av barnehagebasert kompetanseutvikling peker Sivertsen et al. (2021) på at barnehagene skal håndtere en stor faglig spennvidde når alle ansatte skal inkluderes i felles læringsprosesser. De hevder at «det er grunn til å stille spørsmål ved om den organisatoriske kapasiteten i barnehagene er stor nok til at de kan forventes å håndtere såpass tidskrevende arbeidsformer som barnehagebasert kompetanseutvikling» (s. 29).

PP-tjenesten har hatt flere kompetansehevingsprogrammer. Sist ut var *Strategi for etter- og videreutdanning i PP-tjenesten* (SEVU-PPT). Følgeevalueringen viser at PP-tjenesten har fått økt kompetanse og interesse for systemrettet arbeid, men at tjenesten blir holdt fast i individorientert arbeid (Andrews et al., 2018). Samtidig som programmet kan ha bidratt til å skape gunstige vilkår for et sterkere systemfokus, peker rapporten også på at slike samarbeid er sårbare, fordi det handler om å skape rom hos barnehager, skoler og PP-tjenesten om å prioritere denne form for samarbeid.

De overnevnte rapportene viser at det er utfordringer knyttet til å gjøre PP-tjenesten til en sentral bidragsyter i barnehagens arbeid med kompetanse- og organisasjonsutvikling. En faktor som kan bidra positivt til

forbedring er at det etableres en infrastruktur for samarbeidet som fanger opp barnehagens behov for kompetanse (Kunnskapsdepartementet, 2022).

Formålet med SUKIP er å etablere og utforske nye innovative arbeidsmåter for samarbeid mellom PP-tjenesten og barnehage/skole med tanke på utvikling av kompetanse for inkluderende praksis i barnehager og skoler. I dette kapitlet rapporteres fra samarbeidet mellom en barnehage, den lokale PP-tjenesten og kommunens system for organisering av spesialpedagogisk hjelp i barnehager (spesialpedagogisk støtte). Kapitlet søker å belyse/besvare følgende problemstilling: *Hvordan kan deltakelse i samarbeidsmøter bidra til gjensidig profesjonslæring hos deltakerne?*

Profesjonslæring

Profesjonslæring og læring gjennom deltakelse i profesjonelle fellesskap framheves både i nasjonale styringsdokumenter og forskning som en egnet strategi for individuell og kollektiv læring i barnehage og skole. Innenfor rammen av det som i faglitteraturen omtales som et sosiokulturelt perspektiv på læring, kan deltakelse som interaksjon i sosiale fellesskap også ses på som en tilnærming til forståelse av læring og læringsprosesser. Deltakelsesmetaforen gir innspill til hvordan læringsprosesser kan organiseres, og er særlig aktuell i situasjoner der forbindelsen mellom utdanning og ulike yrkespraksiser blir stadig mer sammensatt (Säljö, 2016).

Flere forskere peker på betydningen av individuell og kollektiv læring innen en gruppe som samarbeider over tid, anerkjenner hverandre og fokuserer på kollektiv kunnskap (Gjems, 2019; Horn & Little, 2010; Karlsen & Ohna, 2019; Stoll & Louis, 2007). Studiene legger særlig vekt på den språklige *interaksjonen* som må være til stede for å etablere lærende fellesskap. Læring i praksisfellesskap (Stoll & Louis, 2007; Wenger, 1998) kan foregå på ulike måter. Utgangspunktet er i alle tilfeller en grunnleggende antakelse om at kunnskap bygges gjennom aktiviteter der mennesker samhandler i et faglig fellesskap. Å lære gjennom å tenke sammen (*inter-thinking*) viser til felles koordinert språklig interaksjon mellom deltakerne (Gjems, 2019). Grunnideen i *inter-thinking* og læring gjennom deltakelse i praksisfellesskap er at deltakerne får møte ulike perspektiver

og utfordringer for å øke forståelsen av det som diskuteres. Termen viser til at mennesker bruker språk til å tenke i fellesskap og å engasjere seg med andre gjennom muntlig språk. Deltakerne formulerer spørsmål, kommenterer hverandres ytringer, utforsker temaer sammen og gir ideer til problemløsning. Denne måten å støtte og utvide egen og andres forståelse bidrar til både individuell og kollektiv læring.

Målet for profesjonelle læringsfellesskap er å forbedre eksisterende praksis og skape ny praksis (Little, 1990; Stoll & Louis, 2007) og å fremme kvaliteten ved det pedagogiske arbeidet (Alvestad et al., 2019; Bjørnsrud & Gjems, 2019). Samarbeid kan imidlertid både fremme endringer og konservere nåværende praksis. Forpliktende samarbeid mellom lærere som kombineres med utprøving og forbedring av ny praksis, er mer effektivt med tanke på utvikling av ny praksis enn refleksjon og diskusjon av praksis alene (Little, 1990; Messiou & Ainscow, 2015). En forutsetning for å lære gjennom fellesskap er samtidig at deltakerne er trygge på hverandre (Bjørnsrud & Gjems, 2021).

Presentasjon av innovasjonen i barnehagen

Barnehagen er en middels stor kommunal barnehage med seks avdelinger og om lag hundre barn i alderen ett til seks år. Styrer og assisterende styrer har lang fartstid i barnehagen, og det er høy stabilitet i personalgruppen. I tråd med den nasjonale rammeplanen for barnehager er det overordnede målet for innovasjonsprosjektet at barnehagen skal legge til rette for at *alle barn skal oppleve inkludering* i hverdagen i barnehagen.

