



## Behovsmelding – lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnopplæring

Behovsmeldingen gjelder: Nettverk for fagarbeidere i SFO og skole

Regional ordning  Desentralisert ordning  Kompetanseløftet

Eier: Neverdal EnSpire skole, Kompetansenettverk Salten

Universitet/Høgskole: Nord universitet

Kontaktpersoner:

	Eier	UH
Navn	Kjersti Gjøviken	Ingeborg Broback Rasch/Nina Bjørnmyr Myrland
Funksjon	Rektor	Koordinator DeKom/ Komsip
E-post	Kjersti.gjoviken@enspire.no	nina.b.myrlund@nord.no/ingeborg.b.rasch@nord.no
Ev. merkes	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

Partnerskapet består av flere eiere? Ja  (Fyll ut liste) Nei

Partnerskapet består av flere UH? Ja  (Fyll ut liste) Nei

Partnerskapet leverer behovsmelding i flere ordninger? Ja  Nei

Totalt antall tiltak det er behov for tilskudd til? 1

Partnerskapet ønsker å videreføre behovsmelding fra 2024? Ja  Nei

Dersom ja, trenger ikke partnerskapet fylle ut tiltakene, men gi en kort redegjørelse for fremdrift i tiltaket (se siste side).

Total sum det meldes behov for 2025

Ordning	Eier	UH	Totalt
Regional ordning	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.
Desentralisert ordning	15000	86 517,-	86 517,-
Kompetanseløftet	15 000,-	86 517,-	116 517,-
Sum	30 000,-	173 034,-	203 034,-



## Tiltak 1

Navn på tiltak: Nettverk for ansatte både i SFO og skole ved Neverdal EnSpire skole

Tilskuddet fordeles

Eier	UH	Sum totalt
30000	173 034,-	203 034,-

Hva skal tilskuddet brukes til? Velg et element.

Beskriv hvordan tiltaket er forankret i den enkelte barnehage og skole på en måte som involverer ansatte og ledere, og i faglig dialog med UH

Tiltaket er forankret i lokalt behov, og er valgt ut med bakgrunn i de ansattes ønsker om kompetanseutvikling. Høsten 2024 utviklet Nord u. en spørreundersøkelse for alle assistenter og fagarbeidere i SFO og skole. Dette gav oss bedre innsikt i hvilken kompetanse og praksis vi har, hvilke utfordringer de ansatte står i og hvilke områder de har behov for økt kompetanse i.

Resultater fra kartleggingen viser at de ansatte i både SFO og skole ønsker bistand på følgende områder:

1. Utfordrende atferd: Håndtering og forståelse av utfordrende atferd er et kritisk område.
2. Relasjonsbygging: Styrking av relasjoner mellom elever og voksne.
3. Foreldresamarbeid: Bedre samarbeid og kommunikasjon med foreldre.
4. Inkludering: Økt fokus på inkludering og tilpasning til individuelle behov.
5. Språkarbeid i SFO: Forbedring av språkarbeid og kommunikasjon i SFO.

Dette tiltaket er også drøftet i medbestemmelsesmøter, noe som sikrer at de er godt forankret i de lokale behovene og ønskene til de ansatte.

Beskriv hvordan tiltakene skal fremme kollektive prosesser for profesjonsutvikling som utvikler barnehagen eller skolen

Et fagarbeidernetttverk kan spille en viktig rolle i å fremme kollektive prosesser for profesjonsutvikling som kan bidra til å utvikle praksis ved SFO og skole.

Gjennom nettverket kan ansatte dele erfaringer og metoder som har vist seg effektive, noe som kan inspirere til nye tilnærminger og forbedringer i pedagogisk praksis. Regelmessige møter og diskusjoner gir ansatte muligheten til å støtte hverandre, skape en følelse av fellesskap og samarbeid, og dermed forbedre arbeidsmiljøet og øke motivasjonen. Regelmessig refleksjon over praksis og evaluering av tiltak gjennom felles refleksjonsmøter bidrar til kontinuerlig forbedring ved å diskutere hva som fungerer og hva som kan forbedres.

Samarbeidet med UH bygger en bro mellom teori og praksis, og viser sammenhengen mellom teoretisk kunnskap og praktisk erfaring, noe som styrker den pedagogiske praksisen.

Nettverket kan legge til rette for en dynamisk og kontinuerlig profesjonsutvikling. Deltakerne får oppgaver mellom hver samling, hvor de tester ut ulike metoder, deler faglig påfyll med kolleger, reflekterer over egen praksis og gjennomfører utviklingsarbeid på egen enhet. Nettverket kan fungere som en form for kollegaveiledning og profesjonsutvikling. På



nettverkssamlingene modelleres slike prosesser, slik at deltakerne kan ta dem med tilbake til sine profesjonsfelleskap. Dette gir dem muligheten til å øve på å utvikle praksis gjennom observasjon, refleksjon og kollegabasert veiledning.

