



Statsforvalteren i Nordland

Nordlaanten Staatehaaltoje
Nordlánda Stáhtaháldadiddje

Behovsmelding – lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnopplæring

Behovsmeldingen gjelder:

Regional ordning Desentralisert ordning Kompetanseløftet

Private og offentlige eiere i: Beiarn, Bodø, Fauske, Gildeskål, Hábmmer-Hamarøy, Meløy, Rødøy, Saltdal, Steigen, Sørfold

Kompetansenettverk Salten

Universitet/Høgskole: Nord Universitet

Kontaktpersoner:

	Eier	UH
Navn	Linn Synnøve Normann Godtfredsen	Ulla Olsen Strand
Funksjon	Fagleder/koordinator dekom Salten	Koordinator DEKOM
Telefon	913 74 787	95046670
E-post	linn@rkksalten.no	ulla.strand@nord.no
Kontonr	4509 26 76033	7694 05 19752
Org. Nr	986 439 498	970 940 243
Ev. merkes	RK1476	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? 2

Total sum det meldes behov for 2024

Ordning	Eier	UH	Totalt
Regional ordning	313.800,-	502.180,-	815.980,-
Desentralisert ordning	250.000,-	543.000,-	793.000,-
Kompetanseløftet	550.000,-	900.000,-	1.450.000,-
Sum	1.223.800,-	2.118.660,-	3.342.460,-



Tiltak 2

Navn på tiltak: Regionalt nettverk for begynneropplæring i lesing og skriving

Tilskuddet fordeles

Eier	UH	Sum totalt
125.000,-	271.500,-	396.500,-

Hva skal tilskuddet brukes til? Gjennomføring av tiltak

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

Når det gjelder nettverket for begynneropplæring er det et tiltak som er påbegynt basert på slike innmeldte behov på tvers av flere enheter og kommuner, og satt i gang fordi det oppleves som sterkt nødvendig av mange å fokusere på bedre kompetanse i lesing og skriving i begynneropplæringen, fordi både forskning, kartlegginger og nasjonale prøver viser at regionen skårer for lavt her over tid, og trenger å gjøre noe annerledes for å sikre bedre kvalitet i undervisningen i både norsk og samisk. Fokuset i nettverket, ut fra slike kartlegginger, og ut fra deltakernes analyse av behovene på de enhetene de representerer er: Lese- og skriveferdigheter, særlig lesing (også to- og flerspråklig, **herunder samisk språk**). Flyktningsesitasjonen i regionen stiller særskilte krav til kompetansen i begynneropplæringen i skolen nå, og er også et område med behov for ekstra kompetanse, som både praksisfeltet og UH er spesielt opptatt av og oppmerksom på.

Flere av deltakerne i nettverket har nylig tatt videreutdanning i begynneropplæring på Oslo Met, og har med seg perspektiver herfra inn i nettverket.

Deltakerne i nettverket representerer sin skole/sin kommune (eier) og har i ansvar å bringe informasjon, kompetanse og behov inn og ut av nettverket mellom samlingene. På den måten forankres arbeidet på den enkelte enhet hele veien, og det er mer enn behovene til den enkelte som representeres i nettverket. Dette gjøres gjennom mellomarbeid mellom samlingene, forberedelsesoppgaver og lignende.

I tillegg bringes innhold fra nettverket inn i forum for skoleeiere og skoleledere i Salten på ulike måter, gjennom RKK Salten, som jevnlig informerer disse om hva det jobbes med i de regionale nettverkene og holder dem oppdatert. Dette gjøres på møter gjennom året, via Teams-rom og på e-post. Ledere er også innkalt til møter, og kan delta på disse dersom de ønsker, og er også av og til med på arbeidsgruppemøter og lignende for å være informert om hva det jobbes med, og for å ha god forankring til arbeidet i nettverket. Vi ser at arbeidet med begynneropplæring har stor overføringsverdi til utrolig mange andre områder i skolen, både når det kommer til fag og til ledelse, så det er et nettverk med et stort nedslagsfelt og som vi har mye igjen for i regionen på mange områder.

Behovet for nettverket og innholdet i nettverket er kommet fram i dialog med Nord universitet, både med regionkontakt Ulla Olsen, og med spesifikke fagkontakter for nettverket, som sitter i arbeidsgruppe for nettverket sammen med koordinator fra RKK og lærer-representanter fra nettverket. Arbeidsgruppa planlegger nettverkssamlingene fra gang til gang, sånn at samlingene blir mest mulig tilpasset målgruppa, og likeverdige for både UH og praksisfeltet – at behovene for begge partene blir hensyntatt i planleggingen og gjennomføringen.

