

Tutte Mitchell Olsen og Knut K Gundersen



DIAKONHJEMMET HØGSKOLE | RAPPORT 2012/1

Implementering av ART

Kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner



Diakonhjemmet Høgskole

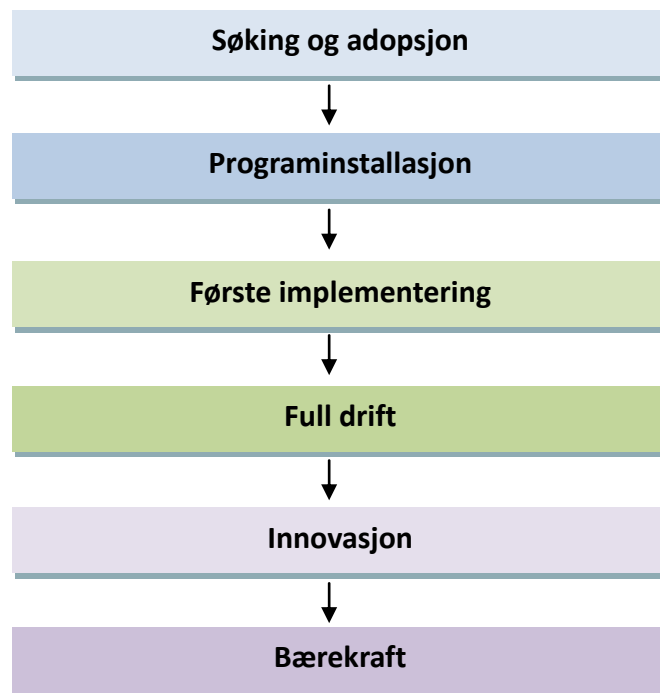
Denne rapporten er utgitt av
Diakonhjemmet Høgskole
Postboks 184, Vinderen
N-0319 Oslo
<http://www.diaconhjemmet.no>

Rapport: 2012/1
ISBN: 978-828048-113-9
ISSN: 1891-2753
Elektronisk distribusjon:
Diakonhjemmet Høgskole

Implementering av ART

Aggression Replacement Training

Stadiummodell med kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner for høy programkvalitet og implementeringskvalitet



ART- senteret 2012
Diakonhjemmet Høgskole

Innhold

Forord	side 6
Innledning	side 7
Aggression Replacement Training	side 10
Forskningsbasert implementeringsmodell	side 13
Stadiet søking og adopsjon	side 15
Vedlegg - kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner	side 18
Stadiet programinstallasjon	side 20
Vedlegg - kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner	side 25
Stadiet første implementering	side 45
Vedlegg - kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner	side 50
Stadiet full drift	side 63
Vedlegg - kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner	side 73
Stadiet innovasjon	side 80
Vedlegg - kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner	side 82
Stadiet bærekraftig	side 89
Litteraturhenvisning	side 90

Forord

Å lykkes med implementering av evidensbaserte programmer og få gode resultater av programmet forutsetter både høy program- og implementeringskvalitet. Selv om vi gjennom kurs og andre skriv har gitt tydelige anbefalinger om hvordan et program som ART skal implementeres, så ser vi at det likevel er stor variasjon i hvordan programmet faktisk har blitt gjennomført. Fagfeltet har også etterspurt en mer helhetlig modell for implementering, inkludert kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner. Dette er bakgrunnen for at vi nå har utarbeidet implementeringsmodellen som presenteres i denne manualen. Det er i år 10 år siden videreutdanningen i Trening i sosial kompetanse ble startet opp ved Diakonhjemmet Høgskole, og det er erfaringer fra denne perioden vi har innarbeidet i den forskningsbaserte implementeringsmodellen til Fixen et al (2005).

I dette arbeidet vil vi særlig takke våre gode kollegaer ved ART-senteret samt alle de institusjoner og skoler som vi har veiledet og som også har bidratt med viktige innspill og bidrag til manualen. Det samme gjelder vårt instruktørnettverk. Sist, men ikke minst ønsker vi å rette en stor takk til vår gode svenske samarbeidspartner MD. psykolog Bengt Daleflod for tillatelse til å benytte flere av hans evalueringsrutiner.

Vi håper at denne manualen kan bidra til enda bedre implementering av ART-programmet ved at begrepet implementering ses på som en langvarig prosess, der man må prioritere kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner for å oppnå en bærekraftig implementering.

ART- senteret januar 2012

Tutte Mitchell Olsen / Knut Gundersen

Innledning

I Norge er metoden Aggression Replacement Training (heretter forkortet ART), utbredt i et stort omfang på mange arenaer der barn og unge oppholder seg. Implementering av evidensbaserte metoder er en utfordring, og en studie fra Sverige viser at 91% av de som oppgav å benytte ART-metoden ikke gjennomførte programmet i sin helhet (Kaunitz & Strandberg, 2009). Det var også store forskjeller i kvaliteten på programutførelse og implementering. Det er grunn til å tro at vi finner denne forskjellen i Norge også. Kun når et program er godt implementert kan man forvente effekt (Befring, 2010; Fixsen, Naoom, Blase, Friedman, & Wallace, 2005). Dette beskrives i følgende modell:

Når kan en forvente positiv effekt av en intervensjon? (Fixen et al, 2005)		IMPLEMENTERING	
		Effektiv	Ikke effektiv
INTERVENSJON	Effektiv	Positiv effekt	
	Ikke effektiv		

Det er gjort flere meta-analyser som demonstrerer sammenhengen mellom svakt implementerte programmer for etablering av sosial kompetanse og mangel på effekt (Wilson & Lipsey, 2007; Payne, Gottfredson, & Gottfredson, 2006). Gottfredson & Gottfredson (2002) beskriver en rekke program-karakteristika som er relatert til kvalitetsmessig god implementering. Disse omfatter programstandardisering, organisasjonens oppfølging, organisering rundt treningen samt hvordan programmet er integrert i øvrig virksomhet. Hollin (1995) definerer dette som behandlingsintegritet, noe som sannsynligvis er like viktig som programmet i seg selv (Andrews, 1995). Nøkkelfaktorer til økt behandlingsintegritet omfatter en god programmanual med tydelig teoretisk rammeverk, trenerkvalitet og programansvarlig, organisasjonens enighet i og forpliktelse til programmet, praktisk tilretteleggelse, veiledning, samt planer for gjennomføring og evaluering (Cooke & Phillip, 2000).

Implementering kan forstås som hele prosessen der man setter ut i praksis en ide (Fullan 1991), og programmet er først vellykket implementert når den er bærekraftig og fullt integrert i organisasjonens øvrige organisering og metodikk. Denne prosessen kan vare fra 2 -

4 år (Wallace, Blase, Fixsen, & Naoom, 2008). Når et program skal evalueres kan programmet ses i sammenheng med effekt av programmet eller til utfall av enkelte faktorer i implementeringsprosessen (Fixen et al. 2005). I en fullgod programevaluering er begge disse faktorene med.

Under begrepet programkvalitet inngår faktorer som programmets lengde (dose) og innhold, dvs. om gjennomføringen av programmet er i tråd med de anbefalte retningslinjer. Med implementeringskvalitet forstås de organisatoriske systemer som er bygget opp for å sikre god programkvalitet. I ART-sammenheng er også utarbeidelse av generaliserings- og motivasjonssystemer en del av fullgod implementering.

Selv om forskning viser at effekt av et program har en klar sammenheng med kvaliteten på implementering (Gundersen, 2005b; Hollin, 1995) har forskning på selve implementeringsprosessen lenge vært et forsømt område ved programevaluering (se Larsen, 2005) og hittil hatt liten plass ved utvikling av evidensbasert praksis (Sørli, Ogden, Solholm, & Røyhus Olseth, 2010). Det har vært forsket lite på de ulike stadiene i implementeringsprosessen (Fixen et al. 2005), og fremtidig forskning vil kunne bidra til å forstå hele prosessen der programmer tilpasses, implementeres og vedlikeholdes (Befring, 2010). Kort oppsummert kan man si at det har liten hensikt i å ta i bruk en evidensbasert metode dersom man ikke også gjennomfører denne i tråd med en evidensbasert implementeringsmodell.

Fra forskning kjenner man til flere fallgruver som bør forebygges for å oppnå høy grad av programintegritet og behandlingsintegritet (Gundersen, 2005a; Hollin, 1995; Mihalic, Irwin, Fagan, Ballard, & Elliot, 2004). *Programdrift* kjennetegnes ved manglende prioriteringer for at man skal oppnå programtro drift av metoden, *programundergraving* viser til manglende støtte i personalet og *programettergivenhet* omfatter gradvis metodeendring uten referanse i metodens teoretiske prinsipper. Modellens kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner har som hensikt å forebygge nevnte fallgruver.

ART-metoden er i Norge en ikke lisensiert metode med formelle krav til kvalitet på opplæring, programutøvelse eller implementering. Erfaringer og forskning på metodeimplementering viser imidlertid tydelig til at en vellykket implementering forutsetter kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner. ART-programmet er i så henseende ikke noe

unntak. Modellen er således en klar anbefaling på veien mot en bærekraftig metodeimplementering.

I første kapitel gir vi en kortfattet presentasjon av ART som metode, samt nasjonal og internasjonal forskning og metodeutvikling. Hvert stadium i implementeringsprosessen redegjøres for i eget kapittel med eksempler på rutiner som vedlegg. ART-programmet benyttes som kjent ved flere arenaer der barn og unge oppholder seg, og implementeringen må derfor ta hensyn til den enkelte organisasjon (skole, barnehage, institusjon osv.), organisering og målgruppe. Stadier i implementeringsprosessen vil være de samme, men ha innholdsmessige variasjoner som vil bli eksemplifisert i manualen.

ART-senteret tilbyr også programmer som Sosial Persepsjonstrening, FamileART og HelART. Denne manualen beskriver først og fremst kvalitetssikringssystemer knyttet til ART, men prinsippene vil i stor grad være identiske også i forhold til disse programmene. Alle vedlegg i manualen kan lastes ned fra ART-senterets hjemmeside www.art-senteret.no

Aggression Replacement Training

Innføring i ART-metoden, forskning og metodeutvikling

ART er utviklet over en 15 års periode av Professor Arnold P. Goldstein (Center of Aggression Research, Syracuse University, New York, USA), Dr Barry Glick og Dr. John C. Gibbs. Deres siste manual (2. utgave) ble utgitt i 1998. Programmet er et strukturert pedagogisk program som har vist seg å være et effektivt redskap i forebygging, reduksjon og erstatning av aggressiv atferd hos ungdom i alderen 12 – 20 år og er blant de best validerte programmene for trening av sosial kompetanse (Barnoski & Aos, 2004; Gundersen & Svartdal, 2006; 2010; Langeveld, Gundersen, & Svartdal, 2012; Hatcher et al., 2008). I Norge er programmet anbefalt benyttet i skolen (Nordahl, Gravrok, Knutsmoen, & Larsen T.Rørnes, 2006) og i barnevernsinstitusjoner (Andreassen, 2003).

Programmet består av tre likeverdige komponenter. Sosial ferdighetstrening er den interaktive atferdskomponenten der deltakerne lærer hva de **bør** gjøre. Sinnekontrolltrening er den emosjonelle atferdskomponenten der deltakerne lærer alternativer til hva de **ikke bør** gjøre. Moralsk resonneringstrening er den kognitive atferds- og verdikomponenten der deltakerne lærer om egne og andres moralske stillingtaking og empati.

Varigheten på programmet er 30 timer, 10 timer i hver komponent, vanligvis 3 ganger pr uke (Goldstein, Glick, & Gibbs, 1998). Selv om de tre komponentene blir trent hver for seg, så er hvert element delvis integrert i de andre, og noen elementer i en komponent forutsetter en forståelse av de andre komponentene.

Treningen foregår i grupper på mellom 5 og 8 deltakere. Gruppene blir sammensatt ut fra alder, modenhet og sammenfallende ferdighetsmangler (Goldstein et al., 1998). Resultater fra tidligere studier ved ART-senteret (Gundersen & Svartdal, 2010) indikerer imidlertid at det kan være effektivt om man setter sammen grupper som representerer et tverrsnitt av klassen med hensyn til atferdsvansker. Dermed unngår man det etableres sosiale relasjoner mellom barn og unge med atferdsvansker. Samtidig har man innslag av ungdommer med prososial atferd som kan virke som gode rollemodeller for de andre. Ved barnevernsinstitusjoner er dette vanskeligere, men her kan man kompensere med bruk av

mindre grupper og større innslag av personell og/eller deltagelse av JuniorART- trenere. To trenere leder gruppa. Regler og konsekvenser for brudd på disse er klart definert.

Deltakelse er frivillig, men inneholder motiverende innslag som lek, mye elevanerkjennelse og eventuelt andre former for forsterkning som er med på å sikre deltagelse. I skoler som har innført ART er det således gjerne ventelister for å kunne få delta i ART-grupper. Det er en klar struktur i timene som inkluderer bl.a. definering av tema for timen, demonstrasjoner, rollespill, evaluering og treningsoppdrag. For å sikre generalisering, er det viktig å informere personer i deltakernes nettverk om det som læres i ART-gruppa.

Prinsippet om valgfrihet ligger sentralt i ART og dette stiller store krav til forsterkningssystemer for å ivareta ungdommens motivasjon til å delta i behandlingsformen, spesielt ved barneverninstitusjoner.

ART internasjonalt og i Norge

I Norge er metoden i rask framgang og har vært og er benyttet i barnehage (Dolmen, 2005), barneskole (Dolmen & Sollid, 2005), ungdomsskole (Onsager, 2005), ved barnevernsinstitusjoner (Hellerdal, 2005; Olsen & Boutera, 2005) og med små justeringer også i forhold til personer med Asperger Syndrom (Husby & Sagstad, 2005).

ART-senteret

Senteret ved Diakonhjemmets Høgskole har virksomhetsområdene;

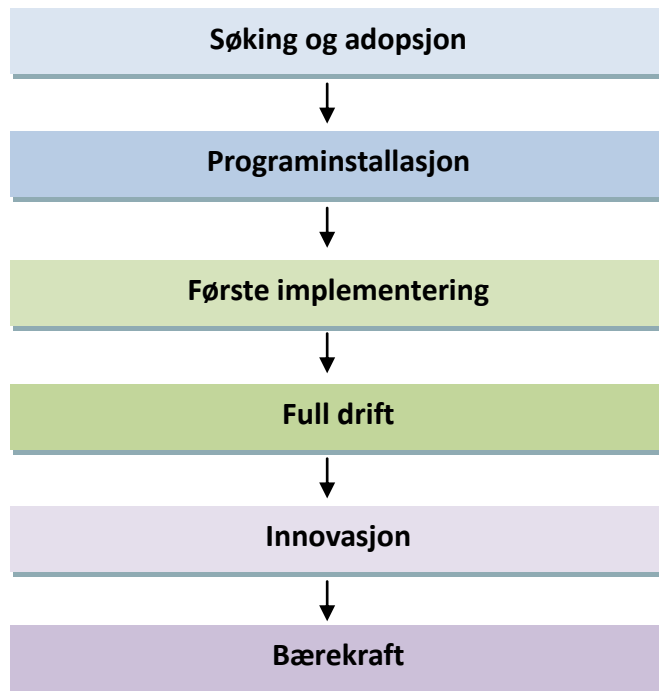
- 1) 60 studiepoengs videreutdanning i trening i sosial kompetanse
- 2) Kurs og veiledning
- 3) Forskning og formidling
- 4) Fagutvikling

Senteret har fra videreutdanningen ble opprettet i 2002 gradvis utviklet seg slik at det pr 2012 har 6 ansatte. Ca 120 har gjennomført videreutdanningen, 4000 har fått trenerutdanning i henholdsvis Norge, Island, Litauen, Danmark og Russland, ca 200 har fått opplæring i FamilieART, 60 i SPT og 15 har gjennomgått eget kvalifiseringsprogram til JuniorART-trener. Senteret har bidratt med flere bøker og manualer samt 4 forskningsartikler.

I tillegg til egne ansatte har senteret også knyttet til seg erfarne ART-instruktører som har gjennomført videreutdanningen og som etter et eget kvalifiseringsløp blir høgskoleinstruktør med ansvar for trening av nye trenere i Høgskolens regi. Instruktørene arbeider i ulike virksomheter som barnehager, skoler, ulike typer institusjoner, PPT osv., og har derfor også mye praktisk erfaring i benyttelse av programmet med ulike målgrupper.

Forskningsbasert implementeringsmodell

I modellen til Dean Fixsen og kollegaer ved the National Implementation Research Network, beskrives implementering som en prosess i følgende 6 faser (Fixsen et al., 2005):



I første fasen, *søking og adopsjon*, innhenter man informasjon om ulike programmer og vurderer hvilke som er formålstjenlig å implementere. Man må også vurdere om man har økonomiske og personmessige ressurser for drift av metoden og om den kan innlemmes i øvrig teoretisk og organisatorisk fundament. Avgjørelse om programmet skal implementeres avslutter denne fasen.

Etter at man har bestemt seg for et spesifikt program, går man over i fase 2, *programinstallasjon*. Denne fasen omfatter bl.a. vurdering av kvalitet på metodeopplæring, nødvendige kvalitetssikrende prosedyrer, valg av metodeansvarlig og utforming av langsiktig økonomi- og implementeringsplan.

I løpet av fase 3, *første implementering*, skal programmet utprøves i praksis. Resultatet av utprøvingen gir et svar på hvorvidt det ble tatt riktig beslutning ved programimplementeringen. I denne fasen kreves endringer både på individnivå og

organisatorisk nivå. Det første innebærer bl.a. økte ferdigheter og kompetanse, det andre blant annet endringer i kapasitet og organisasjonskultur.

Dersom denne fasen betegnes som lovende, kommer man over i fase 4, *full drift*, som forutsetter at programmet blir en forpliktende og integrert del i hele organisasjonen, og at programintegritet opprettholdes gjennom retningslinjer og prosedyrer.

Fase 5, *innovasjon*, tar for seg utfordringen mellom programdrift og innovasjon, der programmet tilpasses og utvikles videre basert på de erfaringer som er gjort.

Når driften av programmet kjennetegnes av stor grad av programintegritet og programtilpasning, når man fase 6, *bærekraftig* implementering. Fasen omfatter systemer for vedlikehold og opprettholdelse av kompetanse inkludert innføring av støttende program og systemer samt tilpasninger til eksterne krav om endringer.

Fase 1 Søkning og adopsjon

Før man faktisk innfører et program som ART, må organisasjonen ha en grundig prosess der man vurderer om programmet er formålstjenlig og hvorvidt den kan innlemmes i øvrig teoretisk og organisatorisk fundament. Vedlegg 1: *Sjekkliste for vurdering av implementering* (Gulbrandsson, 2007) kan være et nyttig hjelpemiddel i denne prosessen.