Målet med nettverket er å styrke kunnskapen og kompetanse til de ansatte i SFO og skole, som bidrar til et likeverdig tilbud som fremmer utvikling, læring og trivsel hos alle elever.

Beskriv hvordan dette samarbeidet bidrar til å styrke lærerutdanningen

Kunnskapen og erfaringene som universitetet tar tilbake til lærerutdanningen er viktig for å sikre et godt samarbeid mellom lærere og fagarbeidere i skole- og SFO-tiden. Siden det ofte er de samme personene som jobber både i SFO og på skolen, er det viktig å understreke betydningen av samarbeid mellom lærere og pedagogiske medarbeidere/fagarbeidere for å sikre et godt læringsmiljø gjennom hele dagen.

Utviklingspartnere fra Nord Universitet er ofte direkte involvert i undervisning og veiledning av studenter på FoU-oppgaver og masteroppgaver. Lokalkunnskap om Nordland fylke er svært verdifull. Vi blir kjent med både store og små kommuner, skoleeiere, skoler, skoleledere og skolens utviklingsgrupper. Vi møter lokale variasjoner som store skoler, skoler med busselever, oppvekstsentre og fådelte skoler, og får unike innblikk i skolens hverdag, utfordringer og muligheter. Denne innsikten bruker vi til å utdanne robuste og engasjerte lærere som er kjent med ulike skoler i både store og små kommuner. Vi får tilgang til viktig empiri for forskning som vi bruker i vårt arbeid, noe som gagnar både universitetet og lokalsamfunnene.

Beskriv hvordan dette tiltaket er forankret i [langsiktig plan](#)

Tiltaket er forankret i punkt 7.1.2 i den langsiktige planen som omhandler profesjonsfelleskapet i skolene. Fagarbeiderne har sentrale oppgaver i skolehverdagen og SFO er en stor og viktig del av skolen, men de ansatte har ofte ikke mulighet til å delta i kompetanseheving på lik linje med lærere på grunn av rammefaktorene for SFO-driften. Å etablere et eget nettverk for denne gruppen er derfor viktig for å kunne tilby kompetanseheving innenfor deres rammer.

Tiltaket er også forankret i punkt 7.1.4 i del langsiktige planen som handler om at elevene skal få tidlig hjelp, og rett hjelp.

Tiltaket bidrar også til å nå sektormålene innenfor grunnskolen, som handler om at alle har et godt og inkluderende læringsmiljø, barn og at de ansatte i kunnskapssektoren har høy kompetanse.

Eiers tilskudd skal brukes på følgende måte

Tid til samarbeid med Nord universitet  
Kostnader knyttet til fysiske treffpunkt

UH sitt tilskudd skal brukes på følgende måte

Tilskuddet vil bli brukt til planlegging, gjennomføring og etterarbeid i nettverket, samt dekke reise- og oppholdsutgifter knyttet til tiltaket. Påslag drift og administrasjon er inkludert i utregningen.

Nettverkssamlinger: 124 734,-  
Digitale samlinger: 27 600,-  
Arbeidsgruppe: 20 700,-



--

Det er behov for å bruke midler til koordinator for dette tiltaket? Ja

Begrunn

Tiltakets varighet Vår 2025  Høst 2025  Vår 2026

Dersom tiltak ønskes videreført etter vår 2026 gi anslag på behov

	Eier	Begrunnelse	UH	Begrunnelse
Høst 2026	15000,-	Vi ønsker å prøve ut dette nettverket over tid, og etter hvert inkludere andre fagarbeidere i Meløy kommune.	86 517,-	Vi ønsker å prøve ut dette nettverket over tid, og etter hvert inkludere andre fagarbeidere i Meløy kommune.
2027	30 000,-	Vi ønsker å prøve ut dette nettverket over tid, og etter hvert inkludere andre fagarbeidere i Meløy kommune.	173 034,-	Vi ønsker å prøve ut dette nettverket over tid, og etter hvert inkludere andre fagarbeidere i Meløy kommune.
2028	30 000,-	Vi ønsker å prøve ut dette nettverket over tid, og etter hvert inkludere andre fagarbeidere i Meløy kommune.	173 034,-	Vi ønsker å prøve ut dette nettverket over tid, og etter hvert inkludere andre fagarbeidere i Meløy kommune.

Hvem er målgruppa for tiltaket?

Ansatte som jobber både i SFO og skole.