



Erfaringer med tiltaksprogrammet PALS

Wenche Hustadnes Hagen
Rektor Grua skole



Den skoleomfattende modellen PALS, erfaringer fra pilotprosjektet

En kvalitativ undersøkelse av hva lærere og skoleledere framhever ved implementeringen av pilotprosjektet PALS, en innovasjon for å forebygge og redusere problematferd i skolen.

Masteroppgave i spesialpedagogikk ISP



PALS-modellens målsetting

- Fremme positiv atferd, et støttende læringsmiljø og samhandling i skolen
- Fremme utvikling av en skolekultur som støtter elevenes utvikling av sosiale og skolefaglige ferdigheter
- Utvikle kunnskap og kompetanse i skolen for å forebygge og avhjelpe atferdsproblemer
- Øke skolens kapasitet til en vedvarende innsats og opprettholdelse av denne kompetansen



Problemstilling:

- Hva framhever lærere og skoleledere ved implementeringen av PALS som et prosjekt for skoleutvikling?
 - Hva har vært betydningsfullt for kompetanseheving?
 - Hva har vært de største utfordringene i innovasjonen



Implementering

- Treårig implementering i to hovedtrinn:
 - Planleggingsåret
 - To implementeringsår skole, klasse/gruppe, individuelt nivå
 - NB! Handling!
- Opplæringsprogram og veiledning av ekstern PALS-veileder i hele implementeringsperioden



PALS tiltaksmodellen

- Proaktive framfor reaktive tiltak. En skolekultur preget av positive tilnærminger.
- Evidensbasert praksis, skoleomfattende
- Forankret i sosial interaksjonslæringsteori
- Teambasert
- Mestrings- og kompetansebasert
- Handlings- og ferdighetsbasert



PALS tiltaksmodellen (2)

Tilpasset den enkelte skoles behov situasjon:

- Proaktive og problemløsende tiltak
- Differensierte tiltak tilpasset problemets alvorlighetsgrad. Riktig hjelp i rett tid!
- Basert på systematisk kartlegging og vurdering
- Løpende evaluering i forhold til:
Programmens integritet og opprettholdelse
Endringer på elev- og skolenivå



Kriterier for deltakelse:

- Skolen opplever og definerer selv behov for å utvikle positiv atferd og fremme et støttende læringsmiljø.
- Minst 80% av skolens ansatte slutter opp om å delta i utviklingsarbeidet.
- Skolens ledelse støtter og deltar aktivt i arbeidet.
- Skolens foresatte, skoleadministrasjonen og annet støtteapparat støtter og medvirker i arbeidet
- Skolen finner fram til minst ett mål som skal forbedres i skolens læringsmiljø.
- Villighet til å avsette tilstrekkelig tid, prioritere ressurser og å ha fokus på programmet i minst 3 år.
Evalueringdata

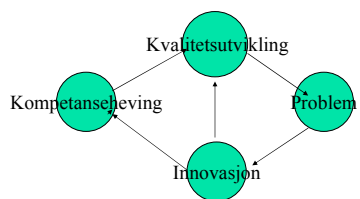


Skoleutvikling

- Skoleutvikling kan defineres som systematiske, vedvarende tiltak for å endre læringsbetingelsene og andre relaterte forhold i skolen, med det siktepunkt å virkeliggjøre skolens mål mer effektivt.
- Skoleutvikling har bare en begrunnelse: "At den fører til en bedre skole for elever og lærere – i praksis". (P. Dalin 1985, 1994)

Utviklingsløyfen

(Skogen 2004)



Utviklingsløyfen

- Illustrerer at utgangspunktet for endring og læring er de praktiske utfordringene i det virkelige livet (*problem*)
- Planlagt endringsarbeid for å forbedre praksis (*Innovasjon*) Krav: bevissthet, felles fokus, systematisk framgangsmåte, refleksjon
- Lære av prosessen (kompetanseheving)
- Forbedre kvaliteten på arbeidet (kvalitetsheving)
- Idealet er "Det selvfornyende system"

Skoleutvikling, sentrale føringer

- Stortingsmelding 30
- Kunnskapsløftet
 - Generell del
 - Prinsipper for opplæringen
 - Fagplanene med kompetansemål



Lærende organisasjon

- Skolen skal være en lærende organisasjon og legge til rette for at lærerne skal lære av hverandre gjennom samarbeid om planlegging, gjennomføring og vurdering av opplæringen. Lærere skal kunne oppdatere og fornye sin faglige og pedagogiske kompetanse gjennom kompetanseutvikling og deltakelse i utviklingsarbeid (KL s.34)



Pilotprosjektet 2002-2005



Hva var de "lure grepene" ?