Ved skoler og i barnehager må det avgjøres hvilken målgruppe metoden er tenkt rettet mot. En slik avklaring vil være avgjørende for hvor omfattende implementeringen vil være, og tiltak for å kvalitetssikre metodeutøvelse og implementering tilpasses dette. Man kan organisere ART-grupper innenfor en klasse, et klassetrinn eller grupper sammensatt med utgangspunkt i sammenfallende utfordringer og behov. En utfordring ved implementering i skole er å sikre kunnskap hos hele personalgruppen og hos elevenes foresatte, slik at elevene får støtte underveis i sin atferdsendring.

I skole kan man tenke følgende målgrupper for benyttelse av metoden;

- a) HelART modell – et skole/ barnehageovergripende tiltak (vedlegg 5 A: *HelART modell for skole og barnehage*, s.83)
- b) Alle elevers behov for trening i sosial kompetanse som et forebyggende tiltak
- c) Elever man vet er i risikozonen for å utvikle atferdsproblemer
- d) Elever som allerede har utviklet et atferdsproblem

Barnevernsinstitusjoner kjennetegnes av en avgrenset målgruppe og spesiell organisering, blant annet turnus. Institusjonstype (akutt, langtid osv.) sier noe om en tidsorganisering som kan utfordre implementering av et program som går over 10 uker. En akutt og utredningsinstitusjon der plasseringstid er kort (4 – 12 uker) vil ha store utfordringer med en gruppebasert metode som går over 10 uker. Institusjonens målgruppe og antall ungdommer institusjonen er godkjent for er også viktige faktorer for vurdering av en gruppebasert metode. Ved en barnevernsinstitusjon er man således sjelden i den situasjonen at man fritt kan velge gruppesammensetning og gruppestørrelse. Oftest setter man sammen de som bor ved institusjonen uten å kunne ta hensyn til intellektuell modning eller sammensatte ferdighetsmangler. Fordelen er at ungdommene er sammen på fritida, noe som gjør det lettere å ta utgangspunkt i individuelle behov og utfordringer og knytte treningen til aktuelle hendelser og dilemmaer fra hverdagen. Bakdelen er at forskjeller i nivå kan bli for stort. I

slike tilfeller kan det være aktuelt med forberedelsestimer for enkelte før de deltar i den ordinære ART-gruppa.

Institusjoner er også avhengig av at metoden integreres inn i annet metodisk arbeid. Institusjoner har et 24 timers tilbud til beboerne, og metoden må derfor være godt kjent for samtlige ansatte for å sikre generaliserings- og vedlikeholdstrening. Dette omtales nærmere under stadiet *full drift* (s.68). Turnus er en sårbar faktor for kontinuitet i programmet ved at mange personer vanligvis er trenere underveis i programmet. Her må det vurderes hvor stort antall metodeutøvere som kreves for å sikre kontinuitet i programmet og generaliseringsarbeidet, samt evaluerings-, informasjons- og rapporteringsrutiner for å sikre kvaliteten på programmet. For å ivareta alle disse sentrale forholdene anbefales et stort antall kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner.

Kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner i denne fasen:

1. Innhenting av informasjon om metoden

Innhenting av informasjon om ulike programmer kan gjøres på nettsteder som www.ungsinn.no og www.forebygging.no Det finnes også dagsseminarer som er basert på å gi god nok informasjon om programmet for å kunne vurdere om programmet er egnet for den aktuelle organisasjon. Informasjon om slike dagskonferanser finnes på www.art-senteret.no

Vi anbefaler ellers følgende litteratur om temaet:

Goldstein, A. Glick, B. & Gibbs, J. (1998) *Aggression Replacement Training. A comprehensive intervention for aggressive youth.* Champaign, Ill. Research Press.

Moynahan, L. Strømgren, B. & Gundersen, K. (red) (2005). *Erstatt aggresjonen. Aggression Replacement Training og positive atferds- og støttetiltak.* Oslo: Universitetsforlaget

Forhold som bør vurderes når man innhenter informasjon er blant annet hvorvidt programmet passer inn i forhold til;

- a) type institusjon/ skole, barnehage
- b) om programmet passer i forhold til øvrig teoretisk og metodisk forankring
- c) målgruppe metoden er tiltenkt rettet mot

- d) turnus og organisering av personalet
- e) økonomiske ressurser
- f) personalmessige ressurser

2. Formøte med metodesenter

Det kan gjøres en avtale om formøte med en representant fra ART-senteret ved henvendelse til art@diakonhjemmet.no. Under formøte presenteres ART som metode, hva som kreves for å oppnå en vellykket implementering og hvordan ART-senteret kan bidra i denne prosessen. I etterkant av formøtet er det mulighet for avtaleinngåelse mellom partene vedrørende forpliktelser, opplæring, samt eventuelt veiledning og evaluering. Formøte kan skje via telefon, fysisk i møte eller som videokonferanse.

3. Sjekkliste for vurdering av implementering

Etter innhenting av kunnskap om programmet og før en endelig bestemmelse om implementering tas, bør man benytte *Sjekkliste for vurdering av implementering* (vedlegg 1A, s.18). Dette sikrer at alle sentrale forhold er belyst og vurdert før en bestemmelse tas.

4. Informasjon til alle ansatte i forkant av bestemmelse om implementering

At personalgruppen støtter metodevalg fremholdes i litteraturen som sentralt for å oppnå vellykket implementering. Dette kan gjøres ved at informasjon om programmet gis til hele personalgruppen, og at ulike synspunkter fra personalgruppen tas med i vurderingen før en beslutning fattes.

5. Beslutning om implementering

På bakgrunn av all innhentet informasjon, vurderinger i sjekkliste, anbefalinger i implementeringsmanualen og tilbakemeldinger fra personalet tas beslutning om implementering og beslutningen bekjentgjøres i organisasjonen.

6. Metodens plass i planverket for organisasjonen

Når beslutning om implementering er tatt må det også avklares på hvilken målgruppe metoden er tenkt benyttet jfr. redegjørelser på side 15 og 16 for skole og institusjoner. Det bør også fremkomme i hvilke omfang programmet skal benyttes og hvordan programmet skal organiseres i bruk i tråd med organisasjonens rammeplaner.

Vedlegg for fase 1 - Søking og adopsjon

Vedlegg 1 A: Sjekkliste for vurdering av implementering

Hentet fra «Från nyhet till vardagsnytta – om implementeringens mödosamma konst (Guldbrandsson 2007). Sjekklisten får kopieres og anvendes fritt.

Det finnes et lokalt definert behov Ja Nei Vet ikke

Behov:

Den foreslåtte metoden kan imøtekomme behovene Ja Nei Vet ikke

Metode:

Metoden er:

Relevant Ja Nei Vet ikke

Bedre enn metoder som allerede benyttes Ja Nei Vet ikke

Effektiv (evidensbasert) Ja Nei Vet ikke

Kostnadseffektiv Ja Nei Vet ikke

Forenlig med rådende verdier og holdninger Ja Nei Vet ikke

Lett å benytte Ja Nei Vet ikke

Mulig å teste i liten skala Ja Nei Vet ikke

Mulig å tilpasse lokale forhold uten å forandre de sentrale komponentene Ja Nei Vet ikke

Eventuelle utfordringer med metoden kan håndteres Ja Nei Vet ikke

Resultatene av metoden kan raskt observeres Ja Nei Vet ikke

Kunnskap om metoden kan generaliseres til andre områder Ja Nei Vet ikke

Metodeutøverne/ personalet er involvert på et tidlig tidspunkt Ja Nei Vet ikke

Alle i personalgruppen har kunnskap om metoden og tilgang
til fortløpende støtte i det daglige arbeidet Ja Nei Vet ikke

Det finnes ressurser i form av tid, penger og personale Ja Nei Vet ikke

Det finnes et adekvat og langsiktig budsjett Ja Nei Vet ikke

Det finnes system for oppfølging og feedback Ja Nei Vet ikke

Det finnes en plan for overføring til ordinær virksomhet Ja Nei Vet ikke

Metodekomponenter er definert Ja Nei Vet ikke

Metoden består av:

Forventede effekter: _____

Implementeringskomponentene er definert Ja Nei Vet ikke

Flere ulike implementeringsinnsatser kombineres Ja Nei Vet ikke
(F.eks. informasjon, utdanning, praktisk trening, coaching, tilbakemelding og mulighet for konsultasjoner)

Implementeringen består av:

Forventede effekter: _____

Fase 2 Programinstallasjon

Før programmet kan tas i bruk må man vurdere de tiltak med tilhørende kostnader som er nødvendige for god kvalitetssikring. Dette omfatter blant annet en bestemmelse om kvalitet på metodeopplæringen og hvor mange og hvem som skal få opplæring. Etter opplæringen bør man også utpeke metodeansvarlig og hvordan man skal tilrettelegge for intern og ekstern metodeveiledning. Man må også vurdere de økonomiske konsekvenser av bruk av tid til planlegging og gjennomføring av programmet.

Kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner i denne fasen:

1. Kvalitet på metodeopplæring

Kvaliteten på opplæring av ART-trenere er en av de viktigste suksessfaktorene for at ART-programmet skal gi effekt. ART-senteret ved Diakonhjemmet Høgskole har utdannet ART-trenere siden 2002 og med få unntak skjer all opplæring i Norge i regi av senteret. Ut fra erfaringer og de føringer som er lagt internasjonalt er det nødvendig med minimum 8 dagers opplæring kombinert med egentrening, jmf. vedlegg 2A: *ART-trenerkurs og sertifisering* (s. 26) viser. Kurset er lagt opp i 3 bolker på henholdsvis fire, tre og en dag. Opplæringen ledes av en ART-instruktør per 10 deltakere. ART-senteret har et tett samarbeid med i alt 25 instruktører fra hele praksisfeltet som alle har gjennomført videreutdanningen Trening i Sosial Kompetanse samt videre kvalifisering som ART-instruktør i Høgskolens regi.

Organisasjoner eller kommuner som ønsker kurs kan sende en henvendelse til ART-senteret på e-mailadresse art@diakonhjemmet.no. Tidspunkt og sted for kurs avtales og senteret utformer forslag til kontrakt som spesifiserer tidspunkt for kurs, sted, pris og instruktør(er). For nærmere spesifisering av krav knyttet til opplæring, se vedlegg 2B: *Reglement for treneropplæring* (s.27).

2. Vurdering av hvem og hvor mange som skal delta på opplæring.

For å få en best mulig integrering av programmet i den aktuelle organisasjon er det viktig at så mange som mulig deltar på treneropplæring. Det er flere eksempler på skoler og institusjoner som har gitt hele personalgruppen fullt trenerkurs noe som bidrar til sterk implementering og oppslutning om programmet også utenom treningssituasjonen. Ved oppstart av MultifunC-institusjonene har man gitt hele personalgruppen 4 dagers opplæring

mens 10-20 av miljøpersonalet avhengig av størrelsen på institusjonen gjennomførte hele kurset.

Dersom det budsjettmessig er vanskelig å få til så omfattende opplæring innenfor et budsjettår, bør det lages en plan for opplæring over flere år. Uansett må det beregnes nok trenere til å kunne gjennomføre programmet innenfor turnussystemet og det må også tas høyde for sykefravær og permisjoner. I alle tilfeller må også det øvrige personell inneha nok kunnskap om metoden til å sikre at programmet blir generalisert i det øvrige miljø. I implementeringsstudien (Olsen, 2010) fant man at et høyt antall trenere hadde signifikant sammenheng med rapportert høyere grad av vellykket implementering.

Man bør vurdere flere og av til motstridene aspekter ved utvelgelse av deltakere på opplæringen og det er derfor viktig at man kjenner personalgruppa godt.

Deltakelse fra ledelsen

Kunnskap om metoden i ledelsen fremholdes i litteraturen som sentralt for en god implementering (Fixen et al. 2005; Befring 2010). En studentundersøkelse viste at deltakelse av rektor/inspektør på trenerkurs var den største suksessfaktoren for ART i skole. Et tilsvarende funn så man også ved implementeringsstudiet ved norske barnevernsinstitusjoner (Olsen, 2010).

Motivasjon for deltakelse

Deltakere som er positivt innstilt på å tilegne seg metoden og er nysgjerrige på utprøving av nye ting vil som regel lykkes godt. Siden frivillig deltakelse i ART-gruppa er et viktig prinsipp for barn og unge, så bør det samme også gjelde for ansatte.

Personell med talent for pedagogisk formidling

All forskning viser at kvaliteten på interaksjonen mellom trener og elev har avgjørende betydning for utfallet av programmet (Woodward, 1997; Cooke & Phillip, 2000; Andreassen, 2003). Selv om det er forsket lite på hvilke kombinasjoner av egenskaper som gjør en god trener god (Andrews, Zinger, & Hodge, 1990), er det sannsynlig at ulike trenerstiler kan matche ulike elever eller grupper. Det viktigste er at treneren tar utgangspunkt i sin egen væremåte og sterke sider og bygger videre på det. Vi ser mange eksempler på ansatte som gjennom opplæringen får vist nye sider av seg selv og som blir fremragende ART-trenere på

tross av at kanskje både ledelsen og deltakeren selv var usikre på vedkommende sitt potensial. Vi ser imidlertid at de dyktigste trenerne også har evne til å bygge gode relasjoner med deltakerne.

Et tverrsnitt av personalgruppa

I en personalgruppe er det ofte personer som på ulike måter utfordrer implementering av nye programmer. Dersom disse deltar på treneropplæring erfarer vi svært ofte en endring i holdninger som styrker implementering. Dersom programmet utelukkende blir holdt oppe av en liten gjeng entusiastiske ansatte, men boikottes utenom ART-rommet, vil programmet gi liten suksess. Det kan derfor rent strategisk være viktig å inkludere også skeptikere inn i trenerstaben og spesielt er det viktig å inkludere også uformelle ledere i organisasjonen. De egenskaper et program som ART ønsker å fremme hos deltakerne må også modelleres hos de ansatte.

Metodeansvar

For å sikre fullgod implementering må en eller to av de ansatte delegeres oppgaven som programansvarlig for ART-virkomheten ved institusjonen. I implementeringsundersøkelsen (Olsen, 2011) ble metodeansvarlig rangert blant de 4 viktigste faktorene for vellykket implementering. Utvelgelsen av metodeansvarlig bør skje i løpet av opplæringen slik at vedkommende kan tilrettelegge sertifiseringsperioden for de ansatte og videre implementering. Utførelsen av denne rollen har en avgjørende betydning for behandlingsintegritet (Cooke et al., 2000) og den eller de ansvarlige bør ha god praktisk og teoretisk kompetanse i ART, kjenne det bakenforliggende teorigrunlaget og ha evne til å jobbe langsiktig og strukturert.

3. Utarbeidelse av plan for sertifiseringsperioden for trenere

Alt personale som deltar på metodeopplæringen trenger tilrettelegging for å gjennomføre seks treninger i hver komponent med god tid til planlegging, gjennomføring og evaluering. For å nyttiggjøre seg all kunnskap og trening fra kurset er det viktig at treningen finner sted mellom kurssamlingene. Trenerne, evt. i samarbeid med intern eller ekstern veileder, vurderer timen ved hjelp av vedlegg 2C, 2D og 2E: *Trener- evalueringsskjema* for de tre komponentene (fra s.28). Deltakere på kurset skal imidlertid kun sende inn vedlegg 2F: *Registreringsskjema for treningstimer under sertifisering* (s.40). Se ellers vedlegg 2B:

Reglement for treneropplæring (s.27) som beskriver retningslinjer og krav knyttet til sertifisering av ART- trenere.

4. Utforming av veiledningskontrakt

I implementeringsstudien (Olsen, 2010) ble ekstern veiledning rapportert som en av de 4 viktigste faktorene for vellykket implementering. Underveis i opplæringen bør organisasjonen beslutte om man skal gjennomføre den første implementering og i så fall søke om ekstern veiledning for å sikre god program- og implementeringskvalitet.

Ved norske MultifunC-institusjoner gjennomføres ekstern veiledning hvert halvår. Imidlertid kan det være aktuelt med enda hyppigere veiledning i startfasen. Ekstern veiledningsdag gitt av ART-senteret omfatter implementeringsveiledning med ledelse og metodeansvarlige, veiledning av metodeutøvelse i en ART-gruppe, samt ulike veiledningstemaer for alle ART-trenere.

Studier viser at det i tillegg til metodeopplæring også kreves veiledning for at metoden skal praktiseres på en riktig måte (Joyce & Showers, 2002). Modellen på neste side gir en tydelig illustrasjon av dette.

OUTCOMES (% of Participants who Demonstrate Knowledge, Demonstrate new Skills in a Training Setting, and Use new Skills in the Classroom) Joyce & Showers, 2002			
Training Components	Knowledge	Skill Demonstration	Use in the Classroom
Theory and Discussion	10%	5%	0%
...+Demonstration in Training	30%	20%	0%
...+ Practice & Feedback in	60%	60%	5%
...+ Coaching in Classroom	95%	95%	95%

Tabellen viser hvordan resultatet av opplæring økes ut fra grad av egeninvolvering der opplegg som omfatter både egenøvelser under opplæring med etterfølgende veiledning i treningsrommet / gir den absolutte beste effekt.