Et sentralt poeng ved innovasjonsprosjektet er at prosjektets aktiviteter skal innarbeides i barnehagens eksisterende møtестruktur, slik at det ikke er behov for organisatoriske endringer eller økt ressursbruk i barnehagen. Representantene fra PP-tjenesten og spesialpedagogisk støtte ble ikke tilført ekstra ressurser i forbindelse med prosjektet, men intensjonen var at nye måter å samarbeide med barnehagen på skulle erstatte andre, mer tradisjonelle møter i barnehagen. Dermed endres måten knappe ressurser blir brukt på, fra en reaktiv til en mer proaktiv tilnærming, noe som kan være ressursbesparende for de eksterne aktørene.

Prosjektplanen legger vekt på at relasjonen mellom deltakerne skal være basert på ulike og likeverdige roller, og at samarbeidet skal bidra til individuelle så vel som kollektive læringsprosesser. Det innebærer et ønske om å gå bort fra en tradisjonell tenkning om at spesialpedagogisk støtte og PP-tjenesten er eksterne «eksperter» som skal gi råd og veiledning til barnehagepersonalet. Fra barnehagens side ble det framhevet at målet med innovasjonene er å aktivisere barnehagens egen kompetanse og å bidra til mer inkluderende praksiser i barnehagen, samt at spesialpedagogisk støtte og PP-tjenesten skal få bedre innsikt i barnehagens hverdagspraksis.

Det sentrale elementet i innovasjonen er å omgjøre et av de ukentlige møtene styrer har med de pedagogiske lederne til et prosjektmøte en gang i måneden (kalt *månedsmøte*). Innovasjon forstås i denne sammenheng som å skape noe nytt som bidrar til forbedring på et gitt område (Darsø, 2019). I dette tilfellet dreier det seg om å etablere en infrastruktur som skal bidra til utvikling av mer inkluderende praksis i barnehagen. Månedsmøtet skal være en arena for felles refleksjon og kompetanseutvikling (profesjonslæring) mellom deltakerne. I tillegg deltar barnehagens faste saksbehandler i PP-tjenesten (PP-rådgiver), kommunal prosjektleder, leder for spesialpedagogisk støtte og forsker på møtene. Styrer la vekt på at innovasjonsprosjektet (innovasjonens infrastruktur) skulle ivareta tre forhold. For det første skal temaene som diskuteres ta utgangspunkt i hverdagslige utfordringer slik de pedagogiske lederne erfarer disse. For det andre skal hele personalet ved barnehagen involveres, ikke bare de pedagogiske lederne. I innovasjonsprosjektet blir dette ivaretatt ved at pedagogisk leder og PP-rådgiver i etterkant av månedsmøtet deltar på et avdelingsmøte ved avdelingen som hadde fokustid på månedsmøtet (i det følgende omtalt som *oppfølgingsmøte*). På oppfølgingsmøtet skal pedagogisk leder og PP-rådgiver informere personalet på avdelingen om hva som er diskutert på månedsmøtet og konkretisere eventuelle tiltak. Dermed blir det lagt til rette for det tredje elementet, at PP-rådgiver skal bli kjent med hverdagspraksis i barnehagen og de ansatte ved avdelingene.

Infrastrukturen består av to sykliske prosesser, en indre og en ytre syklus. Den *indre syklusen* omfatter selve månedsmøtet og har en tredelt struktur. Med utgangspunkt i et «Skjema for avdelingsanalyse» (tabell 1) som styrer har utarbeidet, skal pedagogisk leder presentere en

problemstilling knyttet til hverdagspraksis som grunnlag for diskusjon og innspill fra deltakerne på møtet.

Tabell 1. Skjema for avdelingsanalyse

Avdelingsanalyse: NN avdeling, måned/år	
Avdelingen Hvor mange barn? Flerspråklige Sammensetningen av voksne, pedagoger, fagarbeidere og assistenter	Bekymringer / magesfølelse / gråsonerbarn
Utfordringer Barn med spesielle behov IUP	Andre ting
Evaluering:	

Presentasjonen tar vanligvis mellom fem og ti minutter. I den andre delen åpnes det for kommentarer, spørsmål og forslag til tiltak fra deltakerne på møtet. Denne delen fungerer som et forum for kollegaveiledning og erfaringsutveksling, og varer mellom 40 og 60 minutter. Møtets tredje og siste del er en metarefleksjon om det som er diskutert på møtet. Denne ledes av kommunal prosjektleder og varer om lag 10–15 minutter. Månedsmøtet avsluttes med en oppsummering, og det gjøres avtaler om hvordan pedagogisk leder skal følge opp forslag til tiltak på avdelingen.

Den *ytre syklusen* handler om prosessen mellom to månedsmøter og involverer personalet på avdelingene. Den starter med at pedagogisk leder, i samarbeid med personalet på avdelingen, forbereder en presentasjon til månedsmøtet. I etterkant av månedsmøtet gjennomfører pedagogisk leder i samarbeid med PP-rådgiver et oppfølgingsmøte på avdelingen og informerer om det som skjedde på månedsmøtet. Den ytre syklusen avsluttes med at pedagogisk leder sammen med PP-rådgiver rapporterer hva som er gjort på avdelingen på det etterfølgende månedsmøtet.