Behovet for regionale nettverk i Salten er meldt fra enhetene og eierne selv gjennom både ståstedsanalyse, SWOT, ulike former for kartlegging og analyse (både via RKK, Nord universitet, kommunene selv og så videre), arbeid med tall kommunene selv jobber fram (nasjonale



prøver, kartlegginger, elevundersøkelse o.l.). I tillegg til at det selvfølgelig kommer opp som tema mer kvalitativt gjennom samtaler, dialog, refleksjon på ulike treffpunkter og arenaer hvor vi treffer lærere og ledere i skolen.

De fleste kommunene i Salten er i prosess med å lage eller (vurdere å) rullere oppvekstplan, en prosess som involverer alle ansatte, tillitsvalgte, ledere, barn og unge, foreldre m.fl. på ulike måter og i ulike faser, der ulike områder og temaer løftes fram som særskilt nødvendige å satse på i kommende i periode. Enhetene og kommunene som er representerte i de regionale nettverkene deltar på bakgrunn av satsingsområder som stemmer overens med dette.

Årlig gjennomfører RKK Salten kompetansekartlegging med alle kommunene, som det også jobbes med i de ulike nettverkene for å se hvilke behov det er konstruktivt at det jobbes med på tvers, og ut fra dette lages det en [regional årsplan](#) (ny plan vedtas mars 2024). Denne kartleggingen sendes ut til alle ledere, som igjen involverer sine ansatte i arbeidet med innmeldte behov.

Mange skoler/kommuner føler seg for små og for alene til å jobbe med sine kompetansebehov bare på egenhånd og ønsker input, erfaringsdeling, faglig påfyll sammen med andre gjennom nettopp regionale nettverk, og har slike regionale nettverk som en del av sin kommunale strategi for utviklingsarbeid og som tiltak i sine kompetanseplaner.

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

I alle nettverk i Salten er det jobbet godt med hva *representasjon* betyr, og at de som deltar har ansvar for å dele kompetanse fra nettverket til egen arbeidsplass, gjøre mellomarbeid mellom nettverkssamlingene på egen arbeidsplass, og ta med seg erfaringer og kunnskap fra egen praksis og eget kollegium inn i nettverket – fokus på delings- og læringskultur både på enkeltskoler og på tvers av skoler (jf. overordnet del kap. 3.5). Vi har jobbet med felles mål, forventninger og ansvarsfordeling for nettverket, og dette er noe vi ser vi jevnlig må ha oppe og minne oss selv på, sånn at vi jobber etter kriteriene for lærende nettverk og har et utviklingsfokus som skal lede til varig endring av praksis i klasserommet, et kollektivt fokus på elevenes læring, som elevene skal merke forskjell på.

Deltakerne i nettverket har mellomarbeid mellom hver samling, der de skal teste ut ulike undervisningsopplegg og metodikk, dele faglig påfyll med kolleger, reflektere over noe i eget profesjonsfellesskap og gjøre utviklingsarbeid på egen enhet. Dette skal de igjen bringe inn i nettverket som deling med andre deltakere, for å koble til teori og forskning og så videre – dra det opp på et metanivå, og her kommer partnerskapet med Nord universitet særlig inn og er en uvurderlig støtte. Dette kan handle om blant annet: Hva er det som bidrar til leseopplæring? Lek, fantasi, forestillingsevne viktig, og et grunnlag for leseopplevelsen når de blir større, når det bare er fokus på tradisjonell leseopplæring. Lekens betydning for leseopplæring. Fra lek til lesing. **Herunder kommer også kjennskap til og kunnskap om samiske og andre kulturers tradisjoner, lek og språk – for alle elever, gjennom hele skoleåret.** Nettverket jobber blant annet med å bli kjent med kartlegginger og læringsressurser på ulike språk, også samisk, sånn at kompetansen på det området blir større.

Nå er jo ikke deltakerne i nettverket nødvendigvis ute og observerer hverandre i klasserommet, selv om det er opptil flere som jobber på samme enhet og til og med i samme klasse og har den muligheten. Likevel kan også nettverksarbeid fungere som en form for kollegaveiledning og profesjonsutvikling, og på nettverkssamlingene kan vi modellere nettopp



slike prosesser som deltakerne kan ta med seg tilbake til eget profesjonsfellesskap og øve på for å utvikle praksis, gjennom blant annet observasjon, refleksjon og kollegabasert veiledning: Hvordan er det elevene oppnår best læring? Hvordan kan vi forbedre undervisningen til elevenes beste? Hvordan kan vi forbedre praksis i klasserommet?