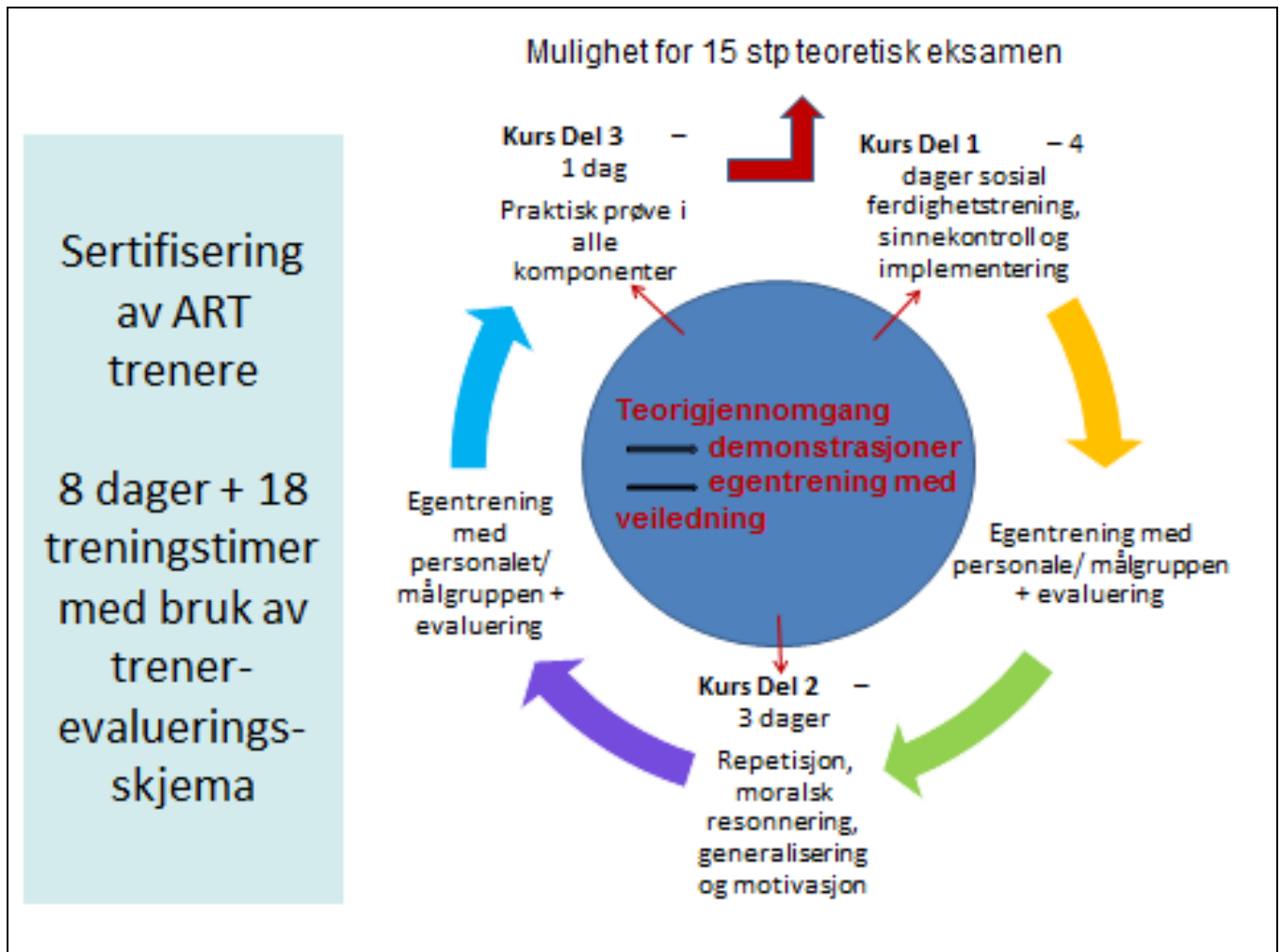
5. Utforming av en langsiktig implementeringsplan og økonomiplan

Vedlegg 2G: *Veileder for utarbeidelse av implementeringsplan* (s.41) kan brukes som et hjelpemiddel for utforming av en konkret og langsiktig implementeringsplan. En slik plan (helst minimum 2 år) sikrer kontinuitet og fremdrift i alle ledd i implementeringen. Planen vil gi en tydelig ramme for hvordan økonomiske og personalmessige ressurser skal benyttes og for ansvarliggjøring av de ulike delene ved implementering. En plan vil også gjøre det mulig å evaluere implementeringen underveis og dermed identifisere behov for å foreta bevisste justeringer underveis i prosessen. En slik plan kan gjerne utformes under ekstern veiledning fra ART-senteret.

Vedlegg for fase 2 - Programinstallasjon

2 A: ART-trenerkurs og sertifisering	side 26
2 B: Reglement for treneropplæring	side 27
2 C: Trener- evalueringsskjema, Sosial ferdighetstrening	side 28
2 D: Trener- evalueringsskjema, Moralsk Resonnering	side 32
2 E: Trener- evalueringsskjema, Sinnekontrolltrening	side 36
2 F: Registreringsskjema for treningstimer under sertifisering	side 40
2 G: Veileder for utarbeidelse av implementeringsplan	side 41

Vedlegg 2 A: ART-trenerkurs og sertifisering



Vedlegg 2 B: Reglement for treneropplæring

1. Det kreves minimum 80% deltagelse på kurset, bestått praktisk prøve siste kursdag og 18 treningspass med dokumentert evaluering for å bli sertifisert ART-trener. Et treningspass er forberedelse og gjennomføring av en hel time med en barne-, ungdoms- eller personalgruppe. Kursdeltakerne kan også danne egne grupper med minst 6 deltakere der man kan mengdetrene. I slike tilfeller kan man redusere antall deltakerrollespill til 2 og ikke ha full lengde på alle leddene i ytre struktur. Vi anbefaler imidlertid at hver kursdeltaker har ledet en full gjennomføring av hver komponent (hele ytre og indre struktur der alle deltakerne rollespiller som hovedaktør).
2. Egentrening skal evalueres ved bruk av *trener-evalueringsskjema* (vedlegg 2C, 2D og 2E, fra s.28). Evalueringsskjemaene er basert på *WSIPPs* (Washington State`s Community Accountability Acts Program ART) *CJAA- evalueringsskjema*. Kursdeltakerne skal imidlertid kun sende inn ”*Registreringsskjema for treningstimer under sertifisering*” (Vedlegg 2F, s.40).
3. De 18 treningene skal fortrinnsvis gjennomføres før praktisk prøve og senest innen et år fra kursets oppstart. Ved særlige omstendigheter kan man søke Høgskolen om forlengelse av frist for innsending av treningspass.

Vedlegg 2 C: Trener- evalueringsskjema – Sosial ferdighetstrening

Dato:

Hovedtrener:

Sted for trening:

Med-trener:

Ferdighet:

Observatør:

Deltakere:

		Ja	Nei	Delvis
I.	Trenerne tar i mot deltakerne med håndhilsen og blikk-kontakt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II.	Velkomst ved bruk av hook-up eller andre samlende øvelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
III.	Grappa ble om nødvendig minnet om reglene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IV.	Det ble gjennomført tilbakeblikk fra forrige time i sosial ferdighetstrening og eventuelle spørsmål ble avklart	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V.	Treningsoppdragene fra forrige trening ble gjennomgått	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VI.	Deltakerne mottok tilpasset individuell anerkjennelse for utført treningsoppdrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VII.	Det ble gjennomført en ART-øvelse (ART-lek)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trinn 1: Definere ferdigheten

1.1	Det ble gitt en kort presentasjon av aktuell ferdighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	Treneren spurte deltakerne om hva ferdigheten betyr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	Hvert trinn ble gjennomgått med kort drøfting av hva de innebærer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	Trenerne hjalp deltakerne med å identifisere tanketrinnene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trinn 2: Demonstrere ferdigheten

2.1	Ferdigheten ble demonstrert i 2 prinsipielt ulike, relevante situasjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	Det enkelte ferdighetstrinn ble systematisk fulgt i demonstrasjonen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Ja	Nei	Delvis
2.3	Tanketrinnene ble sagt høyt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	Medtrener viste med hånden hvert enkelt trinn som ble demonstrert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	Demonstrasjonen hadde et positivt utfall	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6	Deltakerne ble oppmuntret til å observere spillet og identifisere hvilke mikroferdigheter som var viktige i utførelsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trinn 3: Etablere behov for ferdigheten

3.1	Hver deltaker formidlet en aktuell situasjon fra deres eget liv med forslag om hvor, når og overfor hvem den kan brukes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	De aktuelle situasjonene ble skrevet på tavle / flipover med navn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	Det ble drøftet hvorfor den aktuelle ferdigheten er viktig; enten generelt eller konkret knyttet til hver enkelt deltakers situasjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trinn 4: Valg av hovedaktør

4.1	Trenerne lykkes i å motivere alle deltakerne til å være hovedaktør?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	Den enkelte deltaker rollespilte tilnærmet like mye	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trinn 5: Forberedelse av rollespill og valg av observasjonsoppgaver

5.1	Medtrener motiverte hovedaktør til å gjennomføre det selvvalgte rollespillet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	Medtrener sikret at begge aktører var trygge på fremføring, inklusive bruk av tanketrinn, sentrale mikroferdighet og at spillet ender positivt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3	Medtrener avtalte eventuell hjelp under selve fremføringen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4	Hovedtrener drøftet hvilke mikroferdigheter som var relevante for denne ferdigheten og delte ut aktuelle mikroferdigheter i tråd med dette	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5	Det ble også gitt ut oppgaver som omhandlet trinnene og om medaktørs bidrag til at rollespillet får et positivt utfall	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6	Trenerne bidro til å ivareta prinsippet om bare positive tilbakemeldinger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trinn 6: Gjennomføring av rollespill		Ja	Nei	Delvis
6.1	Den aktuelle situasjonen ble klargjort før spillet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2	Medtrener gav den hjelpen som var nødvendig for at deltakerne skulle lykkes (inklusive å peke på trinnene)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3	Alle hovedaktørene gjennomførte hvert tanketrinn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4	Medtrener stoppet spillet og ga nødvendig hjelp dersom spillet utviklet seg feil i forhold til det som var avtalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5	Trenerparet virket samstemte på hvilke individuelle mikroferdigheter som fokuseres under planlegging og i de observasjonsoppgaver som gis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trinn 7: Tilbakemeldingsrunde

7.1	Tilbakemelding ble gitt i riktig rekkefølge; dvs. Medaktør – observatører trenere og hovedaktør	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2	Trenerne sikret at tilbakemeldingene var atferdsspesifikk og positiv, og ble gitt direkte til aktørene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3	Observasjonsoppgavene omfattet både trinnene i ferdigheten og mikroferdigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.4	Trenerne bidro til å heve aktørenes framføring i sin tilbakemelding f.eks ved å sette den aktuelle ferdigheten inn i en egenskapsforståelse (du viste respekt, du var hjelpsom) og til at inntrent mikroferdighet for den enkelte ble forsterket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trinn 8: Treningsoppdrag

8.1	Trenerne utdelte spesifikke og tilpassede treningsoppdrag (gjerne med utgangspunkt i den situasjonen vedkommende rollespilte)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-----	--	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Trinn 9: Valg av ny hovedaktør

9.1	Trenere sørget for at trinn 4-8 ble repetert til alle har vært hovedaktør	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I.	Det ble gjennomført en ART-øvelse (ART-lek) dersom ikke utført tidligere i timen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II.	Det ble gjennomført tilbakeblikk over de viktigste poengene fra timen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Ja	Nei	Delvis
III. Deltakerne fikk treningsoppdrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IV. Det ble orientert om neste times tema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V. Trenerne gjennomførte vennskapsrunde, evalueringsrunde eller annen samlende aktivitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Generelt

Reglene ble fulgt av deltakere og trenere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eventuell uønsket atferd ble håndtert tilfredsstillende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tempo var slik at deltakerne forble aktive gjennom timen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Timen ble gjennomført med stor grad av elevdeltakelse (75-25)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hovedtrener har god blikk-kontakt med alle deltakerne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Timens innhold ble formidlet slik at deltakerne syntes å forstå innholdet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samhandlingen mellom trenerne var god	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lokale og utstyr var tilfredsstillende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trenerparet hadde planlagt timen godt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Generelle kommentarer

Vedlegg 2 D: Trener- evalueringsskjema – Sinnekontrolltrening

Dato: Hovedtrener:
Sted for trening: Med-trener:
Tema: Observatør:
Deltakere:

	Ja	Nei	Delvis
I. Trenerne tar i mot deltakerne med håndhilsen og blikk-kontakt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II. Velkomst ved bruk av hook-up eller andre samlende øvelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
III. Gruppa ble om nødvendig ble minnet om reglene.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IV. Det ble gjennomført tilbakeblikk fra forrige time i sinnekontroll og eventuelle spørsmål ble avklart	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V. Sinnelogger (treningsoppdrag) fra forrige trening ble gjennomgått	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VI. Deltakerne mottok tilpasset individuell anerkjennelse for utført treningsoppdrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VII. Det ble gjennomført en ART-øvelse (ART-lek)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NB: Trinn 1 – 3 må sees på som en prosess der definering, demonstrasjon, deltakernes eksempler og hensikt med temaet klargjøres. Trinnene i prosessen kan derfor avvikes dersom det fremmer den pedagogiske presentasjonen.

Trinn 1: Definer dagens tema

1.1 Dagens tema (fra sinnekontrollsirkelen) ble tydelig definert (gjennom demonstrasjon, film, diskusjon, illustrasjon eksemplifisering o.l.) på en forståelig og god måte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2 Hensikten med dagens tema ble klargjort og visualisert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trinn 2: Demonstrer dagens tema

2.1 Tema ble demonstrert med to relevante og forskjellige situasjoner som tydeliggjør hensikt og plassering i sinnekontrollsirkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2 Det enkelte tema i sinnekontrollsirkelen ble systematisk fulgt i demonstrasjonen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Ja	Nei	Delvis
2.3	Tankeprosessen ble sagt høyt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	Medtrener peker på de ulike delene i sirkelen underveis i demonstrasjonen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	Deltakerne ble oppmuntret til å observere spillet og identifisere de enkelte elementene far sinnesirkelen som var med i spillet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trinn 3: Etablere behov for å trene på dagens tema

3.1	Hver deltaker beskrev i hvilke situasjoner og hvorfor de trenger kunnskap om dagens tema.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Dersom situasjoner allerede er skrevet opp på tavla eller sinnelaggen benyttes til dette, kan man hoppe over dette punktet.			

Trinn 4: Valg av hovedaktør

4.1	Lykkes trenere i å motivere alle deltakerne til å være hovedaktør?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	Fikk de enkelte deltaker rollespille tilnærmet like mye?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trinn 5: Forberedelse av rollespill og valg av observasjonsoppgaver

5.1	Medtrener motiverer hovedaktør til å gjennomføre det selvvalgte rollespillet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	Medtrener sikrer at begge aktører er trygge på fremføring, inklusive bruk av tanketrinn, sentrale mikroferdigheter og at spillet ender positivt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3	Medtrener avtalte å gi eventuell hjelp under selve fremføringene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4	Hver deltaker fikk spesifikke og relevante observasjonsoppgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trinn 6: Gjennomføring av rollespill

6.1	Den aktuelle situasjonen ble klargjort før spillet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2	Aktørene gjennomførte de ulike temaene i sinnekontrollsirkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3	Tankeprosessen ble sagt høyt av alle hovedaktørene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 6.4 Alle aktørene håndhilste og unngikk fysisk kontakt under spillet
-

Trinn 7: Tilbakemeldingsrunde

- 7.1 Tilbakemelding ble gitt i riktig rekkefølge; dvs. Medaktør, observatører trenere og hovedaktør.
- 7.2 Alle temaene i sinnekontrollskjemaet som har blitt gjennomgått så langt var inkludert i tilbakemeldingen, med fokus på dagens tema
- 7.3 Hovedtrener sikret at tilbakemeldingene gikk direkte til hovedaktør
-

Trinn 8: Treningsoppdrag / sinnelogg

- 8.1 Spesifikk og passende treningsoppdrag / sinnelogg ble gitt individuelt
-

Trinn 9: Valg av ny hovedaktør

- 9.1 Trenerne sørget for at trinn 4-8 ble repetert til alle har vært hovedaktør
-

- VIII. Det ble gjennomført en ART-øvelse (ART-lek) dersom ikke utført tidligere i timen
- IX. Det ble gjennomført tilbakeblikk over de viktigste pongene fra timen
- X. Deltakerne fikk treningsoppdrag
- XI. Det ble orientert om neste times tema
- XII. Trenerne gjennomførte vennskapsrunde, evalueringsrunde eller annen samlende aktivitet
-

Generelt

- Reglene ble fulgt av deltakere og trenere
- Eventuell uønsket atferd ble håndtert tilfredsstillende
- Tempo var slik at deltakerne forble aktive
- Timen ble gjennomført med stor grad av elevdeltakelse (75-25)

Ja Nei Delvis

Hovedtrener har god blikk-kontakt med alle deltakerne

Timens innhold ble formidlet slik at deltakerne syntes å forstå innholdet

Samhandlingen mellom trenerne var god

Lokale og utstyr var tilfredsstillende

Trenerparet hadde planlagt timen godt

Generelle kommentarer

Tilbakemelding fra observatør

Vedlegg 2 E: Trener- evalueringsskjema – Moralsk resonneringstrening

Dato: _____ Hovedtrener: _____
Sted for trening: _____ Med-trener: _____
Ferdighet: _____ Observatør: _____
Deltakere: _____

		Ja	Nei	Delvis
I.	Dersom deltagerne har besvart dilemmaet i forkant ble svarene på forhånd gjennomgått for å identifisere kognitive forvrenginger og mulige majoritetssvar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II.	Velkomst ved bruk av hook-up eller andre samlende øvelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
III.	Gruppen ble om nødvendig ble minnet om reglene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IV.	Gruppen ble påminnet typiske kognitive forvrenginger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V.	Det ble gjennomført tilbakeblikk fra forrige time i moralsk resonnering og eventuelle spørsmål ble avklart	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VI.	Treningsoppgavene fra forrige trening ble gjennomgått	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VII.	Deltakerne mottok tilpasset individuell anerkjennelse for utført treningsoppgave	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIII.	Det ble gjennomført en ART-øvelse (ART-lek)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trinn 1. Presentere dilemma situasjonen

1.1	Dilemmaet ble visualisert (fortalt, tegnet, vist på film eller rollespill) for deltakerne i gruppa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	Treneren fikk gruppa til å klargjøre dilemmaet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	Deltagerne klarte å relatere dilemmaet til egen situasjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	Medtrener skrev de ulike dilemmaene deltagerne identifiserer i historien på tavla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	Dersom deltakerne ikke har besvart dilemmaet før treningen:			
	Svar på første spørsmål ble skrevet inn i skjema av medtrener og en oppsummering ble gjort av majoritetens svar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trinn 2: Bygg moden moraloppfatning		Ja	Nei	Delvis
2.1	Deltagere med antatt moden argumentasjon fikk gi sine begrunnelser først	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	Gode modne argumentasjon ble skrevet opp på tavla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trinn 3: Utfordre umoden begrunnelser

3.1	Deltagere med mindre modne begrunnelser ble bedt om å begrunne sine svar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	Umodne begrunnelser ble reformulert av trenerne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	Utvalgte begrunnelser ble skrevet på tavla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	Deltakerne med moden begrunnelse ble brukt til å utfordre mindre modne begrunnelser og kognitive forvrenginger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5	De nedskrevne modne begrunnelsene ble brukt til å utfordre selvsentret resonnering og kognitive forvrenginger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trinn 4: Nytt spørsmål (trinn 2 og 3 igjen)

4.1	Trenerne spisset dilemmaet og diskusjonen med nye spørsmål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	Deltakernes standpunkt ble skrevet inn i skjema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trinn 5: Befest moden moraloppfatning fra diskusjonen

5.1	Trenerne oppsummerte diskusjonen med å lese opp et utvalg av begrunnelsene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-----	--	--------------------------	--------------------------	--------------------------

I.	En eller flere deltakere ble gitt spesiell anerkjennelse eller bekreftelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II.	Trenerne gav deltagerne ros for en god diskusjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Ja	Nei	Delvis
III. Det ble gjennomført en ART-øvelse (ART-lek) dersom ikke utført tidligere i timen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IV. Det ble gjennomført tilbakeblikk over de viktigste poengene fra timen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V. Deltakerne fikk treningsoppdrag eller tildelt dilemma for neste trening	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VI. Trenerne gjennomførte vennskapsrunde, evalueringsrunde eller annen samlende aktivitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Generelt

Deltakerne ble gitt anledning til å ta andre perspektiv gjennom spørsmål, slik som "Hvordan ville du følt hvis du var i samme situasjon?" eller "Hvordan ville det blitt dersom alle gjorde slikt?"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deltakerne ble gitt nye treningsoppdrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dilemma for neste trening ble delt ut dersom meningen er at deltakerne besvare spørsmålene før neste trening	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hver deltakers perspektiv ble anerkjent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gruppen ble berømmet for gode beslutninger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alle deltakerne var involvert i diskusjonen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alle reglene ble fulgt av deltakere og trenere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eventuelle regelbrudd ble håndtert på en hensiktsmessig måte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tempoet fremmet aktivitet og interesse hos deltakerne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gruppen var aktiv minst 75% av treningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hovedtreneren hadde god øyekontakt med alle i gruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deltakerne synes å forstå meningen med treningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samarbeidet mellom trenerne var godt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minst en lek eller øvelse ble gjennomført i treningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lokaler, tilrettelegging og utstyr passet treningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trenerne hadde planlagt treningen grundig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Treningen ble evaluert hensiktsmessig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Generelle kommentarer

Tilbakemelding fra observatører

Vedlegg 2 F: Registreringskjema for treningstimer under sertifisering

Registrering av treningspass gjøres ut ifra skrevne evalueringer av ART-treninger. Man skal ha 6 pass i hver komponent, hvor minst halvparten er som hovedtrener.