Infrastrukturen ble prøvd ut høsten 2019 og etablert som en fast ordning i fra årsskiftet 2019/2020. I løpet av 2020 og 2021 er det gjennomført 17 månedsmøter. Det ble ikke gjennomført månedsmøter i perioden barnehagen var på rødt nivå på grunn av pandemien (mars til og med juni 2020). Ved de ordinære møtene satt deltakerne rundt et bort på barnehagens personalrom. I perioden september 2020 til juni 2021 ble ni månedsmøter

gjennomført som digitale møter (på Teams). Styrer ledet møtet. Deltakerne som var fysisk til stede kunne også respondere på hverandre uten at de ble tildelt ordet av møteleder. De eksterne deltakerne signaliserte at de ønsket å si noe via «håndsopprekning» på Teams og ble tildelt ordet fra møteleder. Det bidro til at samtalen også fikk elementer av overlapp mellom ytringer og spontane responser på hverandres utsagn, i transkripsjonene ble dette markert med «...» og «//». I andre situasjoner kunne det oppstå kortere eller lengre pauser, mens en ventet på at en av de som deltok via Teams fikk koblet seg til samtalen. Ansatte i barnehagen satt på personalrommet der det står en bærbar PC som filmer personalet (styrer, assisterende styrer og pedagogiske ledere) og tar opp lyd, mens de eksterne deltakerne (kommunal prosjektleder, PP-rådgiver, leder for spesialpedagogisk støtte og forsker) fulgte møtet via sine individuelle datamaskiner.

Metode

Kapitlet bygger på analyser av transkripsjoner av lydopptak fra ett av disse samarbeidsmøtene, det vil si månedsmøte 7, som ble avholdt 02.03.2021. Selve samarbeidsmøtet består av tre deler: presentasjon av tema, diskusjon (hoveddel) og en refleksjonsdel. Analysene er inspirert av en mikroetnografisk tilnærming (Hjørne & Säljö, 2006; Little & Horn, 2007). Mikroetnografi kan forstås som en strategi for å studere samhandlinger i små profesjonelle læringsfelleskap. Målet er å identifisere mønstre i deltakernes interaksjoner og kontekstene de opptrer i som signaliserer *problems of practice*. Når deltakere i læringsfelleskap diskuterer og utforsker disse hendelsene knyttet til egen praksis, kan dette styrke mulighetene for å forbedre kvaliteten ved arbeidet. Ved å studere den språklige interaksjonen og utforske initiativ, språklige vendinger og utsagn der implisitte antakelser blir eksplisitt formulert, ble det i diskusjonsdelen identifisert tre tematikker, i det følgende omtalt som *episoder*.

Resultater

Månedsmøtet 02.03.2021 er organisert som et digitalt møte. Styrer ledet møtet. Ansatte i barnehagen satt på personalrommet, mens de eksterne

deltakerne fulgte møtet via sine individuelle datamaskiner. Selve møtet varte i 55 minutter og deltakernes ytringer er i transkripsjonen nummerert fra 1–105 (tallet i parentes etter sitatene viser til rekkefølgen av ytringene i diskusjonen)

Del 1 i månedsmøtet: pedagogisk leders presentasjon av en problematikk

Pedagogisk leders presentasjon varer i åtte minutter (ytring 1, 3 og 5) og foregår uten muntlige kommentarer fra andre deltakere (kun to korte bekreftende ytringer fra styrer (2 og 4). Hun starter med å presentere avdelingen. Det er i alt atten barn i alderen fire til fem år, tre barn med et annet morsmål enn norsk og to barn som får spesialpedagogisk hjelp. Hun forteller at det er en avdeling: «der det er litt å ta tak i og følge opp [...] og barn som strever med ulike ting i hverdagen» (1).

Pedagogisk leder redegjør deretter for valg av inkludering som tema for møtet. Hun forteller at styrer hadde referert til et møte i den kommunale styringsgruppen der forsker hadde stilt spørsmål om hvorfor barn med sakkyndig vurdering ikke ble tatt opp på disse møtene. Pedagogisk leder forklarer: «Jeg og gjerne alle her trodde vel at det ikke var rom for å diskutere de ungene på disse møtene, altså unger med sakkyndig vurdering eller spesiell oppfølging» (3). Hun viser til at det i et tidligere kompetanseutviklingsprogram som barnehagen har deltatt i, ble understreket at de ikke skulle diskutere barn som fikk spesialpedagogisk hjelp, men at de nå skjønner at det er opp til dem selv å vurdere om de ønsker å ta opp slike problemstillinger på månedsmøtene. Hun legger vekt på at det er veldig sjelden at barn med ekstraressurser blir tatt ut av gruppen, for «de skal være på avdelingen og være en viktig del av fellesskapet hele veien» (5).

Pedagogisk leder introduserer deretter temaene *inkludering*, *lekprosjekt*, *barn som strever* og *fellesskap*. Hun framhever at «vi snakker jo generelt mye om inkludering og spesielt med tanke på de som strever» (5). Hun redegjør deretter for hva som er utfordringene på avdelingen. Det handler om barn som strever med «å komme inn i leken», «å få til samarbeid» og «å fokusere og konsentrere seg rundt leken» (5).

Deretter redegjør pedagogisk leder for hva personalet på avdelingen har prøvd av tiltak. De har lagt vekt på at barna skal være i små, faste lekegrupper, samtidig som de har arbeidet med fornyelse av lekemiljøet. Hun forteller at personalet er opptatt av de voksnes rolle, om voksentett-
het, om de voksnes grad av deltakelse i aktiviteter og betydningen av de voksnes plassering i rommet. Videre forklarer pedagogisk leder at personalet har prøvd ulike strategier for å observere og kartlegge barnas lek og hvem som leker sammen om hva. For å eksemplifisere variasjonen i barnas utfordringer, presenterer hun fire barn (anonymt).