- Implementeringskvalitet
- Felles praksis

- Kompetanseutvikling

- utfordringer i innovasjonen



Sentrale resultater:

- Når en ser resultatene i sammenheng framstår følgende sentrale resultater:



Hva var de "lure grepene"?

- Implementeringskvalitet:
 - Det var et følt behov for endring!
 - God tid til planlegging og lokal tilpasning av tiltak *"Det er ikke slik at ting blir trødd ned over hodene på oss. Vi får være med å bestemme sjøl."*
 - Det førte til at eierforholdet ble ivarettatt i tidlig fase av innovasjonen.



Hva var de "lure"grepene?

- Bevisst valg om å delta
- Avgjørende myndighet
- Økologisk valide tiltak
- Tilpasse det manualbaserte programmet til egne forhold
- Dette skapte motivasjon og forpliktelse



Hva var de lure grepene?

- Systematisk framgangsmåte
- Støtte i innovasjonsprosessen:
Støtte fra den eksterne konsulent fra Atferdssenteret var av stor betydning.
"Jeg tror det er helt nødvendig og positivt med den veiledningen utenfra. Det er noe med å skulle drifte det selv, kontra det å få, og å ha pådriveren utenfor skolen"



Hva var de "lure grepene"?

- Opplæring som vedvarende prosess *"for det er jo begrenset hva vi klarer å ta inn om gangen"*
- Å bli tilført kunnskap: *"gir ekstra glød"*
- Refleksjon over teori og handling sammen med kolleger under veiledning av konsulent med stor fagkompetanse ga økt utbytte.



Hva var de "lure grepene"?

- Stor vekt på at PALS er et skoleomfattende program med tiltak på skole-, gruppe- og individnivå (systemnivå).
- Det førte til felles begreper og praksis, og reduserte lærernes opplevelse av å stå alene med problematferd.



Hva var de "lure grepene?"

- *"Støtte fra ledelsen er helt avgjørende"*
- *"Du må ha en drivkraft, en som passer på at vi beveger oss framover, fordi vi lærere dukker veldig fort ned i de hverdagslige gjøremålene. Så uten at den på toppen klarer å løfte blikket og tenke litt overordnet, så kommer det ikke av seg selv..."*



Hva var de "lure grepene?"

- Skoleledelsen sikret tid, ressurser, arenaer og struktur til utviklingsarbeidet
- Systematisk framgangsmåte
- Teambasert; distribuert ledelse sørget for god forankring av arbeidet
- Jevnlig underveisvurdering med SWIS og formidling av forskningsresultater skapte motivasjon



Felles praksis:

- Felles praksis og felles ansvar for elevene: *"Det jeg synes er best med hele PALS er at det er felles regler på skolen"*
- Nye lærere, timelærer og vikar....
- Felles praksis og bedre arbeidsmiljø: *"De voksne er så flinke til å gi hverandre komplimenter her"*

Felles praksis:

- *"Nå er det ikke bare noen få som går rundt og håndhever reglene her. Men alle gjør det, og det har blitt mye triveligere"*
- *"Alle er interessert i å backe hverandre opp, og å hjelpe hverandre videre"*

Felle praksis og forutsigbarhet for elevene:

- *"Jeg skjønner ikke at jeg ikke tenkte mer på det før, for det er jo helt åpenbart at ungene må lære hva vi forventer av dem"*
- Felles språk, begreper og referanseramme gjennom øvelsene..
- *"Det blir ikke lenger de snille lærerne og de strenge lærerne, men lærerne!"*

Felles praksis

- Mer konsistente voksne
- Tydelige forventninger
- Økte ferdigheter i klasseledelse
- Språk skaper virkelighet. Språk , virkelighetsoppfatning, forventninger og handling påvirker hverandre gjensidig
- Verktøy i konfliktløsning
- Økt trygghet, trygge relasjoner, delekultur



Kompetanseheving

- Kompetanse predikerer mestring før hendelsen inntreffer
 - Kunnskap som viser seg i handling
- Mestring måles etter at hendelsen er intruffet
- PALS har gitt økt forventning om mestring, og økt mestring beskrives



Kompetanseheving

- *"Det er så konstruktivt å jobbe med belønningssystemet. Det virker, og det gir en et helt annet elevsyn"*
- Fokus på å gripe elevene i å gjøre det positive beskrives som grunnleggende annerledes
 - Fokus på *"Hva kan jeg gjøre for å tilrettelegge bedre"* i stedet for *"feil på eleven"*



Kompetanseheving

- Fra individperspektiv til interaksjons- og aktørperspektiv på atferdsvansker
- Læreren er endringsagenten (speilet)
- Økte klasselederferdigheter:
 - *"Jeg tror kanskje vi var mer kjefte før?"*
- Å forstå sammenhenger gir økt trygghet og mindre kaosangst.
- Verktøykasse!