Treningspass kan opparbeides gjennom å være hovedtrener / medtrener i:

- Treningsgrupper for personalet i sertifiseringsperioden for ART-trenerne
- ART-trenergruppe for personalet der ukens program trenes igjennom
- ART-grupper for ungdommene

Kurssted: _____ **Kursholder:** _____

Dato for praktisk prøve: _____

Kursbeviset skal sendes til: _____

NAVN (skriv med blokk bokstaver)	Sosial ferdighetstrening			Sinnekontrolltrening			Moralsk resonnering								
	Hovedtrener			Medtrener			Hovedtrener			Medtrener					

Dato: _____ **Signatur:** _____

Vedlegg 2 G: Veileder for utarbeidelse av implementeringsplan

Veilederen er utarbeidet av Bengt Daleflod, MD. psykolog og leder av ART-prosjekt i SiS. For spørsmål om materialet, ta kontakt med Bengt Daleflod, telefon: +46 18 50 14 97, e-post: bengt.daleflod@state-inst.se

ART er en metode for å avhjelpe aktuelle behov i organisasjonen. Hvordan ser organisasjonens mål ut? Før implementering av en ny metode må det være enighet om hva man ønsker å oppnå gjennom benyttelse av den aktuelle metoden. For å oppnå målene må man sikre at alle innsatser koordineres og trekkes i samme retning.

Det bør etableres en plan for hvordan man skal implementere ART ved deres organisasjon. For å oppnå maksimal effekt er det viktig å passe på at alle enkeltelementene havner på rett sted og i riktig rekkefølge når ART ”pakkes ut av esken”.

Når og i hvilket tempo skal iverksettelsen av metoden skje? Hvilke aktiviteter må gjennomføres for å realisere programmet? Nedenfor er noen sjekkpunkter som det bør tenkes nøye gjennom i utforming av en langsiktig plan for implementering av ART-metoden.

A) Behov og forutsetninger

- a. Er behovene i målgruppa eller problemer ved institusjonen noe ART- metoden kan imøtekomme? Beskriv!
- b. Foreligger det en beslutning og en langsiktig forpliktelse fra ledelsen for innføring av ART-programmet?
- c. Finnes det i personalet en spesiell person med nødvendig kompetanse til å være ansvarlig for implementering og opplæring av personalet i løpet av denne tiden?
- d. Er det tilstrekkelig ressurser som kan tildeles i form av penger, tid og personell til å implementere ART?
- e. Husk at implementeringsstøtten må fortsette til de ansatte har kompetanse til å gjennomføre ART-programmet på egen hånd (flere år).

B) Deltakelse fra hele organisasjonen

- a. Hvilke tiltak bør tas for å få alle ansatte involvert i innledende fase av en implementering (ART litteratur, konferanser, foredrag, studiedager, ekskursjoner, etc.)?
- b. Tenk på hvordan ART bør innarbeides i miljøarbeidet
- c. Hvilke tiltak bør tas for å holde alle ansatte involvert og motivert over tid?
- d. Er det finansiering og støtte fra alle ledd i organisasjonen?
- e. Beskriv tenkbare fordeler og ulemper for ledelsen, oppdragsgivere, ansatte, målgruppen, med innføringen av ART.
- f. Utarbeide en detaljert skriftlig plan (tid og aktiviteter) for gjennomføring av implementeringen. Sørg for at den er dypt forankret i hele organisasjonen.

C) Opplæring og motivasjon

- a. Hvem bør være deltaker, hvem skal være trenere og hvem som skal være metodeansvarlige? Metodeansvarlig skal ha et overordnet ansvar for planlegging og koordinering. Begynn implementering på enheter med høy stabilitet og som har størst sjanse for suksess.
- b. Hvordan skal ART trenerne opplæres og veiledes?
- c. Hvordan skal øvrige ansatte informeres og opplæres i metoden?
- d. Hvordan skal målgruppa motiveres for deltakelse i programmet?
- e. Hvordan skal ART-trenere og øvrige ansatte motiveres til å gjøre det som kreves?
- f. Legge til rette for positiv forsterkning og generalisering for både ansatte og målgruppa.

D) Praktiske ordninger

- a. Hvor, når og hvor ofte skal treningen skje?
- b. Er det egnede lokaler, materiell og utstyr?
- c. Er det personalorganisering (turnus) som passer for ART?

- d. Plan for logistikk (transport og bevegelse av målgruppa og ansatte).
- e. Andre behov som må imøtekommes?

E) Eventuelle hindringer og løsninger

- a. Organisasjonen er klar til å implementere metoden? Er det hindringer (praktisk eller ideologisk) i organisasjonen?
- b. Er det motstand eller motvilje blant ansatte i å benytte metoden?
- c. Mangel på tid eller lav prioritet er vanlige hindringer ved implementering. Pass på at det prioriteres tilstrekkelig tid til planlegging og gjennomføring av timer, til veiledning og opplæring.

F) Deltakelse fra foreldre og nettverk

- a. Hvilke tiltak er nødvendige for å fremme støtte og engasjement fra familie, foreldre, sosiale tjenester, jevnaldrende venner og andre viktige personer i den unges nettverk?

G) Evaluering og kvalitet

- a. Hvordan skal vurdering av hvorvidt programmet tilfredsstiller målgruppens behov gjøres?
- b. Hvordan skal det avgjøres hvorvidt ART-programmet er effektivt (dvs. redusere antisosial atferd og øker målgruppas sosiale ferdigheter)? Hvilke virkemidler og tiltak skal benyttes?
- c. Hvordan skal alle ART-treningene som helhet bli dokumentert og følges opp?
- d. Hvordan skal ART-programmet overvåkes og kontrolleres?
- e. Hvordan skal ART-programmet fortløpende utvikles og forbedres?
- f. Hvilke tiltak er nødvendig for at ART-programmet opprettholdes og vedvarer.

H) Faktorer som påvirker aksept av metoden

- a. Metoden er utformet for å møte institusjonen og målgruppa sine behov
- b. Alvorlighetsgraden av problemene man arbeider med
- c. Måten eller det språket som brukes for å beskrive behandlingen

- d. Utviklet og lansert i samarbeid med ansatte i organisasjonen
- e. Kostnader for å gjennomføre implementering av programmet
- f. Fordeler (god effekt) gjennom benyttelse av metoden
 - fordeler for målgruppa og familiene
 - ansatte og lærere
 - administrasjon og ledelse
 - oppdragsgivere og rektor
- g. Hvilke alternative metoder som finnes tilgjengelig
- h. Eksternt press for å benytte metoden
- i. Organisasjonen er klar til å implementere programmet

Fase 3 Første implementering

I denne fasen forsøker man å sette programmet ut i praksis og får erfaringer som gir grunnlag for å avgjøre om man skal implementere programmet videre. Den første gjennomkjøring av programmet vil gi nyttig kunnskap om ulike sider ved drift av programmet og de tilpasninger som må gjøres i forhold til målgruppen. Det er her viktig å ha ekstern veiledning slik at eventuelle tilpasninger er i tråd med programmets teoretiske forankring og retningslinjer. Det er også nyttig å delta i nettverk sammen med metodeansvarlige ved andre liknende institusjoner. En slik erfaringsutveksling kan bidra til enda bedre kvalitet på implementering og programutøvelse. ART-senteret anbefaler på dette stadiet følgende kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner.

Kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner i denne fasen:

1. Første gjennomføring av programmet

Den første gjennomkjøringen av programmet bør helst være med personalgruppen, alternativt med målgruppen, for å få trening i sertifiseringsperiode. I ART-treneropplæringen kreves det 18 treningstimer før endelig sertifisering. Mange velger å benytte opplæringsperioden til å prøve ut programmet på personalgruppen, slik at hele personalgruppen har god kjennskap til programmet før man starter opp med målgruppen. Den første gjennomkjøringen av programmet må ses på som en opplærings- og uttestingsfase.

2. Gruppesammensetning

Også den måten treningen organiseres på har stor betydning for utfallet. Det er alltid en fare for negative resultater dersom en samler ungdom med atferdsproblemer i en behandlingsgruppe (Dishion, McCord, & Poulin, 1996), og den normale anbefaling er at programmer for trening i sosial kompetanse enten bør organiseres som universelle programmer for hele skolen eller med en kombinasjon av elever i risikogruppen og vanlige elever (Dodge, 2006). Gundersen og Svartdal (2010) sannsynliggjør også at positive effekter i en mikset elevgruppe smitter over på andre elever på samme klassetrinn.

For tiltak som ikke er universelle anbefales alltid at 1) gruppa også har innslag av veltilpassede elever, 2) undervisningen gjennomføres med en stor grad av struktur der utfordrende atferd ikke tillates, 3) større ledertetthet enn i vanlig klasse og 4) ledere med stor

kompetanse i programmet. Det siste punktet indikerer en relativ grundig opplæring av lærere og miljøpersonell som skal gi opplæring i disse programmene. I forhold til barnevernsinstitusjoner vil det selvsagt være vanskelig å etterkomme punkt 1 her. Imidlertid har flere norske barnevernsinstitusjoner satsset på ART i de skolene der elevene går på dagtid og bidratt med økte ressurser til ART inn mot skolen.

En annen mulighet er å sette inn ekstra personell eller Junior-ART-trenere for å styrke gruppens kompetanse eller redusere negative gruppeprosesser. I slike tilfeller må andre deltakere være svært bevisste på hvilken rolle de skal ha i gruppa og i alle tilfeller framstå som gode modeller i forhold til timens tema. I spesielle tilfeller må man også gjennomføre deler av ART-programmet individuelt for enkeltelever. Målet må likevel alltid være deltakelse i selve gruppetreningen.

3. Plan for tidspunkt for treninger, turnusoversikt og plan B ved sykdom

Tidspunkter for treninger

Programmet har tre treninger over en ti ukers periode og det anbefales faste dager for den enkelte komponent og helst faste tidspunkter for treningene. Dette skaper forutsigbarhet både for ART-gruppa og for trenere samtidig som det forenkler organiseringen av programmet. Et eksempel kan være; mandag kl 1030 - sosial ferdighetstrening, onsdag kl 1030 – sinnekontroll trening og torsdag kl 1030 – moralsk resonnering. Ved enkelte barnevernsinstitusjoner avholdes ART-treningen etter skoletid og de som har ansvar for gjennomføring av treningen har ettermiddagsvakt eller såkalt ART-vakt. Disse går direkte i ART-planlegging og gjennomfører deretter selve treningen med etterfølgende evaluering. En av begrunnelsene for denne ordningen har vært at man for det første har god tid til planlegging og man møter deltakerne uten å ha med seg uavklarte episoder fra formiddagsvakten.

Turnusoversikt for ART-trenere

Avhengig av hvor mange ART-trenere som skal være med å gjennomføre programmet er det viktig for både ART-gruppen og ART-trenerne å ha en oversikt over hvilke timer den enkelte ART-trener har ansvaret for. Dette kan organiseres på ulike måter;

1) to ART-trenere har ansvaret for gjennomføring av programmet med faste vikarer ved sykdom osv. Dette er en organisering som oftest benyttes i skoler.

2) et større antall ART-trenere har ansvaret for gjennomføring av programmet der trenerplan for alle timer i programmet er utarbeidet. Denne organiseringen kan være hensiktsmessig ved turnusarbeid ved institusjoner.

3) et større antall ART-trenere men faste trenerpar har ansvaret for enkeltkomponenter. Eksempelvis 2-3 ART-trenere som har ansvaret for sinnekontrollkomponenten. Dette sikrer kontinuiteten i komponenten der mange ART-trenere er involvert men sikrer i mindre grad koblingen mellom de tre komponentene og forutsetter gode evalueringssystemer for overføring av informasjon mellom trenerne.

Plan B ved sykdom

En plan B ved sykdom sikrer forutsigbar drift av programmet og forbygger fallgruven programdrift ved implementering. Særlig sårbart der skoler eller institusjoner har et lite antall ART-trenere. Erfaringer viser at programmet over tid da vannes ut eller forsvinner. I skole er det gode erfaringer ved at ansatte med mindre timebelagt stilling er ART-trenere som kan gå inn ved sykdom og/ eller drifte programmet. Ved institusjoner med turnusarbeid er det gode erfaringer at ansatte med faste dagstillinger kan være kontinuitetsbærere ved sykdom og drift av programmet.

4. Ukentlig informasjon til sentrale personer

Som tidligere beskrevet forutsetter god implementering kunnskap og informasjon om programmet både i hele organisasjonen og de personer som barnet/ ungdommen har i sitt nettverk. ART-posten er et enkelt informasjonsskriv som anbefales sendt ut (papir, e-mail, MMS) til viktige personer i barnets/ungdommens nettverk og henges opp på steder der personalet oppholder seg (personalrom, personaltoiletter osv.). Forslag til ART-post finnes som vedlegg 3 A: *ART-posten - informasjonsrutine* (s.51).

5. System for motivasjon

Å motivere de unge til deltagelse er viktig fordi man ikke kan forvente at de er indre motivert til egen atferdsendring. Dette er ikke spesielt for ART-metoden, men for alt endringsarbeid, og det er viktig å finne frem til ulike motivasjonsformer for den enkelte. Det er indre motivasjon som er målet for endringsarbeidet og man må vurdere omfang av eksterne forsterkninger som er nødvendig i oppstartfasen. Like viktig som å finne frem til virksomme forsterkere er å ha en bevisst plan for å fane forsterkningen ut igjen. Noen institusjoner har

motivasjonssystemer i form av tegnøkonomisystemer og nivåsystemer. Det er viktig at ART-trening og generaliseringstrening integreres i slike etablerte systemer.

6. System for å sikre generalisering og vedlikeholdstrening

Som tidligere beskrevet er det en forutsetning for atferdsendring at atferden som trenes i ART-rommet overføres til naturlige situasjoner. Det er mange elementer i ART- metoden som er ment å legge til rette for dette for eksempel treningssituasjonene i ART-timene, treningsoppdragene, småkort med ferdigheter, sinnekontroll sirkelen og sinneloggen i laminerte utgaver til å ha med seg i lommen. Systematisk generaliseringsarbeid beskrives mer utfyllende i fase 4 *full drift* (s.68). Verktøyene generaliseringssirkelen (s.77) og generaliseringstrappa (s.78) kan benyttes for å konkretisere generaliseringsarbeidet. Vedlegg 3B: *BRA-kort* (s.52) med skriftlig positiv atferdspesifikk tilbakemelding benyttes av mange organisasjoner for å sikre at personalet ser etter og gir tilbakemelding på det den unge trener på i det naturlige miljøet.

7. Kvalitetssikrende sjekklister av metodeutøvelse

For å sikre at struktur og innhold i timene følger de metodiske retningslinjer, anbefales det å benytte trener-evalueringsskjema for metodeutøvelse, vedlegg 2C, 2D og 2E (fra s.28). Disse kan benyttes systematisk eller sporadisk i alle tre komponenter gjennom alle program som gjennomføres som et kvalitetssikrende tiltak. Intern og ekstern veiledning bør også gjennomføres jevnlig for å sikre at alle ART-trenere følger programmets prosedyrer. Slik veiledning bør baseres på de samme kvalitetssikrende skjemaer.

8. Rutiner for planlegging og evaluering av timer

Ved skoler og institusjoner der det er flere ART-trenere som gjennomfører ART-programmet er det nødvendig med tydelige planleggings- og evalueringrutiner for å sikre kvaliteten og kontinuiteten i programutøvelsen og generaliseringsarbeidet. Planleggingsrutiner bør etableres og en sjekklister kan sikre at planlegging av alle sentrale elementer gjøres av alle ART-trenere. Vedlegg 3C: *Planlegging av ART-timer i alle komponenter* (s.53) anbefales benyttet som en sjekklister når timene planlegges. Like viktig som planlegging av timene er evaluering av timene for å sikre kontinuitet og overføring av viktig informasjon mellom ART-trenerne. Vedlegg 3D: *Skjema for evaluering av ART-timer i alle komponenter* (s.54) anbefales benyttet til evaluering av alle ART-timer.

9. Implementeringsveiledning

Det er viktig for å etablere høy grad av kvalitet på implementering og programutøvelse ved å ha kvalitetssikrende rutiner. Implementeringsveiledning bør avholdes hvert semester både i forhold til ulike tiltak i implementeringsplanen, veiledning på metodeutøvelse i ART-grupper og veiledning for alle metodeutøvere.

10. Rapportføring

Alle skoler og institusjoner har egne rapportføringer for hvert enkelt barn/ungdom og dette må også følges opp ifht ART-treningen. Samkjøring av alle tiltak rundt den enkelte er avgjørende for å oppnå oversikt, kontinuitet og god effekt av intervensjonene.

11. Evaluering av første implementering

Evaluering av det forrige stadiet med utprøving av metoden vil være beslutningsgrunnlag for om metoden skal benyttes videre eller ei. *Sjekkliste for å kunne bedømme forutsetninger for å fortsette å benytte ART- metoden*, vedlegg 3E (s.56), anbefales som utgangspunkt for en grundig vurdering av uttesting av programmet.