Pedagogisk leder avslutter presentasjonen med å formulere en problemstilling hun vil diskutere på møtet: «Hvordan skal vi inkludere alle disse ungene i leken når de har forskjellige ting som de strever med, og hvordan vi skal lage et godt lekemiljø rundt dem? Det er det jeg har lyst til å snakke om nå» (5). Presentasjonen er systematisk og virker godt forberedt.

Del 2 i månedsmøtet: diskusjon

Diskusjonen i månedsmøtet varer i 33 minutter (8–105), og består av en innledning, tre episoder og en avslutning. De tre episodene blir initiert av spørsmål fra kommunal prosjektleder.

PP-rådgiver er den første som tar ordet etter presentasjonen til pedagogisk leder. Hun sier at hun kjenner avdelingen godt, og bekrefter at situasjonen på avdelingen kan være krevende. Hun forteller at arbeidet på avdelingen er godt organisert, og at det er vanskelig å gi veldig konkrete råd. Hun avslutter med å utfordre de andre deltakerne til å komme med innspill (8).

Assisterende styrer (AS) følger opp. Hun forteller at de ofte får spørsmål om hvordan barnehagen inkluderer barn med spesielle behov. Hun sier at

vi synes jo det spørsmålet var litt rart å få, for vi har egentlig aldri tenkt over at barna med spesielle behov er annerledes enn de andre. For det er så naturlig for oss å inkludere dem i alt. Så det er jo gammeldags metode å bli tatt ut. (10)

Hun markerer på denne måten en kvalitet ved barnehagens arbeid med barn som får spesialpedagogisk hjelp. Mens PP-rådgiver i sin innledende

kommentar knytter an til et sentralt poeng i presentasjonen til pedagogisk leder (betydningen av lek), og med det posisjonerer en rolle som rådgiver i månedsmøtet, viser assisterende styrer til hvordan barnehagen har en vid forståelse av det pedagogiske arbeidet. Begge bidrar på denne måten til å bekrefte flere aspekter ved presentasjonen til pedagogisk leder, henholdsvis organisering av lekegrupper, forståelsen av inkludering og barn med spesielle behov.

Episode 1. Barnehagens arbeid med å tilrettelegge for inkluderende praksis. Episode 1 varer i ca. ni minutter (14–27). Den blir initiert med at kommunal prosjektleder bekreftet de to foregående ytringene, henholdsvis at personalet på avdelingen gjør mye bra (PP-rådgiver) og at det er rart å få spørsmål om hvordan barnehagen inkluderer (assisterende styrer). Hun oppfordrer pedagogisk leder til å fortelle om hvordan de arbeider med å tilrettelegge for inkluderende praksis: «Hva er det dere tar hensyn til og hvordan jobber dere med å lære dem å komme i lek, de som ikke helt får det til?» (14). I svaret (15) forklarer pedagogisk leder hva hun legger vekt på i arbeidet med å tilrettelegge for inkluderende praksis. Hun viser til at avdelingen har små, faste lekegrupper for barna med muligheter for varierte aktiviteter, at barn med god lekekompetanse settes sammen med de som strever, og at personalet skal ha bevisste voksenroller.

Leder for spesialpedagogisk støtte kommenterer svaret fra pedagogisk leder, og understreker at spesialpedagogisk hjelp skal ha et allmennpedagogisk sikte. Hun viser til at den primære oppgaven for spesialpedagogene fra spesialpedagogisk støtte er «å være en støtte og en veileder når barnet er på avdelingen, enten det er i lek eller de er i andre samspillsituasjoner» (20). Hun framhever videre at «rammeplanen gir barnehagen et inkluderende samfunnsmandat, og at spesialpedagogisk hjelp omhandler støtte i det allmennpedagogiske» (20). Assisterende styrer utvider dette perspektivet og legger vekt på betydningen av å observere barn i lek. Hun framhever at barn kan ha ulike utfordringer, som for eksempel «å ta initiativ i lek, respondere på andres innspill på en god måte og å stå i [...] eller å kunne avslutte en lek» (21).

Styrer følger opp utsagnet til leder for spesialpedagogisk støtte om at barnehagen er et annet system enn skolen. Hun viser blant annet til at barnehagehverdagen strekker seg over flere timer, og at noen barn er i

barnehagen opp til ni timer om dagen. Det betyr at inkluderende praksis i barnehagen omfatter mange ting. «Barnehagen er et inkluderende miljø og de voksne passer hele veien på at ingen barn på en måte [...] altså vi tar tak i det som gjør at barnet ikke er med i det inkluderende miljøet» (24). De voksne observerer barna hele dagen, og tar tak i ting som gjør at barn ikke deltar i miljøet.

En av de pedagogiske lederne sier at personalet bruker mye tid på avdelingsmøtene til å diskutere det som ikke fungerer: «Vi snakker mye på avdelingsmøtene om hva som fungerer og hva som ikke fungerer, og hvem som er gode sammen og hvem som kanskje ikke er så gode sammen, det bruker vi vanvittig mye tid på» (25). Hun forteller videre at fokuset ikke er på enkeltbarn, men på grupper: «Hvordan skal vi få hele gruppen til å fungere best mulig. Så jeg tror vi bruker mye tid på å finne sammensetninger som gjør at dagene blir gode» (25).

Episoden avsluttes med at PP-rådgiver peker på at inkludering er et bredt begrep og en må være varsom med å påstå at barn som ikke får det til i lek, ikke er inkludert: «Vi har jo barn som sliter i perioder med å få det til ordentlig i lek, og det jobber man med, men jeg tenker at de likevel er inkludert» (27). Hun framhever at den måten barnehagen jobber på er støttende, og at personalet er gode til å observere og å analysere.