Kompetanseheving

- Betydningen av opplæring
 - Teori knyttet til handling!
 - Økt bevissthet
 - Atferdsteoretiske prinsipper, 5:1
 - Velge ut noe og arbeide systematisk
 - Funksjonell atferdsvurdering
 - Rollespill som metode
 - Relasjonens betydning og elevmedvirkning



Utfordringer

- *"Jeg var så optimist at jeg tenkte ikke på hindringer"*
- Tid, motivasjon og utholdenhet, å opprettholde trykket! Handlingstvang.
- Nye innfallsvinkler
- Varierende oppslutning – de som ikke følger opp blir veldig synlige
- Videreføring - videreutvikling



Sentrale funn

- Eierforholdet er ivaretatt
- Betydningen av en systematisk framgangsmåte, spisskompetanse og god tid i alle faser i innovasjonen
- Betydningen av at PALS er en skoleomfattende modell der lærerne utvikler felles begreper og praksis på skolen. Ikke alene med problematferd



Sentrale funn

- Større trivsel hos lærerne og bedre forutsigbarhet for elevene
- Viktig at PALS er en bredspektret modell med tiltak på skole, klasse, gruppe og individnivå. Bevissthet om lavest effektive inngrepsnivå og systemperspektiv
- Tilførsel av spisskompetanse, teorien knyttet til praktisk handling
- Endret fokus og elevsyn



Til ettertanke....

- Teori og praksis
- Refleksjonens plass

Uttalt bekymring: Hva skal til for å få til en god videreføring når ekstern støtte trekker seg ut?



Innovasjonsprosessen

- 3 faser: initiering, implementering og videreføring (institusjonalisering).
- Forskning viser at perioden rett etter at ekstern konsulent trekker seg ut er en kritisk fare for videreføring av utviklingsarbeidet (Ertsvåg og Roland 2007)
- Planlegge avslutning og videreføring....



Bildeserie høsten 2009

Oppstart etter lange ferier



Del 2

Hvordan få til god
videreføring av
PALS?



Vedvarende fokus - kontinuerlig utviklingsarbeid

- Variasjon – en utfordring, men avgjørende
- Gode rutiner, systemer, repetisjon
- Ledelsen aktivt med
- Praktisk handling – ikke bare prat
- Fokus på resultater – SWIS
- Besøk



VEDLIKEHOLD

- Faste møter med de ansatte med PALS på agendaen
- Forpliktende innsatsområder fra uke til uke
- Lære av hverandre for å bli bedre
- Øve
- HUSK: dette blir vi aldri ferdig med.....



Systemer og struktur

- PALS-teamet, jevnlig møter. Rektor, inspektør, to lærere, SFO-leder.
- PPT og foreldrerepresentant et savn
- Støtte fra kommunenivået (-)



Årsplanen

- PALS synlig på alle ukeplaner
- Fast påminnelse på ukas arena/tema på oppslagstavla
- Læringsfokus for elevene
- Læringsfokus for personalet
- Aktiv bruk - punkter fra håndboka
- Steg for steg / SWIS



Personalmøtene

- Fast PALS-tid hver uke, 10-15 min
- Utvidet tid m/ SWIS første pm i mnd
- Diskusjon rundt felles praksis, rollespill
- Innspill fra den faste pals-tida med elevene – bruk av brakort – registreringer



Omfattende tiltakssystem

- Vekt på proaktive strategier

SNAP

Sjekk inn, sjekk ut

Ressurser og støtte er utfordrende



Synliggjøring

- Nye plakater
- Samlekasse til bra-kort
- "PALS-koppen"
- Bra-kort

- Være trofaste mot systemet
- "Der det er vilje, fins det vei.."



Erfaringsutveksling:

- Hvordan holder dere trykket oppe?



Sluttord..

- Ved å trene seg opp til å lære av sine erfaringer gjennom egen og kollektiv refleksjon, kan en stadig bli bedre til å forbedre praksis. Slik kan innovasjonsarbeid både føre til kompetanseheving for deltakerne, kvalitetsutvikling av lærers praksis og elevenes opplæringstilbud, og at skolene selv utvikler seg som lærende organisasjoner (Skogen 2004)