Vedlegg for fase 3 – *Første implementering*

3 A: ART- posten	side 51
3 B: BRA- kort	side 52
3 C: Planlegging av ART-timer i alle komponenter	side 53
3 D: Skjema for evaluering av ART-timer i alle komponenter	side 54
3 E: Sjekkliste for å bedømme av forutsetninger for å fortsette å benytte ART-metoden	side 56

ART posten

ART uke 6



ARTig hilsen fra

Denne uka jobber vi med!

TIRSDAG	TORS DAG	FREDAG
Sosiale ferdigheter	Moralsk resonering	Sinnekontroll
<p>A belønne seg selv er en viktig ferdighet. Spesielt etter at en har gjort noe som var vanskelig for en selv. Dette skal vi trene på denne timen og det blir også hjemmeleksen til neste mandag. Vi avtaler hvilke situasjoner det skal trenes i ART gruppa!</p> <p>A belønne deg selv</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tenk over om du har gjort noe som fortjener en belønning.2. Bestem hva du kan si for å belønne deg selv.3. Bestem hva du kan gjøre for å belønne deg selv.4. Belønn deg selv	<p>Selvtillit er egenskapen vi jobber spesielt med denne uken.</p> <p>A ha troen på den en er og det en kan er viktig i alt vi gjør. Alle er vi gode på noe og kan trene mer på det vi ikke er så gode på.</p> <p>Selvtillit</p> <p>Ha og vise en positiv tro på deg selv!</p> <p>Hjemmelekse: Vi finner ut i ART timen hvilke situasjoner hver enkelt skal trene på + skjema</p>	<p>Nå er vi snart rundt hele sinnesirkelen og skal denne timen konsentrere oss om konsekvenser ved valgene vi tar.</p> <p>Det kan være forskjellige konsekvenser med en gang og etter en stund. Vi skal hente på å bruke dempere så vi rekker både å tenke gjennom de kortsikte og de langsiktige konsekvensene når vi er i en vanskelig situasjon.</p> <p>Hjemmelekse: Sinnelogg fredag frem til og med konsekvenser.</p>

System for å sikre positiv atferdspesifikk tilbakemelding i den unges naturlige miljø



The graphic consists of a central 'BRA KORT' card and a red box to its right. The card has a yellow smiley face icon and the text 'BRA KORT'. The red box contains text explaining the purpose of the cards.

BRA KORT

Dato: 15.mars 2011

BRA KORTET tildeles fordi du:

I situasjonen der du ble beskyldt for å ha tatt røyk fra tok du kontroll på sinnet som oppstod ved å bruke dempere og du fremførte en klage og kritikk med en tydelig men ikke truende stemme slik at den som beskyldte deg forstod at du ikke hadde gjort det. Du lyttet da personen bad om unnskyldning for det han hadde sagt og tok imot unnskyldningen og gjorde det klart at han bør spørre neste gang fremfor å anklage uten grunnlag .

Tutte

Underskrift fra den som gir kortet

Hensikten med kortene er å sikre at personalet fokuserer på den unges forsøk på å overføre det som trenes i ART timene i det virkelige livet og gi positiv atferds spesifikk tilbakemelding

Vedlegg 3 C: Sjekkliste for planlegging av ART- timer i alle komponenter

Sted for planlegging:

Tid: kl -

Hovedtrener:

Medtrener:

Påminnelse om timen gis deltakerne kl ____ av ____ med ____ (kort, sms, ol.)
Sjekklista legges sammen med referatet i referatpermen etter at timen er ferdig.

	Oppgave	Utført
1.	Lese referat fra siste uke (alle tre timene) Referatperm finner du:	
2.	Iverksette tiltak jfr referat (f eks tiltak for å unngå uønsket atferd som kan forventes å komme i timen)	
3.	Finne frem planlagt time. Manualperm finner du:	
4.	Lese gjennom forslaget for demonstrasjon og bestemme aktuell situasjon som demonstrasjon i ferdighet/ tema i sinnekontroll, og trene på demonstrasjonen Velge presentasjonsform for dilemmasituasjon i moralsk resonnering og vurder spørsmål som kan stilles til hele gruppen, til umodne/ modne standpunkt, og individuelle oppfølgingsspørsmål til modne/ umodne argumentasjoner	
5.	Fordele oppgaver i timen på hoved- og medtrener	
6.	Planlegge eventuelle spontanforsterkere i timen	
7.	Planlegge intro til dagens ferdighet, tema i sinnekontroll eller til dagens dilemma	
8.	Planlegge forslag til diskusjon av behov for ferdigheten, tema i sinnekontroll (hvorfor og i hvilke situasjoner)	
9.	Planlegge forslag til tema for ungdommenes rollespill	
10.	Planlegge observasjonsoppgaver som passer til ferdighet/ tema og de mikroferdigheter som deltakerne har behov for å trene på	
11.	Sjekke at alt til treningsoppdraget er klart	
12.	Sjekke tema for neste time	
13.	Sjekke hva som var treningsoppdrag fra forrige time	

Vedlegg 3 D: Skjema for evaluering av ART- timer i alle komponenter

Komponent:

Tema for timen:

Dato:

Hovedtrener:

Medtrener:

Ungdommer:

1. Introduksjon av ferdighet/ tema/ dilemma for timen (beskriv):

2. Trenerens demonstrasjoner:
 - a.
 - b.

3. Deltakernes rollespill:
 - a.
 - b.
 - c.
 - d.
 - e.
 - f.

4. ART-lek (funksjon/ hensikt):

5. Treningsoppdrag som ble gitt:
 - a. Gruppe:
 - b. Individuelt (navn og oppgave):

6. Oppfølgingsspørsmål som ble stilt i moralsk resonnering:

7. Individuelle oppfølgingsspørsmål som ble stilt i moralsk resonnering:

8. Viktig argumentasjon (identifisering av kognitive forvrengninger eller modne argumentasjoner) fra deltagerne som bør arbeides videre med i miljøterapien.

Navn	Beskriv de umoden/ moden argumentasjon enkelte deltagere kom med som er viktig i videre endringsarbeid

Vedlegg 3 E: Sjekkliste for å bedømme forutsetninger for å fortsette å benytte ART- metoden

Veilederen er utarbeidet av Bengt Daleflod, MD. psykolog og leder av ART prosjekt i SiS (Statens Institusjonsstyrelse i Sverige). For spørsmål om materialet, ta kontakt med Bengt Daleflod, telefon: +46 18 50 14 97, e-post: bengt.daleflod@state-inst.se

Etablering og gjennomføring av ART- programmet krever nøye planlegging og tilstrekkelige ressurser. Hvis metoden er innført slurvete eller ufullstendig implementert vil effekten bli kompromittert.

Spørsmålene i dette skjemaet dekker områder som har vist seg å være nøkkelen til en bærekraftig implementering. Inspirasjon er hovedsakelig tatt fra Suksessfulle Program Implementeringer: "Lessons fra Blueprints". Skjemaet fylles ut av ansvarlig avdelingsleder og ledelse i samråd med programansvarlig med instruktørkompetanse, helst to ganger i året. Det er en fordel om en uavhengig utenforstående kilde også fyller ut skjemaet.

Velg om svarene representerer hele organisasjonen, en avdeling eller en arbeidsenhet:

Organisasjonen

Avdeling

Enhet

Skjemaet består av åtte temaer for diskusjon: A) Program, B) Organisasjon og ledelse, C) Integrering av metoden, D) Personale, E) Klienter, F) Eksterne samarbeidspartnere, G) Dokumentasjon og evaluering, og H) Implementeringsprosessen.

Hvert spørsmål er besvart på en fire-punkts skala fra: 0 – 1 – 2 - 3

Sett en ring rundt null dersom påstanden ikke er riktig, rundt figur 1 dersom påstanden til en viss grad er riktig, to der påstandene stor sett er riktig, og 3 der påstanden fullt ut er riktig.

Program

1. ART- programmet adresseres til målgruppens behov og problemer (sosial ferdighet mangler, impulsivitet, aggressiv atferd, antisosial verdier). Kommentar:

0 – 1 – 2 – 3

2. Organisasjonen tilbyr ART for alle beboere som har forutsetninger for å kunne delta på 10 timer i hver komponent

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

3. Sjekklistene brukes regelmessig for å sikre metodeutøveres troskap til metoden

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

4. Organisasjonen gir tilbud om kompetanseutviklingsprogram i metoden (ART-instruktør eller tilsvarende)

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

5. De praktiske arrangementene fungerer godt (skjemaer, logistikk, lokaler etc.)

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

Organisasjon og ledelse

6. Organisasjonen kan betraktes som stabil og effektiv (lav turnover, godt lederskap, evne til å håndtere konflikter)

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

7. Institusjonsledelsen har en klar visjon og et ønske om videre utvikling av ART

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

8. Det er full støtte fra ledere, ansatte og fagforeninger for å gjennomføre ART

Kommentar: _____

0 - 1 - 2 - 3

9. Ressursene er tilstrekkelige til å gjennomføre ART (tilgang til ART-trener, økonomi, tid, materialer, etc.)

Kommentar: _____

0 - 1 - 2 - 3

Integrering av metoden

10. ART-programmet er integrert i organisasjonens behandlingskultur, dvs. går som en rød tråd gjennom hele virksomheten

Kommentar: _____

0 - 1 - 2 - 3

11. ART som modell og verdigrunnlag er reflektert i de ansatte og overføringstrenerens holdningssett

Kommentar: _____

0 - 1 - 2 - 3

12. Miljøet fremmer programmet i form av bilder, plakater og språk, som fremmer læring av ART-ferdigheter

Kommentar: _____

0 - 1 - 2 - 3

13. Det er et klart samarbeid mellom de ulike deler/ avdelinger i organisasjonen ifht ART

Kommentar: _____

0 - 1 - 2 - 3

Personale

14. Alle ansatte har aktivt tatt stilling til å arbeide med ART-programmet

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

15. Antallet sertifiserte ART-trenere er tilstrekkelig

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

16. Alle ansatte har tilstrekkelig kunnskap om metoden

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

17. Alle ansatte har grunnleggende kunnskaper om læringsteorier som danner grunnlaget for ART

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

18. ART- trenere innehar tilstrekkelige kliniske ferdigheter for å gjennomføre programmet (evnen til å skape godt miljø og motivasjon)

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

19. Det finnes prosedyrer for å opprettholde og utvikle trenerferdigheter etter trening (f.eks treff med andre ART-trenere, deltakelse på konferanser, deltakelse på video eller videoevaluering, etc.)

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

20. ART-trenere og andre ansatte får regelmessig veiledning og tilbakemelding av metodeutøvelsen

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

Målgruppe/ deltagere

- 21.** ART-trening er knyttet til barnets/ ungdommens individuelle mål og behandlings/ handlingsplaner

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

- 22.** Det finnes rutiner og systemer for motivasjon og forsterkning i forbindelse med ART for det enkelte barn/ ungdom

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

- 23.** Det er en plan for generalisering av ferdigheter for det enkelte barn/ ungdom (ART overført og trent i andre sammenhenger)

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

- 24.** Foreldre, familie og nettverk er involvert

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

Eksterne samarbeidspartnere

- 25.** Samarbeidspartnere (PPT; BUP og Barnevernstjenesten) er involvert i en langsiktig plan (som inkluderer ART)

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

- 26.** Viktige personer i nettverket er tilbudt FamilieART eller foreldretrening

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

- 27.** Det er samarbeid i regionen og/ eller med andre lignende organisasjoner ifht ART-programmet

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

28. ART-programmet er tilgjengelig for innsyn og granskning/vurdering

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

Dokumentasjon og evaluering

29. Alle ART-intervensjoner dokumenteres

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

30. Regelmessig oppfølging av programmets kvalitet og forutsetninger

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

31. Relevante instrumenter brukes til å påvise eventuell effekt av ART-treningen

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

32. Barn/ ungdom som har gjennomført ART følges opp videre

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

33. Erfaringer benyttes til en fortløpende forbedring av programmet

Kommentar: _____

0 – 1 – 2 – 3

Implementeringsprosessen (viktigst for å vurdere den innledende fasen)

34. Det er egne ansatte med tilstrekkelig kompetanse (ART-instruktører eller CBT psykolog) som er ansvarlig for implementering av ART, og for tilsyn og opplæring av personell

Kommentar: _____

JA NEI

35. Det er en detaljert plan for implementering som er dypt forankret i organisasjonen

Kommentar: _____

JA NEI

36. Det er ressurser avsatt til introduksjon og videre drift av programmet

Kommentar: _____

JA NEI

Totalt antall poeng (maks 99): _____

Områder for forbedring:

Konkrete tiltak for å bedre forholdene:

Tid for neste gjennomgang av skjemaet: _____

Fase 4 Full drift

I dette stadiet er det tatt en bestemmelse om videre implementering av ART- metoden, basert på evaluering av utprøving av programmet. Stadiet forutsetter at programmet blir en integrert del hos personalet og i organisasjonen, og at programintegritet opprettholdes i gjennomføring og organisering av metoden gjennom retningslinjer og prosedyrer (Fixen et al, 2005). Dette forutsetter at hele personalgruppen er kjent med metoden og er støttende til programmet i alt arbeid med målgruppen. Det er viktig å ivareta og videreføre alle systemer og rutiner som ble utarbeidet i stadiet første implementering, og i tillegg anbefales følgende kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner i drift av programmet.:

Kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner i denne fasen:

1. Utarbeidelse av tilpasset manual for 10 ukers program for målgruppen

Standardprogram

Krav til en god programmanual er at den skal definere mål for behandling og gi en konkret og detaljert beskrivelse av programmet, dvs. hvordan målene skal oppnås (Hollin 1995). Dette omfatter en spesifikk plan for opplegget inkludert de metoder, strategier, teknikker osv. som skal anvendes i de enkelte timene. Manualen skal også beskrive det teoretiske rammeverket for behandlingsmetoden og hvordan metodikken skal evalueres. ART-manualen som er beskrevet i Goldstein et al (1998) gir en god og detaljert beskrivelse av ART-programmet og det teoretiske fundamentet for metoden. Den inneholder også gode beskrivelser for hvordan man kan motivere elevene og sørge for at de nye ferdighetene blir generalisert. Den inneholder også et evalueringssystem for måling av sosiale ferdigheter, men ikke tilsvarende for sinnekontroll og moralsk resonnering.

Tilpasset programmanual

For å lette det daglige arbeidet for trenerne bør programansvarlig ha ansvar for at det utarbeides en strukturert utgave av ART-programmet som er tilpasset den aktuelle organisasjonen. Manualen må være basert på kartlegging av individuell/gruppens styrker og utfordringer. Den bør inneholde en fullstendig plan med antall timer, tidspunkter, hvem som skal være trenere, mål og innhold i de enkelte timene, gjeldende regler, anvisninger for hvordan takle aktuelle situasjoner, forslag til rollespill, moralske dilemmaer, leker, overraskelser og andre aktuelle øvelser som understøtter temaet.

Kartlegging

En grundig kartlegging av den enkelte barn/ ungdom er nødvendig som utgangspunkt for et tilrettelagt program. Programmet baseres på å ivareta den enkeltes forutsetninger og behov og å utnytte styrker og behov i en gruppetilnærming.

En kartlegging bør omfatte:

- Den enkeltes forutsetninger for å delta i en gruppebasert metode
- Sosiale ferdigheter (sjekklister for ulike aldersgrupper, foreldre og lærere, samt skjema for gruppesammensetning kan enkelt lastes ned på ART- senterets hjemmesider www.art-senteret.no, under materiell for ART- trenere og deretter evaluering)
- Styrker og behov for ferdigheter som handlingsalternativ for positiv selvhevdelse og alternativ til aggresjon
- Bruk av reaktiv/ proaktiv aggresjon
- Styrker og utfordringer som bør hensyn tas i et gruppebasert program
- Kjernesituasjoner som er nyttige å trene
- Kognitivt fungering og kognitive forvrengninger som kjennetegner barnets/ ungdommens argumentasjon og tenking
- Perspektivtaking og empatisk tenkning
- Behov for individuell introduksjon til metoden

Handlings/ behandlingsplan/ individuell plan

Grunnlaget for alt behandlingsarbeid med barn/ ungdom er skriftliggjort i en handlings/ behandlings/ individuell plan som er basert på kartlegging. Denne planen gir retningslinjer for hva et ART-program og en plan for generalisering bør inneholde. En slik plan sikrer også målrettet samarbeid med barnet/ ungdommens omsorgspersoner og ulike fagpersoner som er involvert i arbeidet. Dette bidrar også til å sikre en klargjøring av en felles målsetning for de ulike intervensjoner som iverksettes rettet mot barn/ ungdom og familie og nettverk, slik at intervensjonene virker støttende på hverandre. Slike planer gir også retningslinjer for hva slags informasjon som behøves nedtegnes i rapporteringssystemer for å kunne evaluere planene.

2. Systemer for å opprettholde programintegriteten

Planleggings- og evalueringssystemer

For å sikre best mulig behandling må det være rutiner som ivaretar at det er avsatt like lang tid til planlegging av timen for trenerne som til gjennomføring av timen. Også i denne fasen bør det benyttes en sjekkliste for planlegging av timen som et tiltak for å sikre at alle ART-trenere forholder seg til programmets prosedyrer i planleggingen (vedlegg 3C: *Planlegging av ART- timer i alle komponenter*, s. 53). For å sikre kontinuitet i behandlingsprogrammet er det også nødvendig i denne fasen å ha etablerte rutiner for evaluering av timen rett i etterkant av timen og denne evalueringen må skriftliggjøres slik det anbefales under fase 3 *Første implementering*, punkt 8 *Rutiner for planlegging og evaluering av timer* s. 48. Her anbefales det i tillegg trener- evalueringsskjema (vedlegg 2C, 2D og 2D, s.28). For å sikre kontinuitet i programmet er overføring av tilstrekkelig informasjon mellom metodeutøvere viktig, og krever gode evalueringer av hver enkelt time. Til dette kan vedlagt evalueringsskjema benyttes, *vedlegg 3D: Skjema for evaluering av ART- timer i alle komponenter* (s.54). God informasjon også til øvrig personale er en forutsetning for å legge til rette for overføringstrening og generalisering av ferdigheter for de unge. ART- posten er egnet som en informasjonsrutine til alle ansatte, se vedlegg 3A: *ART- posten – informasjonsrutine* (s.51).

Intern veiledning

Viktigheten av at det gis ”hands on” veiledning direkte i ART-gruppa er som tidligere drøftet svært viktig. Slik veiledning kan i tillegg til halvårlig/ årlig ekstern veiledning gis av en intern veileder som har god teoretisk og metodisk innsikt i programmet. ART- ansvarlige får ofte en slik rolle i sin organisasjon dersom de innehar kvalifikasjoner til å gi denne type veiledning. Andre fagansvarlige kan også bidra til slik veiledning slik at den enkelte ART-trener får den faglige og emosjonelle støtten de trenger for å utvikle seg til videre som metodeutøvere.