I episoden er det fjorten ytringer (14–27), og i diskusjonen deltok kommunal prosjektleder, styrer, PP-rådgiver, leder for spesialpedagogisk støtte og to av de pedagogiske lederne. Deltakerne argumenterte med utgangspunkt i sine egne oppgaver i barnehagen, og diskusjonen var preget av at deltakerne har ulike og likeverdige roller. I diskusjonen la flere vekt på at barnehagen er et annerledes system enn skolen, noe som har konsekvenser for arbeidet med inkluderende praksis. Videre gikk diskusjonen inn på hva som bidrar til å styrke deltakelsen (tilrettelegge små faste grupper med varierte aktiviteter) og hvordan personalet bidrar til å redusere ekskluderende prosesser, i denne sammenhengen hva som gjør at barna ikke er med barnefellesskapet og barnehagens aktiviteter.

Episode 2. Barn som får spesialpedagogisk hjelp. Episoden varer i ca. ni min (29–52) og starter med at kommunal prosjektleder spør pedagogisk leder om hva hun vil snakke om: «Jeg tenker på de fire jentene du nevnte [i din presentasjon]. Er det sånn at du har lyst til å snakke om hver av

dem eller tenker du at du vil snakke om hele lekaktiviteten, hva tenker du?» (29). Pedagogisk leder svarer at hun var opptatt av «å vise ulike typer av hva de strever med på avdelingen [...] Det er mange som har et veldig stort oppmerksomhetsbehov og det er jo ikke alltid du føler at du strekker til som voksen» (30). Før pedagogisk leder får anledning til å utdype mer (32), ber styrer pedagogisk leder si noe

om hvordan de barna med sakkyndige vurderinger eller vedtak blir ivaretatt, sånn at de får det de skal ha samtidig som de er en del av [fellesskapet] [...] altså hvor er det vi gjør dette, når vi ikke gjør dette i disse månedsmøtene. (31)

Styrer dreier med dette oppmerksomheten mot barnehagens arbeid med barn som får spesialpedagogisk hjelp og i hvilke fora barnehagen planlegger tilbudet til disse barna og hvem som er med på planleggingen. På den måten endres fokus fra *hva* de gjør for barn som strever med å komme inn i leken, til *hvor* slike spørsmål blir diskutert (33–37). Når pedagogisk leder tar opp igjen sin redegjørelse av pedagogisk praksis på avdelingen, finner følgende replikkveksling sted mellom henne og styrer:

33. S: Jeg tenkte mer på avdelingsmøter og sånt. Hvem blir med på det.
 34. PL1: Ja, sånt ja=
 35. S: =Ja, det er sånn jeg tenker.
 36. PL1: Ja, det er det du tenker.
 37. S: Ja.

Etter replikkvekslingen mellom styrer og pedagogisk leder om hva styrer mener, forklarer pedagogisk leder at fagpersoner fra spesialpedagogisk støtte er med på møtene. Hun sier:

Det blir brukt mye tid på avdelingsmøtene, vi har vel sett til nå at nesten all tid går egentlig til disse barna. [...] Det er litt frustrasjon rundt det da, at du føler at det tar mye tid. På avdelingsmøtet blir månedspanene for spesialpedagoger og miljøarbeidere fra spesialpedagogisk støtte og månedspanene for avdelingen samordnet.

Styrer kommenterer og sier at dette kan forstås som to «tannhjul som går sammen» (39), noe pedagogisk leder bekrefter med et kort «ja» (40).

I resten av episoden (41–52) diskuterer assisterende styrer, styrer og leder for spesialpedagogisk støtte hvordan deres ressurser blir brukt på avdelingen, og at det er viktig at pedagogisk leder deltar i arbeidet med å utarbeide barnets individuelle utviklingsplan (IUP).

Episoden avsluttes med at PP-rådgiver kommenterer voksenrollen til de ansatte i barnehagen: «Alle [ansatte] skal tenke at alle vi voksne har ansvar for alle disse barna [dvs. også de som får spesialpedagogisk hjelp]» (51). Dette synes hun er mer naturlig i barnehagen enn i skolen, og hun opplever at skolen har noe å lære av barnehagen: «Så i den her inkluderingdebatten igjen, så er det litt å hente fra barnehage til skole» (51).

Episode 2 skiller seg fra episode 1 på flere måter. Her er det primært styrer, assisterende styrer og leder for spesialpedagogisk støtte som deltar i diskusjonen. Pedagogisk leder, som presenterte problemstillingen for månedsmøtet, deltar innledningsvis med å svare på noen spørsmål fra kommunal prosjektleder og styrer. Replikkvekslingen mellom styrer og pedagogisk leder om hva styrer mener med *hvor* barnehagen ivaretar barn med vedtak (31) er interessant, fordi den markerer en endring fra *hva* barnehagen gjør med tanke på barn som strever med å komme inn i leken (spørsmålet fra kommunal prosjektleder (29)) til *hvor* barnehagen diskuterer slike spørsmål. Diskusjonen bidrar til at fokus i møtet rettes bort fra den pedagogiske praksisen og over mot organisatoriske spørsmål. Det er derfor trolig ikke tilfeldig at det er de som har lederoppgaver (styrer, assisterende styrer og leder for spesialpedagogisk støtte), som er mest aktive i diskusjonen. Med tanke på arbeidet med inkluderende praksiser, viser denne episoden behovet for en helhetlig plan og koordinering av arbeidet. En ting er å ha en forståelse av hva som skal gjøres, en helt annen ting er å utnytte faglige ressurser på en god og hensiktsmessig måte.