Ekstern metodeveiledning og implementeringsevaluering

De fleste som implementerer ART i sin organisasjon gjør egen avtale med senteret om veiledning. Vår erfaring er at veiledning bidrar til å holde motivasjonen oppe samtidig som en unngår at feilutvikling skjer. Veiledning fra senteret innebærer både direkte veiledning i gruppa, implementerings- og generaliseringsveiledning med gruppen av ART-trenere samt møter med ledelsen for å drøfte eventuelle justeringer i opplegget. ART-senteret benytter

evalueringssjekkliste utarbeidet ved statens institusjonsstyrelse i Sverige for å vurdere implementeringen, vedlegg 3E: *Sjekkliste for å bedømme forutsetninger for å fortsette å benytte ART- metoden* (s.56).

3. System for kontinuitet av drift av metoden

Evaluering av program

Når utprøving av programmet er gjennomført, bør man evaluere gjennomføringen og mulige resultater etter standardiserte evalueringssystemer og i henhold til den implementeringsplanen som er utarbeidet. Evalueringen bør således omfatte både programkvalitet og implementeringskvalitet, jfr. evalueringsskjema belyst under tidligere punkt 2 (ekstern metodeveiledning og implementeringsveiledning). Før igangsetting av nytt program må ledelsen, på basis av denne evalueringen, ta en bestemmelse om videre implementering. Deretter må barna/ ungdommene som er tiltenkt å delta i ny ART-gruppe kartlegges som bakgrunn for utarbeidelse av ny programmanual.

Registreringssystem for deltagelse

Det er alltid en utfordring å sikre at hvert barn/ ungdom får deltatt i alle enkelttimer i programmet. I sinnekontroll bør de ikke delta i en time dersom de har hatt fravær i den forrige timen fordi timene bygger på hverandre og man ikke har forutsetninger for å gå videre dersom man har mistet en time. Et tiltak som ofte benyttes er å gi barnet/ ungdommen tilbud om en individuell time med dette temaet for å kunne delta i neste gruppetime. Å holde oversikt over den enkeltes deltakelse er også viktig slik at de selv, foresatte og involverte faginstanser kan følge med og tilrettelegge for fullføring av programmet tilpasset den enkelte. System for registrering av deltagelse for den enkelte er derfor sentralt i et program. Vedlegg 4A: *Registrering av deltagelse i ART-programmet* (s.74) kan anbefales som oversikt over gjennomføring av programmet for den enkelte deltager.

En viktig registrering er også om timen gjennomføres i gruppe eller som en individuell time. Erfaring fra institusjoner viser at det ikke sjelden gjennomføres individuelle timer for å legge til rette for at de unge skal få fullført programmet. ART-programmet er en gruppebasert metode der flere av de teoretiske prinsippene i programmet forutsetter en gruppe. Det er derfor svært bekymringsfullt dersom store deler av programmet gjennomføres som individuelle timer. En slik tilrettelegging skal være basert på individuelle behov med målet om å få den unge med i en gruppe underveis.

Årshjul

Kontinuitet i drift av ART-programmet kan by på utfordringer særlig ved institusjoner ved at det er et begrenset utvalg å sette sammen en ART-gruppe av og at barn/ unge plasseringer ikke samkjøres men foretas kontinuerlig. Det er gode erfaringer på å organisere drift av programmet i et årshjul slik at man allerede før en plassering kan planlegge introduksjon til ART-metoden og oppstart i en ART-gruppe. *Årshjul for drift av ART-programmet* (vedlegg 4B, s. 75) er en måte å organisere drift av metoden og sikre evaluering av programmet før oppstart av nytt program og perioder med spesielt fokus på generaliseringsoppgaver for de unge. I planen bør det også settes av tid til veiledning av ART-trenerne og utarbeidelse av ny programmanual basert på kartlegginger av deltakere.

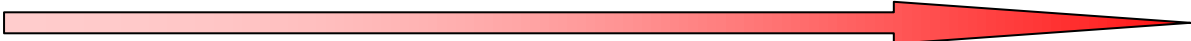
4. Metoden inn i møtестrukturer

For å sikre at program og trening i ART-gruppen inkorporeres i det øvrige arbeidet med den enkelte barn/ungdom, er det viktig at innhold i treningene gjøres kjent og tas hensyn til i ulike møteforum som teammøter, overlapping i turnusorganisering og personalmøter. Dette vil sikre at hele personalgruppen er kjent med innhold i programmet og kan være støttende i den enkeltes atferdsendring. ART bør derfor være et fast punkt i alle møtестrukturer som omhandler personalet og barn/ ungdom. Flere institusjoner benytter generaliseringssirkelen for å sikre at innholdet i programmet blir overført til det øvrige arbeidet med barn/ungdom.

5. Generaliseringstrening og vedlikeholdstrening

Det bør utformes en plan for hvordan de innlærte ferdighetene i størst mulig grad kan overføres og tas i bruk utenom treningen. Både måten en tilrettelegger treningen på og individuelle planer for generalisering i nettverket kan bidra til økt generalisering av ferdigheter (Se Goldstein & Martens, 2000 eller oversikt på norsk; ;Gundersen & Moynahan, 2003). Gundersen (1999) beskriver en planlagt vei til generalisering av ferdigheter som vist i modellen under. Modellen er fleksibel og tilpasses individuelle forutsetninger og behov underveis til ferdigheten er generalisert (ferdighet). Det røde feltet markerer at ferdigheten er på veg til å bli generalisert ved at den forekommer uten avtale, med ukjente personer og i ukjente situasjoner. Man starter med at treneren eller primærkontakt gjør avtale om at en for eksempel vil komme til å tilrettelegge for å vise en aktuell ferdighet (tilby hjelp eller trene på sinnedemper) under kjente omstendigheter. Så gjør man det samme i en mer ukjent situasjon før en avtaler at man kan benytte ferdigheter også overfor andre personer. Dernest kan man fortsette også uten avtale slik modellen på neste side viser.

Med avtale				Uten avtale			
Kjent person ↙ ↘		Ukjent person ↙ ↘		Kjent person ↙ ↘		Ukjent person ↙ ↘	
Kjent situasjon	Ukjent situasjon	Kjent situasjon	Ukjent situasjon	Kjent situasjon	Ukjent situasjon	Kjent situasjon	Ukjent situasjon



Generaliseringssirkelen

Å sikre en ukentlig individuell tilpasning av programmet og generaliseringstrening der hele personalgruppen involveres kan være en utfordring. Et enkelt system basert på den enkelte sine styrker og behov innen den enkelte komponent og knyttet til komponentens enkelttimer er illustrert i vedlegg 4C: *Generaliseringssirkelen* (s.77). Denne kan benyttes når timene skal planlegges for å sikre at den enkeltes behov ivaretas og at den enkeltes styrker blir utnyttet i treningen. Den definerer sentrale situasjoner som bør påminnes, trenes og forsterkes kommende uke i miljøet og er også et godt utgangspunkt for demonstrasjoner og den unges trening i timen. Handlings/ behandling/ individuell plan, kartlegging og erfaringer i arbeid med den enkelte unge er utgangspunkt for å utarbeide generaliseringssirkelen. Sirkelen benyttes også i overlapping mellom vakter og henges opp på personalrommet. Flere institusjoner benytter sirkelen også som utgangspunkt for atferd som skal forsterkes i miljøet (målferd og dagsoppgaver) i form av for eksempel atferdsspesifikke anerkjennende tilbakemeldinger, poenggiving og BRA-kort.

Generaliseringstrappa

Generaliseringstrappa, vedlegg 4D: *Generaliseringstrappa* (s.78), kan benyttes når en ungdom trenger individuell trening i bestemte ART-ferdigheter utenom ART-rommet. Eksempler på slike ferdigheter kan være: hvordan ta kontakt med jevnaldrende, å takle samtaler med fremmede/offentlige personer, å be om hjelp av familie når man har en treningshelg hjemme osv. Trappa kan formes ved hjelp av samtaler, analyser og rollespill. Generaliseringstrappa kan brukes som et mål i ukes-kontrakten/ ukeplanen som gir en bestemt sum med poeng, det kan være ukas ART-treningsoppdrag og det kan det være ulike forsterkere knyttet til gjennomført trapp (treningsoppdrag). Modellen er fleksibel og det kan

lages varianter i henhold til den hjelp og støtte den enkelte ungdom trenger der man gradvis trapper ned den hjelpen personalet gir.

Ukeplan og dagsoppgaver knyttet til målatferd

Ukeplaner og dagsoppgaver for den unge bør knyttes opp mot elementer som trenes på i ART-programmet. Generaliseringssirkelen kan her være et godt hjelpemiddel. Ferdigheter den unge trenger for å lykkes med dagsoppgaver og i å fullføre en ukeplan trenes i forkant, og det gis planlagt hjelp som skal sikre at den unge lykkes.

ART som miljøterapeutiske redskaper

ART kan betraktes som et heldøgnprogram der de øvrige ansatte aktivt anvender de aktuelle sosiale ferdighetene, er tydelige rollemodeller for hva som er riktig og galt og selv viser at de anvender sinnekontroll. Konfliktsituasjoner kan også i etterkant analyseres ved bruk av begreper fra ART-treningen og evt rollespilles i neste trening. Det er således også viktig at de øvrige ansatte kjenner til innholdet i ART-timene når f.eks. leksene skal følges opp. Etter våre erfaringer fører egentrening i ART blant de ansatte til gode diskusjoner om deres egen væremåte i møte med andre. Er man selv flink nok i å anvende sosiale ferdigheter og sinnekontroll? Er man selv en god rollemodell i forhold til konsistent atferd? Rollespill av vanskelige episoder på personalmøte gir god anledning til å forbedre personalets atferd i fremtidige konfliktsituasjoner. Hva kunne personalet gjort annerledes i den aktuelle situasjonen.? Alternative ferdigheter? Sinnekontroll?

Negative episoder med ungdommene kan også oppsummeres ved bruk av begreper og teknikker fra ART. Episodene kan rollespilles med fokus på: ”Hva er ART-alternativene?”. Hvilke dilemmaer ligger i situasjonen? Hva var sinneutløserne? Hvilke sinnesignaler? Hvordan kan de dempes? Hvilke alternative ferdigheter kan velges? Sinneloggen egner seg erfaringsvis godt som et analyseredskap i etterkant av oppståtte situasjoner (vedlegg 4E: *Sinnelogg*, s.79).

Selve konseptet ART egner seg også til veiledning i miljøterapi ved at man for eksempel kan rollespille handlingsalternativer i ulike miljøterapeutiske situasjoner og bruke positive atferdsesifikke tilbakemeldinger. Dette forutsetter ikke kunnskaper i ART-metoden hos personalet som deltar på veiledningen, men det er svært nyttig at veilederen kjenner ART-prinsippene også i øvrig veiledning.

6. Plan for opplæring av nyansatte

For å opprettholde god implementering av nye programmer er det viktig å ha en plan for opplæring av nyansatte og en plan for erstatning av metodeutøvere som skifter arbeid eller arbeidsoppgaver. Å sette av midler til dette i en langsiktig økonomisk plan vil være med på å skape en forutsigbar prosess med kontinuitet i fremdriften, og mindre sårbar ved turnover.

7. Motivasjon for drift av metoden

Å opprettholde motivasjon til drift av programmet over flere år forutsetter en langsiktig satsning av både personalmessige og økonomiske ressurser. Det vil være flere forhold som kan bidra til høy motivasjon i personalgruppen, men i hovedsak kan man antagelig dele det inn i to hovedgrupper; ledelsens prioritet av metoden og de resultater som programmet gir. Som tidligere nevnt viser forskning at effekten av et program har en klar sammenheng med kvaliteten på implementering (Befring 2010; Sørli et al. 2010). Kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner vil bidra til god kvalitet på implementeringen og forutsetter en bevisst satsning fra ledelsen. For å opprettholde motivasjon for drift av metoden er det også viktig at det settes av nok tid til å planlegge, gjennomføre og evaluere programmet.

Tid avsatt til drift av metodeansvar

En metodeansvarlig har som ansvar å opprettholde kvalitetssikrende rutiner og retningslinjer og er en svært viktig faktor i implementeringsprosessen. En kanskje like viktig oppgave er å opprettholde motivasjon til drift og støtte av programmet i personalgruppen. For å kunne ivareta alle oppgaver som ligger til metodeansvaret er det nødvendig med nok tid avsatt til arbeidet. Hva som er nok tid har sammenheng med størrelsen på organisasjonen, omfang i benyttelsen av programmet og antall ansatte.

Samlinger for ART trenere

ART-senteret erfarer at det er viktig med dager avsatt til å skape motivasjon og kunnskap om programmet, sikre videreutvikling og tilpasninger, samt å sikre programintegritet. Det er naturlig at den eller de som er ART-ansvarlige har ansvar for planlegging og gjennomføring av slike ART-dager. Samlinger for alle metodeutøvere og for hele personalgruppen kan kombineres med ekstern veiledning.

8. Effektmålinger

Siden ART kun er en del av den miljøterapeutiske helheten en får på en barnevernsinstitusjon, er det ikke udelt enkelt å måle den effekten av de spesifikke komponentene i ART. Eva Feindlers sinnelogg (vedlegg 4E: *Sinnelogg*, s.79) kan imidlertid gi en god illustrasjon på utvikling i forhold til bruk av de ulike aspektene i sinnekontrolltrening.

Ellers trenger ikke framgang innenfor en barnevernsinstitusjon nødvendigvis skyldes programmet eller det pedagogiske opplegget i seg selv. I hvilken grad ART gir effekt på ungdommene kan således være vanskelig å få valide data på, fordi ART på en barnevernsinstitusjon bare er ett av leddene i en behandlingsskjede som også innbefatter flere andre viktige faktorer (se Andreassen, 2003). Ved de fleste institusjoner reguleres atferd også av belønnings- eller konsekvenssystemer, og det er derfor vanskelig å trekke sikre slutninger om ART eller oppholdet på institusjonen har ført til endringer i atferdsmønsteret før etter at personen har flyttet ut og etablert en tilværelse uten tilsvarende ytre rammer. Det kan derfor være nyttig at foreldre eller personalet registrerer endringer i sosial kompetanse og atferdsproblemer før og etter oppholdet. Samtidig er det viktig å bruke de kartleggingssystemer som ellers gjelder ved institusjonen. Ellers vil ofte det som kan benevnes som ”produktmål” være viktige indikasjoner på atferdsendring. Produktmål kan defineres som resultat av handlinger, dvs. skulk, hærverk, utvisninger eller re-arrestasjoner. Man kan også måle spesifikke episoder. Mål kan også settes opp både som positive (bruk av definerte ferdigheter/ bruk av sinnedempere eller faktisk uønsket atferd). Denne form for registreringer kan gjøres ut fra antall, varighet eller mål på intensitet.

Man kan også bruke godt validerte instrumenter som Child Behavior Check List (CBCL) (Achenbach & Rescola, 2001) og Child and Adolescent Disruptive Behavior Inventory (CADBI) (Burns, Taylor, & Rusby, 2001b; Burns, Taylor, & Rusby, 2001a). Det er også god erfaring med Social Skills Rating System (SSRS) (Gresham & Elliot, 1990) eller som ny utgave (SSRI). Disse instrumentene, som er basert på et annet program for sosial ferdighetstrening (Elliot & Gresham, 1991), måler både atferdsproblemer og sosiale ferdigheter. Framgang i sosiale ferdigheter her indikerer at de ferdighetene som er lært i ART-timen også er generalisert til andre ferdigheter.

Mer spesifikt er det utarbeidet kartleggingsinstrumenter som måler direkte framgang i moralsk resonneringsevne (Gibbs, Barriga, & Potter, 2001). Innbygget i ART-materialet er også en kartlegging av de ferdighetene som trenes på (Goldstein et al., 1998). Dette skal fylles ut før og etter ART-programmet av foreldre, lærere og eleven selv. Pretesten danner også utgangspunkt for de ferdighetene som skal innlæres.

En del av disse kartleggingsredskapene krever spesiell sertifisering og vi anbefaler at dere tar kontakt med ART-senteret eller annen instans for veiledning og videre administrasjon. Det kan her være aktuelt å gjennomføre studier på et større antall institusjoner. Først da kan man trekke sikrere konklusjoner på effekten av de tiltak man iverksetter.

En viktig del av kartleggingen er selvsagt også å spørre ungdommene hva de har lært av de ulike timene og om de nye ferdighetene har hjulpet dem i vanskelige situasjoner. Det er her man først ser indikasjonen på at programmet har en effekt. Det hender mange ganger at trenere på institusjoner opplever at ungdommene nesten boikotter timene og mister troen på at de har lært noe som helst. Imidlertid er våre erfaringer at mye mer enn man tror blir lært og at mange av disse elevene i stor grad gjør bruk av det de har lært i ART-gruppa når de er hjemme.