Episode 3. Å forbedre arbeidet om inkluderende praksiser, systematisk observasjon av alle barna i barnehagen. Episoden varer i ca. ni minutter (53–88) og startet med at kommunal prosjektleder forteller at hun opplever at det er mange gode holdninger som kommer fram i diskusjonen og at det er fint å høre hvordan personalet samarbeider om å legge til rette for inkluderende praksis. Hun stiller følgende utfordrende spørsmål til pedagogisk leder: «Hvis dere hadde hatt mer tid, hva skulle dere ønske at

dere hadde mer tid til å planlegge og prøve ut»? (53). Sagt med andre ord, hva vil dere forbedre, og hvordan?

Pedagogisk leder svarer spontant at hun ville prioritert arbeid med konkrete prosjekter og «andre ting som rører seg rundt på avdelingen» (54). Assisterende styrer (55) følger opp og sier at det er mange barn som på en måte sklir gjennom og som de aldri får tid til å snakke om: «fordi de har det egentlig på en måte greit. Men når vi har mulighet til å gå inn og observere litt ekstra på dem så ser vi jo at de og har ting de kunne jobbet litt ekstra med» (55). Hun nevner et eksempel hun har møtt i et lærende nettverk barnehagen deltar i, hvor det var en barnehage som hadde noe de kalte «vi-barn» (55). Den aktuelle barnehagen hadde tilsvarende erfaringer som deltakerne på månedsmøtet forteller om; at personalet bruker mye tid på barn som har utfordringer og som får spesialpedagogisk hjelp, og mindre tid på de øvrige barna. Derfor hadde de et system for at alle ansatte på avdelingen skulle observere et bestemt barn i en toukersperiode: «Alle skulle observere dem, og de skulle diskutere det barnet på avdelingsmøtene sånn at de sikret at alle ungene ble sett» (59). Formålet er å forbedre barnehagens samlede kunnskap om alle barna ved å gjennomføre systematiske observasjoner og å diskutere resultatene på avdelingen.

Kommunal prosjektleder kommenterer forslaget, og trekker en sammenligning mellom månedsmøtet og forslaget om systematisk observasjon i en toukersperiode:

Det er på en måte å nedskalere dette månedsmøtet til selve avdelingen. For nå har vi månedsmøte der hver avdeling får fokustid. Så hvis man drar det ned til avdelingen, da kan det være at det også blir en sånn regelmessighet i å se alle uansett om de har problemer eller ei. (65)

På samme måten som at hver avdeling får fokustid på månedsmøter, innebærer forslaget at alle barna også får fokustid.

Tematikken som ble belyst i episode 3 handler om hva og hvordan barnehagen kan forbedre arbeidet med utvikling av inkluderende praksis i barnehagen. Trolig handler dette om tid til å arbeide med oppgaver som strekker seg ut over den daglige planleggingen og håndteringen av daglige utfordringer. Assisterende styrers innspill om systematisk observasjon av alle barn og kommunal prosjektleders forslag om å bruke

avdelingsmøtene til å gi alle barn «fokustid» er også konkrete bidrag til hvordan man kan styrke arbeidet med utvikling av inkluderende praksis i barnehagen.

Del 3 i månedsmøtet: refleksjonsdelen

Møtets tredje og siste del er en metarefleksjon om diskusjonen på møtet. Denne blir ledet av kommunal prosjektleder og varer i ca. ti minutter (89–105). Refleksjonsdelen starter med at kommunal prosjektleder spør pedagogisk leder om hun har noen spørsmål til gruppen: «Jeg tenker om det er noe konkret du vil spørre om [...] altså bruke anledningen når du har oss her» (89). Pedagogisk leder svarer at hun ikke har noen konkrete spørsmål. Hun sier at det har vært spennende å diskutere hvordan de skal inkludere alle barna og å legge til rette for et godt lekemiljø rundt dem, fordi dette er noe alle kjenner mye på. Hun legger deretter til at:

Det skal bli spennende å få med PP-rådgiver på avdelingsmøtet og få en diskusjon med vi som står i det samene, med disse her ulike ungene og problemstillingene rundt det. Så det blir jo en grei oppfølging av dette her da. (90)

Styrer følger opp utsagnet til pedagogisk leder og sier at avdelingen har en krevende gruppe i år. Deretter legger hun til at det er fint at de har fått vist hvordan de arbeider med inkluderende praksis i barnehagen: «Det handler ikke bare om å ta barn opp på møter, men det handler jo om organiseringen rundt dem i hverdagen. Det håper jeg kom ganske godt fram nå med det som du la fram» (91). Kommunal prosjektleder supplerer styrer og sier at dette er et aktuelt tema som det var fint å få diskutert, fordi det er viktig at de ansatte har alle barna i tankene, også de som ikke har særskilte behov: «Vi må se på dem like detaljert på en måte, selv om de ikke har noe veldig spesielt, [og] det blir spennende å høre om dere finner noen spenstige måter å sikre det på, videre» (92).

Forsker avslutter denne sekvensen med å kommentere diskusjonen om bruken av begrepet inkludering i en barnehagesetting. Flere av møtedeltakerne har pekt på at bruken av begrepet er annerledes i barnehagen enn i skolen, og at inkludering derfor kan oppfattes mer som et skolebegrep. Forsker viser til at det engelske begrepet *belonging* (deltakelse og

tilhørighet) på mange måter overlapper begrepet inkludering, og at disse begrepene kanskje kan passe bedre i en barnehagesetting (104).