Vedlegg for fase 4 – *Full drift*

4 A: Registreringssystem for deltakelse	side 74
4 B: Årshjul	side 75
4 C: Generaliserings sirkel	side 77
4 D: Generaliseringstrappa	side 78
4 E: Sinnelogg	side 79

Vedlegg 4 A: Registrering av deltagelse i ART programmet

Oversikt over timer _____ (navn) har deltatt på

	Sosial ferdighetstrening (hvilken ferdighet ble gjennomgått og trent?)	Dato:		Moralsk resonnering (hvilket dilemma ble diskutert?)	Dato:		Sinnekontroll (hvilket tema ble gjennomgått og trent?)	Dato:	
		Gruppe	Individuell		Gruppe	Individuell		Gruppe	Individuell
1	Tema: Mikroferdigheter:			Tema:			Tema:		
2	Tema: Mikroferdigheter:			Tema:			Tema:		
3	Tema: Mikroferdigheter:			Tema:			Tema:		
4	Tema: Mikroferdigheter:			Tema:			Tema:		
5	Tema: Mikroferdigheter:			Tema:			Tema:		
6	Tema: Mikroferdigheter:			Tema:			Tema:		
7	Tema: Mikroferdigheter:			Tema:			Tema:		
8	Tema: Mikroferdigheter:			Tema:			Tema:		
9	Tema: Mikroferdigheter:			Tema:			Tema:		
10	Tema: Mikroferdigheter:			Tema:			Tema:		

Vedlegg 4 B: Årshjul for drift av ART- programmet

Eksempel fra en institusjon

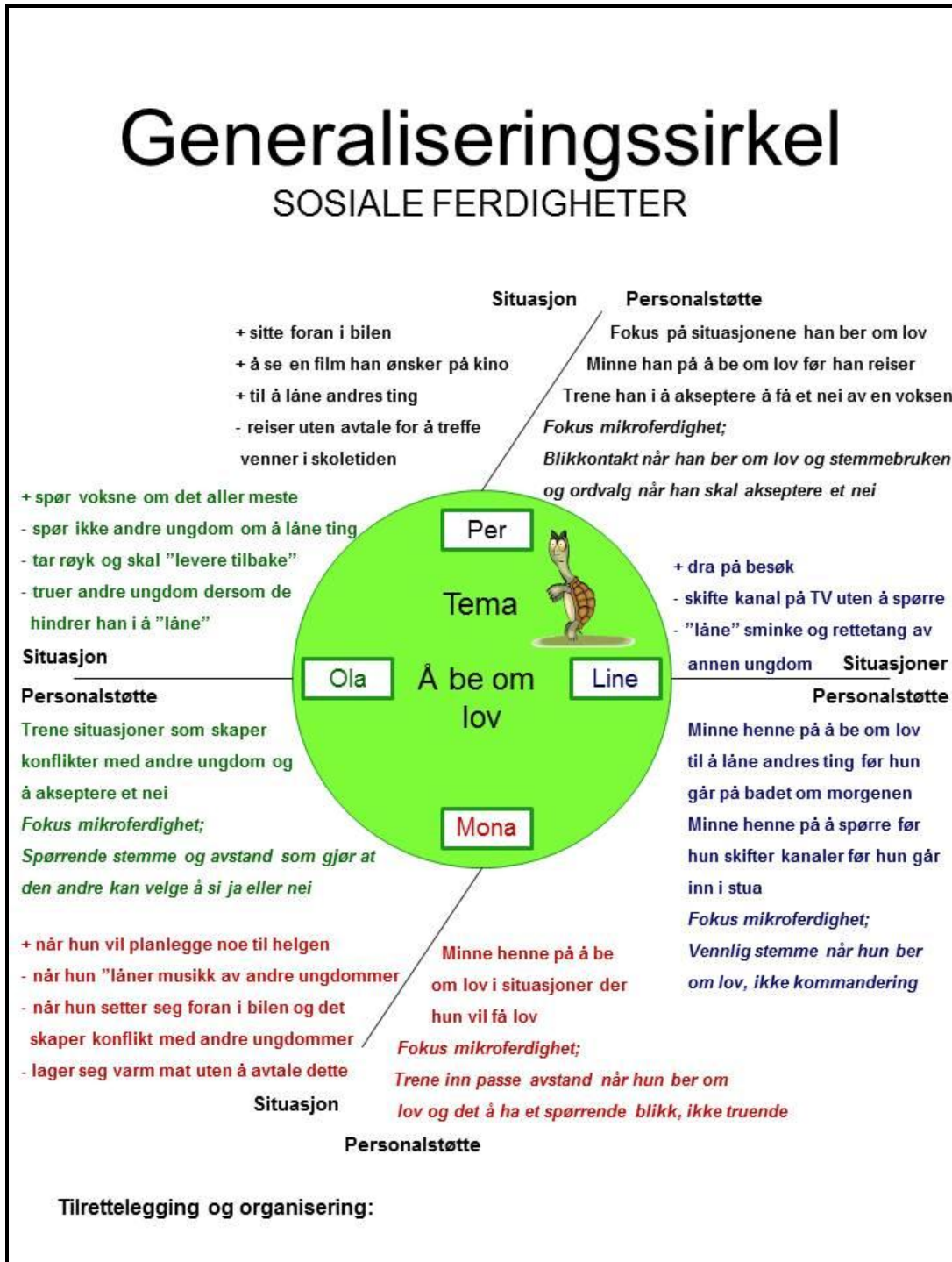
Årshjul for ART programmet									
Uke 19	Uke 20	Uke 21	Uke 22	Uke 23	Uke 24	Uke 25	Uke 26	Uke 27	Uke 28
Evalueringsdag for ART trenere ½ dag	Plandag for ART ansvarlige Utarbeide nytt program	Oppstart nytt program Uke 1	Uke 2	Uke 3	Uke 4	Uke 5	Uke 6	Uke 7	Uke 8
							Halv dags evaluering ART ansvarlige		
Generaliseringstrening for ungdommene									
Uke 29	Uke 30	Uke 31	Uke 32	Uke 33	Uke 34	Uke 35	Uke 36	Uke 37	Uke 38
Uke 9	Uke 10		Evalueringsdag for ART trenere ½ dag Plandag for ART ansvarlige Utarbeide nytt program	Oppstart nytt program Uke 1	Uke 2	Uke 3	Uke 4	Uke 5	Uke 6
							Halv dags evaluering ART ansvarlige		
Generaliseringstrening									

Uke 39	Uke 40	Uke 41	Uke 42	Uke 43	Uke 44	Uke 45	Uke 46	Uke 47	Uke 48
Uke 7	Høstferie	Uke 8	Uke 9	Uke 10	Evalueringsdag for ART trenere ½ dag	Plandag for ART ansvarlige Utarbeide nytt program	Oppstart nytt program Uke 1	Uke 2	Uke 3
Generaliseringstrening for ungdom					Generaliseringstrening for ungdom				
Uke 49	Uke 50	Uke 51	Uke 52	Uke 1	Uke 2	Uke 3	Uke 4	Uke 5	Uke 6
Uke 4	Uke 5	Uke 6	Juleferie	Juleferie	Uke 7	Uke 8	Uke 9	Uke 10	Evalueringsdag for ART trenere ½ dag
	Halv dags evaluering ART ansvarlige								
Generaliseringstrening for ungdommene							Generaliseringstr. for ungdom		

Uke 7	Uke 8	Uke 9	Uke 10	Uke 11	Uke 12	Uke 13	Uke 14	Uke 15	Uke 16
Plandag for ART ansvarlige Utarbeide nytt program	Vinterferie	Oppstart nytt program Uke 1	Uke 2	Uke 3	Uke 4	Uke 5 Halv dags evaluering ART ansvarlige	Uke 6	Påskeferie	Uke 7
↓	↓							↓	
Generaliseringstrening for ungdommene						Generaliseringstrening for ungdom			
Uke 17	Uke 18	Uke 19	Uke 20	Uke 21	Uke 22				
Uke 8	Uke 9	Uke 10	Evalueringdag dag for ART trenere ½ dag	Plandag for ART ansvarlige Utarbeide nytt program	Oppstart nytt program Uke 1				
			↓	↓					
Generaliseringstrening for ungdommene									

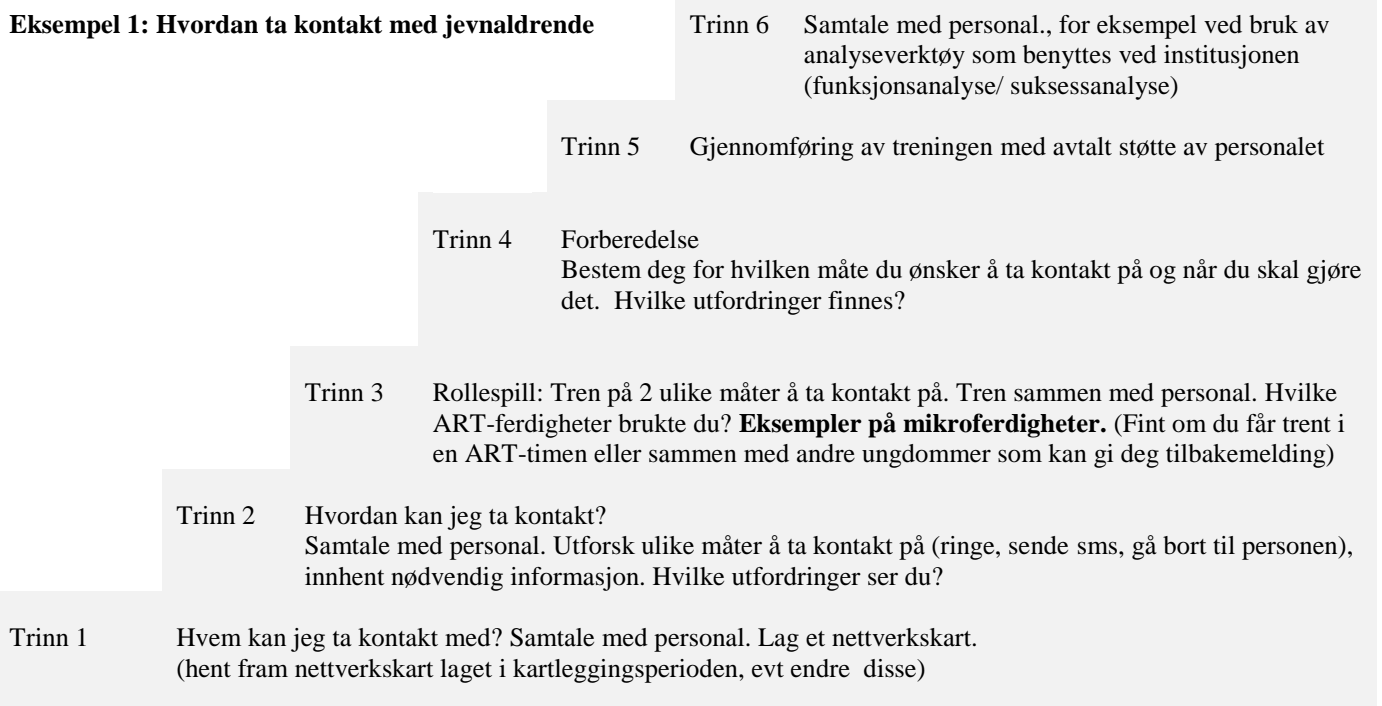
Vedlegg 4 C: Generaliserings sirkelen

Et eksempel på sosial ferdighetstrening

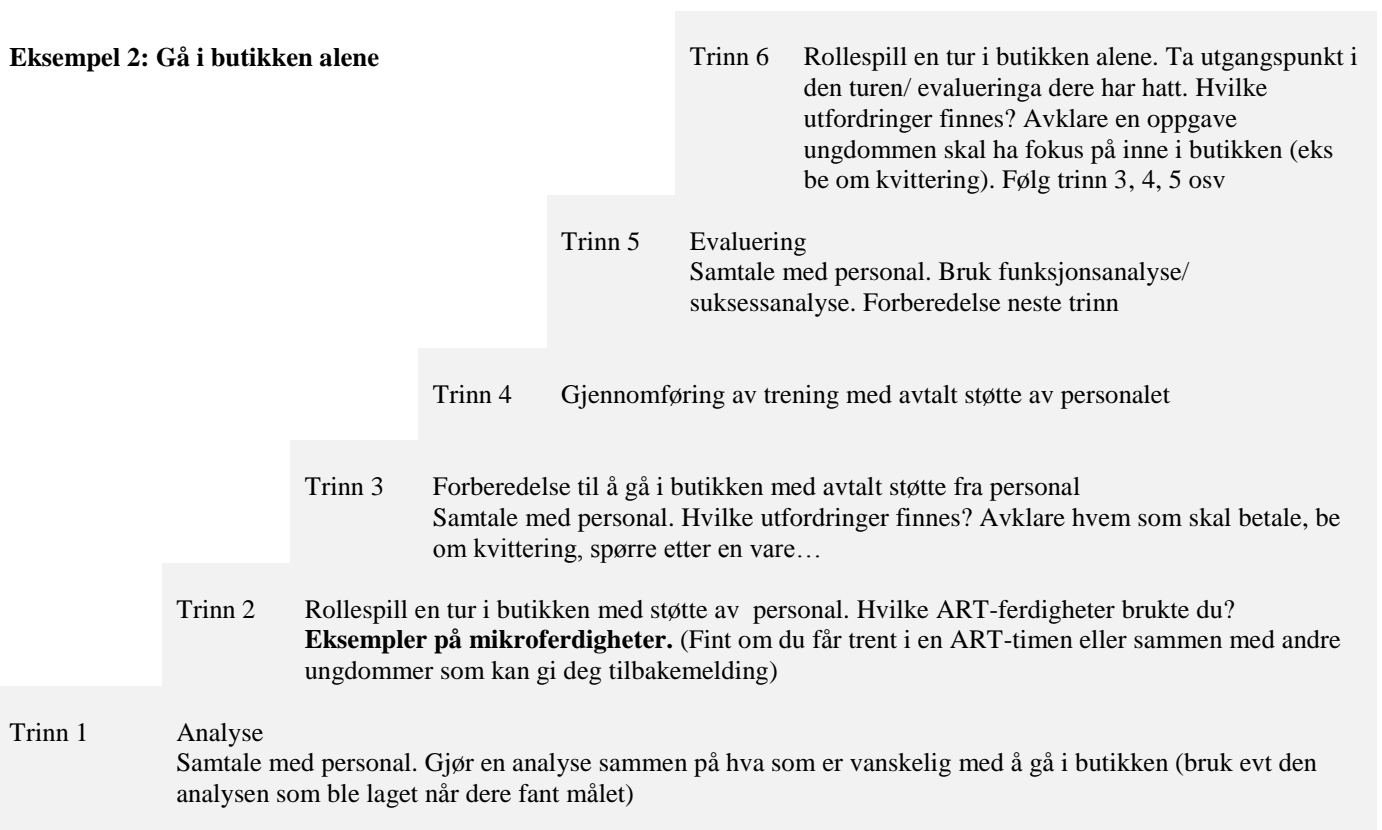


Vedlegg 4 D: Generaliseringstrappa

Eksempel 1: Hvordan ta kontakt med jevnaldrende



Eksempel 2: Gå i butikken alene



Sinnelogg



Navn _____

Dato _____

Tid : Morgen _____ Ettermiddag _____ Kveld _____

Hvor skjedde det? _____

Hvor sint ble du?

Kald _____ Lunken _____ Varm _____ Kokende _____ Brennende _____

Sinnekontroll sirkel:

Ytre Triggere _____

Indre Triggere _____

Signaler _____

Dempere _____

K-S konsekvenser _____

L-S konsekvenser _____

Sosial ferdighet _____

Egenevaluering: Flott! _____ OK _____ Kunne vært bedre _____

Hva kan jeg si/hva sa jeg til meg selv meg selv når jeg lykkes? _____

Hva kan jeg gjøre bedre neste gang? _____

Fase 5 Innovasjon

Når programmet har vært i full drift i en del måneder skjer ofte en gradvis programendring og programdrift ved at det etableres *lokale variasjoner* i programmet. Stadiet innovasjon omhandler utfordringen mellom programdrift og innovasjon der programmet tilpasses og utvikles, basert på erfaringer ved gjennomføring av programmet med høy grad av programintegritet og faglig dyktighet (Fixen et al, 2005). For å sikre at de *lokale variasjoner* og endringer som gjøres er i tråd med metodens teoretiske forankring og retningslinjer og at det ikke utvikles en *av-ART*, anbefales flere kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner i dette stadiet. I denne perioden bør en også vurdere å ta i bruk andre supplerende programmer som kan fremme ny motivasjon og bidra til videre utvikling hos ungdommen.

Kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner i denne fasen:

1. Tilpasning og utvikling av programmet

Å justere og videreutvikle programmet i tråd med metodens teoretiske fundament krever ekstern veiledning fra ART-senteret.

2. Nettverkssamlinger og samarbeid med andre lignende organisasjoner

ART-ansvarlige og ledere bør delta på nettverkssamlinger for samme type organisasjoner og utveksle erfaringer og mulige samarbeidsprosjekter.

3. Utvidelser med supplerende programmer

- a. *HelART modell for barnehage og skole* (vedlegg 5A, s.83)
- b. *Sosial persepsjonstrening – SPT* (vedlegg 5B, s.84)
- c. *FamileART* (vedlegg 5C, s.85)
- d. *Motiverende intervju – MI* (vedlegg 5D, s.86)
- e. *JuniorART – programmet* (vedlegg 5E, s.87)

4. Videre kvalifisering av metodeansvarlige

ART-ansvarlig på videreutdanningen ART-senteret tilbyr 60 studiepoengs videreutdanning for de som ønsker å stå ansvarlig for ART-programmet ved sin institusjon eller skole, inklusive trene opp nye instruktører internt (vedlegg 5F, s.88).

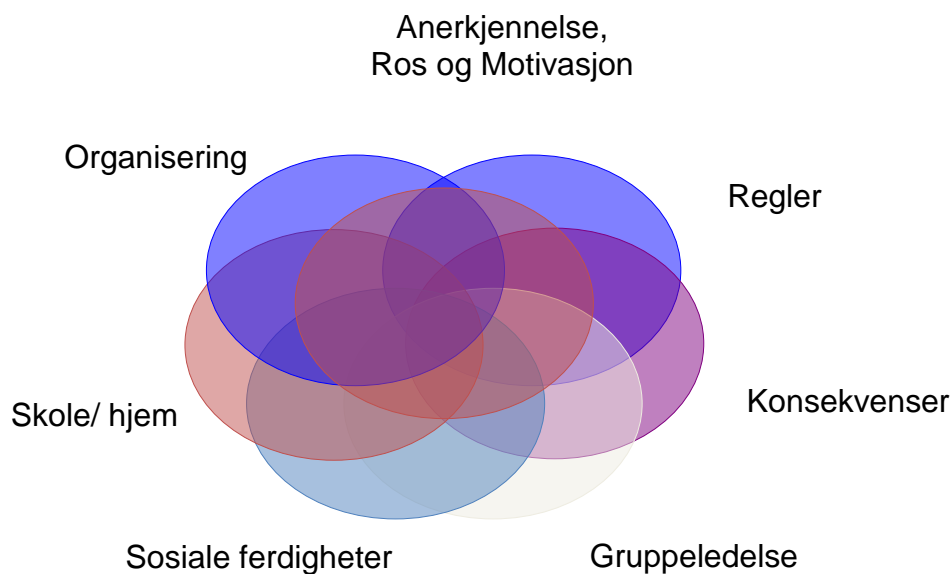
5. Systemer for å opprettholde motivasjon og antall trenere

For å motvirke faktorer som kan utfordre en metodeimplementering som turnover og synkende motivasjon blant deltagerne og personalet, er det som tidligere beskrevet viktig å justere og kvalitetssikre motivasjonssystemer og sikre at antall ART-trenere er stabilt for å drifte programmet. Det er også viktig å vedlikeholde og utvikle ART-trenernes kompetanse gjennom kompetansehevende kurs og veiledninger.

Vedlegg for fase 5 - *Innovasjon*

5 A: HelART modell for skole og barnehage	side 83
5 B: Sosial persepsjonstrening - SPT	side 84
5 C: FamilieART	side 85
5 D: Motiverende intervju - MI	side 86
5 E: JuniorART- programmet	side 87
5 F: Videre kvalifisering av metodeansvarlig – videreutdanning	side 88

Vedlegg 5 A: HelART modell for skole og barnehage



HelART er et system av læringsfremmende faktorer som har som hensikt både å bidra til sosial kompetanse, trivsel og godt læringsmiljø. Modellen er utviklet av Eskil Domben og Geir Solli og er nå innført i skoler og barnehager i flere norske kommuner. Sentralt i modellen er ukentlige timer i sosial ferdighetstrening / karakterdanning for alle elever, kombinert med systemer for anerkjennelse og tydelige regler og konsekvenser.

I den enkelte barnehage og skole arbeides det systematisk og kontinuerlig arbeid med følgende faktorer:

- Pedagogiske leder/lærer som leder av grupper/ klasser
- Relasjoner mellom barn, elev og ansatte
- Relasjon mellom barn/elever
- Anerkjennelse, ros og motivasjon
- Sosial ferdigheter i læringsmiljøet
- Bruk av regler
- Konsekvenser
- Forventninger til barn/elever
- Foreldresamarbeid

Vedlegg 5 B: Sosial persepsjonstrening - SPT

Hensikten med Sosial persepsjonstrening er å øke deltakernes kompetanse i hvordan de kan tolke uklare sosiale situasjoner og på basis av dette velge adekvate sosiale løsninger for de partene som inngår i samhandlingen. Arnold Goldstein anbefalte at SPT burde supplere de programmene som pr i dag inngår i ART.

Et standard SPT program er bygget opp omkring 10 temaer;

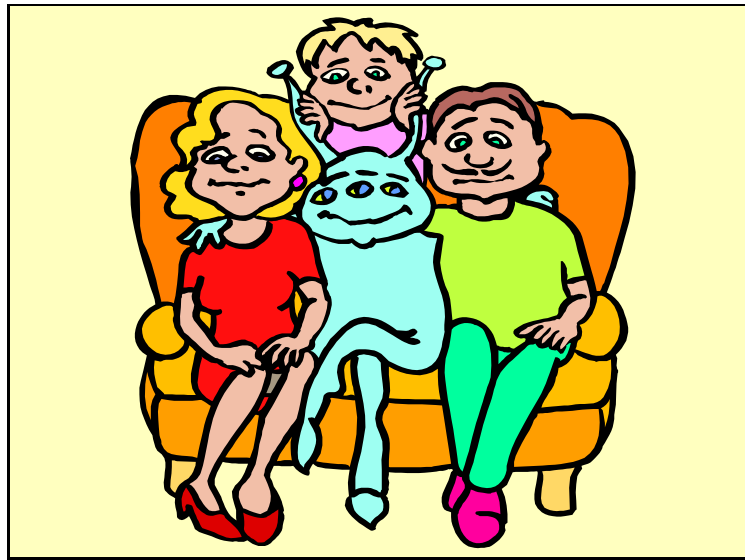
- 1) Introduksjon til SPT
- 2) Identifisering av følelser
- 3) Åpne og skjulte regler i ulike situasjoner
- 4) Kulturelle forskjeller
- 5) Bakgrunnsvariabler
- 6) Tanker-følelser-signaler-handling
- 7) Å tolke andres intensjon
- 8) Kognitive låsinger
- 9) Timing
- 10) Konsekvenser

Hvert tema utgjør 1-2 timer avhengig av hvilke perspektiver som tas med: Som i ART er det stor grad av rollespill, men man bruker lengre tid på drøfting av de ulike perspektivene som presenteres via powerpoint.

Programmet som er utarbeidet av Knut Gundersen i samarbeid med Børge Strømgren og Luke Moynahan er blitt utprøvd både i forhold til hel klasse, ved barnevernsinstitusjon og som supplement til ART – i alle tilfeller med svært gode erfaringer.

Vedlegg 5 C: FamilieART programmet

Programmet er utarbeidet av Robert Calame og Kim Parker ved Batshaw Youth and Family Center i Quebec, Canada. Det er bearbeidet og videreutviklet i et samarbeid mellom ART-senteret ved Diakonhjemmet Høgskole og Lindøysenteret for barn og unge i Stavanger.



Hensikten er å øke sannsynligheten for at ny atferd generaliseres til hjemmet. Programmet er gruppebasert, der fire til åtte familier trener sammen gjennom familiediskusjoner, rollespill og konstruktive tilbakemeldinger. Programmet er strukturelt svært likt ART. Det er ennå ikke publiserte validerte effektstudier på programmet, men erfaringene viser at samhandlingsmønstrene i familiene endres i større grad, at barna får mer utbytte av ART-trening og at tilbakefall til gammel destruktiv atferd er færre.

Programmet består av 7 treninger og to tilleggs-samlinger. De første tre treningene er med foreldre/foresatte og evt. andre signifikante voksne. De siste fire treningene kommer også barna med.

Vedlegg 5 D: Motiverende intervju - MI

Motiverende intervju (MI) er en målrettet, klientsentrert samtalemetode for å motivere for atferdsendring, samt bistå ved endringsprosesser. MI ble opprinnelig utviklet med utgangspunkt i klinisk arbeid med mennesker med rusmiddelproblem, og inngår nå i en rekke behandlingsprogrammer innen rusvernet samt i arbeid med annen helserelevant atferd som f. eks: spiseforstyrrelser, gambling, røyking, endring av kosthold og fysisk aktivitet. Teknikkene i MI korresponderer også svært godt med de man anvender i ART, særlig i Moralsk resonnering.

Bevisst bruk av kommunikasjonsferdigheter har en sentral plass i endringsfokuset rådgiving, både for å bygge en god arbeidsrelasjon, men også som en teknikk for å påvirke til endring.

MI bygger på kjensgjerningen at intensjonell atferdsendring forutsetter aktiv og konstruktiv deltakelse fra klientens side. Det legges stor vekt på betydningen av å utforske ambivalens og å bistå klienten i gjentatt beslutningstaking om endring. Rådgiver forsøker primært å hente fram og forsterke klientens eksisterende motivasjon og mestringsevne.

Motivasjon står sentralt i alle forandrings- og behandlingsprosesser. I nyere tenking omkring behandling og hjelpetjenester legger man vekt på samarbeidet mellom klient/pasient/bruker og den profesjonelle hjelper. Samarbeidet må baseres på den motivasjonsgrad som klienten faktisk har. I tidlige faser blir hjelperens oppgave å utløse de første elementene av egenmotivasjon, ved å øke forståelse og erkjennelse av problemets natur. MI er et spesielt nyttig redskap i arbeidet med lav motivasjonsgrad. I senere faser er arbeidet med ambivalens sentralt, for at usikkerhet og ambivalens skal bli en kilde til energi heller enn en hindring for utvikling. I MI utvikler man ferdigheter på å gjenkjenne elementer i motivasjon og å forsterke dem.

Vedlegg 5 E: JuniorART programmet


Jo bedre modellen er, jo bedre blir resultatet. Vi vet at gode juniorART-trenere har en uvurderlig effekt på deltakerne, både under trening og som coacher i sosiale sammenhenger. For mange er det vanskelig å overføre nye ferdigheter til en del sosiale settinger. Med oppfølging av en dyktig coach på deres egen alder som kan tipse, støtte, korrigere og skryte, er sjansen mye større for at overføring av nye ferdigheter blir en suksess. Vi vet også at gode juniorART-trenere kan formidle kunnskap til jevnaldrende på en enda mer treffsikker måte enn eldre trenere kan. Samarbeid mellom erfarne trenere og engasjerte juniorART-trenere har vist seg å være veldig bra. I tillegg er kurs og praksis en solid mulighet for ytterligere læring og erfaring for juniorART-trenerne selv.

Det vektlegges å trene ungdommene til å bli selvstendige trenere, likt trenerkurs for voksne, men tilpasset aldersgruppa. Det legges også vekt på å trene på å være gode rollemodeller og å veilede jevnaldrende i praktisk bruk av ferdigheter. Kurset inneholder følgende tema både i kursdel 1 og i kursdel 2.

1. Teori og grunnlag for ART
2. Trene på å være trenere
3. Det å være rollemodell
4. Hvordan hjelpe andre ungdommer med å generalisere ART
5. Noe opplegg på ettermiddag kveld med trenere, ungdommer og evt veiledere/ansvarlige voksne



Vedlegg 5 F: Videre kvalifisering av metodeansvarlig – videreutdanning i trening i sosial kompetanse



60 studiepoengs videreutdanning i
“Trening i sosial kompetanse”
ART- instruktør

**Deltids studie over 2 år:
8 ukes samlinger
ART sentral metode
ART-trenings praksis med forskning
Andre metoder i trening av sosial kompetanse som
PEACE4KIDS, MI, FamilieART, SPT, MST osv**

Fase 6 Bærekraftig

Veien frem til dette stadiet er som beskrevet i tidligere stadier en omfattende prosess som krever fra to til fire år. Stadiet *bærekraftig* omfatter systemer for vedlikehold og opprettholdelse av kompetanse og erfaringer med mål om langsiktig bruk av program og tilpasninger til eksterne krav og endringer (Fixen et al, 2005). Dette forutsetter et fortsatt sterkt fokus og prioritering til programmet både i forhold til personalmessige og økonomiske ressurser. Det er ikke nok å bestemme at man skal implementere et program en gang, implementering er en prosess som jevnlig må repeteres og gjenspeiles i ledelsens prioriteringer og personalets bevissthet i arbeid med de unge. For å kvalitetssikre videre drift av metoden anbefales flere nødvendige vurderinger og tiltak i dette stadiet.

Kvalitetssikrende retningslinjer og rutiner i denne fasen:

- 1. Opprettholde systemer fra tidligere stadier**
- 2. Deltakelse i forskningsprosjekter – nasjonalt og internasjonalt**
- 3. Deltakelse i metode og erfaringskonferanser nasjonalt og internasjonalt**
- 4. Metodetilfang må endres ved endring av oppdraget institusjonen er satt til å løse
jfr. målgruppe**

Referanser

Achenbach, T. M. & Rescola, L. A. (2001). *Manual for the ASEBA School-Age Forms & Profiles*. Burlington, VT: University of Vermont, Research Center for Children, Youth, & Families.

Andreassen, T. (2003). *Behandling av ungdom i institusjoner Hva sier forskningen*. Oslo: Kommuneforlaget.

Andrews, D. A., Zinger, I., & Hodge, R. D. (1990). Meta-analysis of treatment programs for young offenders: The effect of clinically relevant treatment. *Rediscovering Psychology. Criminal Justice and Behaviour, Vol 17, No 1*, 19-52.

Barnoski, R. & Aos, S. (2004). *Outcome Evaluatoins of Washington States` Research-Based Programs for Juvenile Offenders* (Rep. No. 04-01-1201). Washington State Institute for Public Policy.

Befring, E. (2010). Sårbare unge. Nye perspektiver og tilnærminger. In Frønes, E. Befring, & A.M.Sørli (Eds.), (Oslo: Gyldendal Norsk forlag.

Burns, G. L., Taylor, T. K., & Rusby, J. C. (2001a). *Child and Adolescent Disruptive Behavior Inventory 2.3: Parent Version*. Pullman: Washington State University, Department of Psychology.

Burns, G. L., Taylor, T. K., & Rusby, J. C. (2001b). *Child and Adolescent Disruptive Behavior Inventory 2.3: Teachers Version*. Pullman: Washington State University, Department of Psychology.

Cooke, D. J. & Phillip, L. (2000). To treat or Not to Treat? An Empirical Perspective. In C.R.Hollin (Ed.), *Handbook of Offender Assessment and Treatment* (ed., pp. 17-34). Chichester UK: John Wiley & Sons, LTD.

Dishion, T. J., McCord, J., & Poulin, F. (1996). When intervention harm. Peer group and problem behavior. *American Psychologist*, 54, 755-764.

Dodge, K. A. (2006). Translational science in action: Hostile attributional style and the development of aggressive behavior problems. [References]. *Development and Psychopathology* 18[3], 791-814.

Domben, E. & Sollid, G. (2005). ARTig i Larvik kommune. I L. moynahan, B. Strømgren & K. Gundersen (red.), *Erstatt aggresjonen. Aggression Replacement Training og positive atferds- og støttetiltak*. Oslo: Universitetsforlaget.

Domben, E. (2005). MiniART i Vårtun Barnehage. I L. moynahan, B. Strømgren & K. Gundersen (Red), *Erstatt aggresjonen. Aggression Replacement Training og positive atferds- og støttetiltak* (Oslo: Universitetsforlaget.

Elliot, S. N. & Gresham, F. M. (1991). *Social skills intervention guide: Practical strategies for social skills training*. Circle Pines, MN: American Guidance.

Fixsen, D., Naoom, S., Blase, K., Friedman, R. M., & Wallace, F. (2005). *Implementation Research: A Synthesis of the Literature*. Tampa, Florida: USF, University of Florida.

Gibbs, J. C., Barriga, A. Q., & Potter, G. B. (2001). *How I think (HIT) Questionnaire*. Champaign IL: Research Press.

Goldstein, A. P. & Martens, B. (2000). *Lasting change: Methods for Enhancing Generalization of Gain*. Champaign, IL: Research Press.

Goldstein, A. P., Glick, B., & Gibbs, J. C. (1998). *Aggression replacement training a comprehensive intervention for aggressive youth*. (Rev. ed ed.) Champaign, Ill: Research Press.

Gottfredson, D. C. & Gottfredson, G. D. (2002). Quality of school-based prevention program. Results from a national survey. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 39(1), 3-36.

Gresham, F. M. & Elliot, S. N. (1990). *Social Skills Rating System*. Circle Pines, MN: American Guidance Service.

Gulbrandsson, 2. (2007). *Från nyhet till vardagsnytta - om implementeringens mödosamma konst - en forskningsammensteling* (Rep. No. 20). Statens folkhalsinstitut.

Gundersen, K. (1999). Nye samhandlingsmønstre via rollespill. In Hans Erik Aarek, Tom Devig, & Leif Kåre Lende (Eds.), *Mer enn omsorg* (pp. 41-56). Nærbø: Rogaland Vernepleierhøgskole.

Gundersen, K. (2005). Implementering av ART. I L. moynahan, B. Strømgren, & K. Gundersen (red.), *Erstatt aggresjonen. Aggression Replacement Training og positive atferds- og støttetiltak*. Oslo: Universitetsforlaget (140-153).

Gundersen, K. & Moynahan, L. (2003). Trening av sosial kompetanse. I Frode Svartdal & Svein Eikeseth (Red), *Anvendt atferdsanalyse, teori og praksis* (pp. 293-316). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Gundersen, K. & Svartdal, F. (2010). Diffusion of treatment interventions: Exploration of secondary treatment diffusion. *Psychology, Crime and Law*, 16, 233-249.

Hatcher, R. M., Palmer, E. J., McGuire, J., Hounscome, J. C., Bilby, C. A. L., & Hollin, C. (2008). Aggression replacement training with adult male offenders within community settings: a reconviction analysis. *The Journal of Forensic Psychiatry and Psychology*, 19, 517-532.

Hellerdal, S. (2005). Implementering av ART i en barnevernsinstitusjon. I L. moynahan, B. Strømgren & K. Gundersen (Red.), *Erstatt aggresjonen. Aggression Replacement Training og positive atferds- og støttetiltak*. Oslo: Universitetsforlaget.

Hollin, C. R. (1995). The meaning and implications of "program integrity". In J. McGuire (Ed.), *What works: Reducing reoffending-guidelines from research and practice* (pp. 195-208). Chichester, UK: Wiley.

Husby, H. & Sagstad, U. (2005). ART i avdeling for individuell tilrettelagt opplæring i videregående skole. In L. moynahan, B. Strømgren & K. Gundersen (Red), *Erstatt aggresjonen. Aggression Replacement Training og positive atferds- og støttetiltak*. Oslo: Universitetsforlaget.

Kaunitz, C. & Strandberg, A. (2009). Aggression Replacement Training (ART) in Sweden - evidensbasert socialtjenst i praktiken? *Socionomens Forskningssupplement*, 26, 37-50.

Langeveld, J., Gundersen, K., & Svartdal, F. Social competence as a mediating factor in reduction of behavioral problems. *Scandinavian Journal of Educational Research*, (in press).

Larsen, T. (2005). *Evaluating principals and teachers implementation of Second Step. A case study of four Norwegian primary schools*. University of Bergen.

Mihalic, S., Irwin, K., Fagan, A., Ballard, D., & Elliot, D. (2004). Successful Program Implementation: Lessons From Blueprint. *Juvenile Justice Bulletin* www.oip.usdoj.gov/ojjdp [On-line].

Nordahl, T., Gravrok, Ø., Knutsmoen, H., & Larsen T.Rørnes, K. (2006). *Evaluations of programmes for the prevention of behavior problems and for the development of social competence* Oslo: Department of education.

Olsen, T. M. (2010). *Implementering av Aggression Replacement Training. Sentrale faktorer i implementeringsmodell for barnevernsinstitusjoner*. Universitetet i Bergen.

Olsen, T. M. & Boutera, M. (2005). Kongsberg - ART (K-ART). Med en arbeidsplass som behandlingsarena. I L. moynahan, B. Strømgren & K. Gundersen (red) *Erstatt aggresjonen. Aggression Replacement Training og positive atferds- og støttetiltak*. Oslo: Universitetsforlaget.

Onsager, T. (2005). ART på Hafslund Ungdomsskole i Sarpsborg. I L. moynahan, B. Strømgren & K. Gundersen (red), *Erstatt aggresjonen. Aggression Replacement Training og positive atferds- og støttetiltak*. Oslo: Universitetsforlaget.

Payne, A. A., Gottfredson, D. C., & Gottfredson, G. D. (2006). Implementation of School-Based Prevention Programs: Results from a National Study. *Prevention Science*, 7, 225-237.

Sørli, A. M., Ogden, T., Solholm, R., & Røyhus Olseth, A. (2010). Implementeringskvalitet - om å få tiltak til å virke. *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 47.

Wallace, F., Blase, K., Fixsen, D., & Naoom, S. (2008). *Implementing the Findings of Research: Bridging the Gap Between Knowledge and Practice*. Alexandria, VA: Educational Research Service.

Wilson, S. J. & Lipsey, M. V. (2007). School-based interventions for aggressive and disruptive behavior: Update of a meta-analysis. *American Journal of Preventive Medicine.*, 33, 130-143.

Woodward, R. (1997). Selection and training of staff for the therapeutic role in the prison setting. In E.Cullen & R.Woodward (Eds.), *Therapeutic communities or offenders* (pp. 223-252). Chichester, UK: Wiley.



DIAKONHJEMMET HØGSKOLE

Diakonhjemmet Høgskole har røtter tilbake til 1890, og er en virksomhet under stiftelsen Det Norske Diakonhjem. Høgskolen har 2200 studenter og i underkant av 200 ansatte, fordelt på avdeling Oslo og Rogaland.

Diakonhjemmet Høgskole skal utruste til tjeneste i samfunn og kirke, nasjonalt og internasjonalt gjennom utdanning og forskning. Høgskolens faglige fokus er diakoni, helse- og sosialfag.

Formidling er en viktig del av samfunnsoppdraget til Diakonhjemmet Høgskole. Denne rapportserien skal bidra til dette ved å skape dialog med praksisfelt og samfunn. I tillegg skal formidlingen bidra til at FoU-resultater blir omsatt i praksis.