Diskusjon

Formålet med dette kapitlet er å utforske hvordan deltakelse i slike samarbeidsmøter som her er beskrevet og analysert bidrar til gjensidig profesjonslæring i samarbeidsmøter der barnehage, spesialpedagogisk støtte og PP-tjenesten deltar. Til grunn for diskusjonen ligger de tre kriteriene som Wenger (1998) har satt for å kunne kalle slike faglige fellesskap for et læringsfellesskap: at deltakerne har et felles fokus, et gjensidig engasjement og et felles repertoar.

Felles fokus. Med utgangspunkt i en diskusjon på avdelingsmøtet, presenterer pedagogisk leder den problemstillingen hun ønsker å diskutere på møtet. Tematikken bygger på en konkret pedagogisk utfordring og er dermed forankret i barnehagens pedagogiske praksis. I sin innledning gir hun de andre møtedeltakerne en grundig beskrivelse av kontekst og bakgrunnen for valg av tema. Hun setter dermed agendaen for møtet og retter møtedeltakernes oppmerksomhet mot et felles tema.

De tre episodene som er identifisert i analysene, dreier seg alle om tema som har relevans for problemstillingen pedagogisk leder presenterte i sin innledning: barnehagens arbeid med å tilrettelegge for inkluderende praksis, barn som får spesialpedagogisk hjelp, og det å forbedre arbeidet med inkluderende praksis. Dette tilsier at felles fokus opprettholdes gjennom hele møtet. At ulike aspekter ved tematikken løftes fram og får en spesifikk oppmerksomhet i ulike deler av diskusjonen, kan betraktes som et uttrykk for at diskusjonen er dynamisk og levende. Samtidig innebærer det også at tematikken belyses fra ulike perspektiver, i dette tilfellet både det allmennpedagogiske tilbudet som omhandler alle barn og mer spesifikt om barn som får spesialpedagogisk hjelp.

Siste del av diskusjonen dreier seg om hvordan barnehagen kan forbedre sitt arbeid med inkluderende praksis. Hovedmålet med profesjonelle læringsfellesskap er å forbedre eksisterende praksis og fremme kvaliteten på det pedagogiske arbeidet. Forskning framhever at det mest effektive med tanke på å skape endring i praksis, er at faglige diskusjoner

i profesjonelle læringsfellesskap kombineres med utprøving i praksis. I diskusjonen som finner sted i månedsmøtet framheves muligheten for å gjennomføre systematiske observasjoner av alle barna, uavhengig av om de har behov for spesialpedagogisk hjelp. Infrastrukturen som utgjør rammen rundt samarbeidet mellom barnehage, spesialpedagogisk støtte og PP-tjenesten, legger dermed opp til at diskusjonene som finner sted i det profesjonelle læringsfellesskapet i månedsmøtet videreføres på avdelingsnivå i barnehagen.

Gjensidig engasjement. Analysene viser at de fleste møtedeltakerne er aktive og bidrar i diskusjonen med både utforskende spørsmål og konstruktive innspill. Høyt engasjement tilsier at de opplever aktivitetene som meningsfulle – både for dem selv og de andre.

Det er interessant å merke seg at det er den kommunale prosjektlederen som initierer de tre episodene ved å stille utfordrende spørsmål. Et eksempel på dette er spørsmålet som resulterer i at diskusjonen i episode 3 dreies i retning av hvordan barnehagen kan jobbe med å forbedre gjeldende praksis. Gjennom å formulere spørsmålet på denne måten, tilkjenner hun på den ene siden forståelse for barnehagens travle hverdag, samtidig som hun på andre siden utfordrer dem til å tenke ut fra en idealsituasjon. En slik tilnærming gjør det mulig å få fram forslag til nye måter å gjøre ting på som ved nærmere overveielse kan vise seg å være gjennomførbare i praksis.

Felles repertoar. Gjennom et systematisk og langvarig samarbeid, har møtedeltakerne blitt godt kjent med hverandre og blitt trygge på hverandre. Trygghet er, som tidligere nevnt, en viktig forutsetning for læring i faglige fellesskap. I løpet av samarbeidet har de også fått muligheter til å gjøre seg mange felles erfaringer. På den måten har de opparbeidet det som i Wengers terminologi omtales som et felles repertoar, det vil si felles måter å forstå og snakke om arbeidet på, og felles rutiner, det vil si måter å gjøre ting på. Repertoaret er under kontinuerlig utvikling. I møtet kommer dette til uttrykk blant annet i diskusjonen som fant sted rundt temaet inkluderende praksis i barnehagen. Med utgangspunkt i ulike ståsteder tilkjenner deltakerne sin egen forståelse av dette fenomenet, og utforsker både egne og andres forståelse av hvordan inkluderende praksis skal forstås i en barnehagekontekst.

Gjennom diskusjonen som finner sted får deltakerne bekreftet at de har en felles forståelse av dette temaet. Når forsker på slutten av møtet viser til at framveksten av begrepet *belonging* (tilhørighet) preger den forskningsfaglige diskursen på området, tilføres det faglige profesjonsfelleskapet et nytt begrep og et nytt perspektiv. Innspillet kommer imidlertid i refleksjonsrunden som finner sted i etterkant av at samarbeidsmøtet formelt er avsluttet, og innspillet følges derfor ikke opp i denne runden.

Samlet sett viser analysene og diskusjonen at månedsmøtet framstår som et tverretattlig profesjonsfaglig læringsfelleskap der deltakerne sammen utdyper og belyser det pedagogiske arbeidet i barnehagen.

Avslutning

Avslutningsvis vil vi knytte noen ord til den organisatoriske infrastrukturen som danner rammen rundt dette samarbeidet. God forankring i barnehagens hverdagslige praksis er en premiss som øker treffsikkerheten på de kompetanseutviklingstiltakene som iverksettes. Infrastrukturen gir rom for felles refleksjon og kollektive læringsprosesser i det profesjonelle læringsfelleskapet (månedsmøtet), og legger opp til at læringsprosessene videreføres og følges opp internt i barnehagen (oppfølgingsmøtet). Ved at prosjektaktivitetene er innarbeidet i den ordinære virksomheten, øker sannsynligheten for bredere involvering og kollektive forpliktelser i personalgruppen.

Det er også grunnlag for å hevde at infrastrukturen legger til rette for at PP-tjenesten er til stede i barnehagen på en annen måte. Mens PP-rådgiver tidligere hovedsakelig hadde fokus på enkeltbarn (observasjoner og veiledning ut fra enkeltindivid), er PP-tjenesten gjennom dette samarbeidet kommet tettere på barnehagen. Økt innsikt i barnehagens virksomhet er både en premiss for å kunne bidra konstruktivt inn i samarbeidet og en kunnskap som PP-tjenesten vil profittere på i sin øvrige virksomhet med sakkyndige vurderinger, rådgivingsarbeid og kompetanse- og organisasjonsutvikling i andre barnehager. Dette tilsier at modellen legger opp til en gjensidighet i læringsutbytte mellom de virksomhetene som deltar i samarbeidet.

At det var mulig å gjennomføre samarbeidsmøtene gjennom korona-pandemien, kun med et opphold i den perioden barnehagen var på rødt nivå, indikerer at infrastrukturen kan betraktes som robust. Flere forhold bidro til dette. Først og fremst dreier dette seg om at aktivitetene i innovasjonen, det vil si både månedsmøtet og oppfølgingsmøtet på avdelingen, er tilpasset den ordinære møtestrukturen barnehagen. Modellen kan betegnes som praksisnær med en enkel struktur, og ut over pedagogisk leders forberedelse av en presentasjon for månedsmøtet, kreves ikke ekstra forberedelser for de ansatte i barnehagen.

Referanser

- Alvestad, M., Gjems, L., Myrvang, E., Storli, J. B., Tunglund, I. B. E., Velde, K. L. & Bjørnstad, E. (2019). *Kvalitet i barnehagen. Rapport fra dybdestudien i det longitudinelle forskningsprosjektet Gode barnehager for barn i Norge (GoBaN)* (Rapport nr. 85). Universitetet i Stavanger. <http://hdl.handle.net/11250/2630132>
- Andrews, T., Lødning, B., Fylling, I. & Hustad, B.-C. (2018). *Kompetanseutvikling i et mangfoldig landskap. Om virkninger av Strategi for etter- og videreutdanning i PP-tjenesten*. Utdanningsdirektoratet.
- Bjørnsrud, H. & Gjems, L. (Red.). (2019). *Praksisfellesskap for læring og profesjonsutvikling*. Universitetsforlaget.
- Darsø, L. (2019). *Innovationspædagogik. Kunsten at fremelske innovationkompetence*. Samfundslitteratur.
- Gjems, L. (2019). Lære gjennom praksisfellesskap i barnehage, skole og profesjonell virksomhet. I H. Bjørnsrud & L. Gjems (Red.), *Praksisfellesskap for læring og profesjonsutvikling*. Universitetsforlaget.
- Hjörne, E. & Säljö, R. (2008). *Att plattsa i en skola för alla. Elevhälsa och förhandling om normalitet i den svenska skolan*. Norstedt Akademiska Förlag.
- Horn, I. S. & Little, J. W. (2010). Attending to problems of practice: Routines and resources for professional learning in teacher's workplace interactions. *American Educational Research Journal*, 47(1), 181–217. <https://doi.org/10.3102/0002831209345158>
- Karlsen, A. M. & Ohna, S. E. (2019). Pupils' voices in teachers collaborative professional learning in Lesson Study. *International Journal of Educational Research*, 110.
- Little, J. W. (1990). Autonomy and initiative in teachers' professional relations. *Teachers College Record*, 91(91), 509–536.
- Little, J. W. & Horn I. S. (2007) 'Normalizing' problems of practice: Converting routine conversations into a resource for learning in professional communities.

- I L. Stoll & K. S. Louis (Red.), *Professional learning communities: Divergence, depth and dilemmas*. McGraw-Hill Education.
- Kunnskapsdepartementet. (2022). *Kompetanse for fremtidens barnehage. Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2023–2025*. Kompetanse for fremtidens barnehage (regjeringen.no)
- Meld. St. 21 (2016–2017). *Lærelyst – tidlig innsats og kvalitet i skolen*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-21-20162017/id2544344/>
- Meld. St. 6 (2019–2020). *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20192020/id2677025/>
- Messiou, K. & Ainscow, M. (2015). Responding to learner diversity: Student views as a catalyst for powerful teacher development. *Teacher and Teacher Education*, 51, 246–255.
- Sivertsen, H., Janninger, L., Ljunggren, B. & Lorentzen, R. (2021). *Følgeevaluering av Kompetanse for fremtidens barnehage. Oppsummeringsrapport*. Utdanningsdirektoratet.
- Stoll, L. & Louis, K. S. (Red.). (2007). *Professional learning communities: Divergence, depth and dilemmas*. Open University Press / McGraw Hill.
- Säljö, R. (2016). *Læring – en introduksjon til perspektiver og metaforer*. Cappelen Damm Akademisk.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice*. Cambridge University Press.