Deltakerne i nettverket får påfyll av den forskningsbaserte kunnskapen som bør ligge til grunn for kollektiv læring og utviklingsarbeid i et profesjonsfellesskap, i arbeidet med av-privatisere (uønsket) praksis. Deltakerne vil være utmerkede ressurspersoner/veiledere for å lede forbedring av praksis i klasserommet, og gjennom at de er med i nettverket er det en måte for kommuner/eiere å bygge denne kapasiteten på. Å møte andre på tvers på jevnlig basis gir disse ressurspersonene/veilederne støtte, trygghet og inspirasjon i arbeidet i en hektisk hverdag, og en mulighet for å skape en felles forståelse, bygge kapasitet sammen, lære av hverandre og ikke måtte finne opp kruttet selv på hver eneste liten enhet. Her trengs selvfølgelig også masse lederstøtte, og det jobbes det parallelt med på leder- og eiernivå i RKK-regi.

Ledere i kommunene har jobbet mye med kollektive prosesser og profesjonsfellesskap i de tidlige årene i arbeidet med tilskuddsordningene; hvordan de som deltar i nettverk får tid og rom til å gjøre denne jobben ute på enhetene, og at det er satt av i årsplan/virksomhetsplan og henger sammen med kompetansebehov på de ulike enhetene og i de ulike kommunene. Dette er fortsatt et fokus på leder- og eiernivå, og det er viktig sammenhenger å synliggjøre, og skape rom for.

Nettverkene inviterer også inn andre faginstanser i regionen ved behov, så det er en fin måte å mobilisere den kompetansen vi faktisk samlet sett har i regionen, og kunne samarbeide og hjelpe hverandre på tvers. Det har allerede oppstått kontakt mellom ulike skoler, kommuner som samarbeider om spesifikke ting, og det er flere enheter/kommuner som har fått opprettet kontakt med regionale kompetansesentre som Statens Barnehus, Krisesenteret, Felles Ansvar m.fl. – på den måten kommer deres unike kompetanse også ut i distriktene i større grad.

Nettverkene har også vist seg å være en fin mulighet for lærerstudenter å bli kjent med større deler av regionen enn bare Bodø, og få kontakt med barnehager og skoler i de andre kommunene, bli kjent med hvordan de jobber, hva som er utfordrende, om det er mulig å komme ut dit i praksis, og om det finnes gode problemstillinger der for masteroppgaver.

Beskriv hvordan dette samarbeidet bidrar til å styrke lærerutdanningen

Utviklingspartnere fra Nord Universitet jobber ofte direkte i undervisning og veiledning av studenter på FoUoppgaver og masteroppgaver. Lokalkunnskap om Nordland fylke har stor verdi. Vi blir kjent med store og små kommuner, skoleeiere, skoler og skoleledere og skolens utviklingsgrupper. Vi møter lokale variasjoner som store skoler, skoler med busselever, oppvekstsentre, fådelt skoler og får unike innblikk i skolenes hverdag, utfordringer og muligheter. Vi bruker dette for å utdanne robuste og engasjerte lærere som vet om ulike skoler i store og små kommuner. Vi får tilgang til viktig empiri for forskning som vi bruker i arbeidet vårt og som kommer både universitetet og lokalsamfunnene til gode.

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



Nettverket for begynneropplæring har et naturlig og særlig fokus på det samiske språket og perspektivet, jf. punkt 1.7.

Begynneropplæring er et prioritert tiltak i langsiktig plan, jf. punkt 7.1., og handler om både kompetanse og struktur, noe som stemmer godt overens med analyse av behov i Salten og arbeidet i nettverket. Indirekte jobber jo nettverket også med å modellere godt profesjonsfellesskap (7.2.), sånn at deltakerne kan være viktige ressurspersoner sammen med skoleledelse i dette arbeidet på egen skole. Arbeid med begynneropplæring innebærer god kjennskap til læreplan og læreplanforståelse (7.3), og samarbeid med Nord universitet på dette området øker deltakernes kompetanse på også dette området.

Kjennetegn for måloppnåelse som dette tiltaket jobber særskilt med:

- Plan for overgang mellom barnehage og skole/SFO
- Godt og inkluderende læringsmiljø, med lekpreget inngang til læring
- Kjennskap til læreplanverket, også det samiske innholdet
- Rask intensiv opplæring for elever som står i fare for å bli hengende etter i lesing eller skriving
- Profesjonsfaglig fellesskap som reflekterer over felles verdier og videreutvikler praksis til elevenes beste
- Partnerskap med UH for å utvikle lærerutdanningene

Eiers tilskudd skal brukes på følgende måte

3 heldags nettverkssamlinger i Bodø, kl. 10-15 skoleåret 2024/2025.
Arbeidsgruppemøter digitalt i forkant av disse.

Vi ser at det er helt nødvendig at eiers tilskudd dekker de praktiske kostnadene rundt det å arrangere nettverk og læreres deltakelse i nettverk, fordi situasjonen i kommunene er så presset både økonomisk og med fravær at dersom deltakelse i regionale aktiviteter kommer som en ekstra utgift blir det fort flere deltakere som ikke får anledning til å delta – kompetansehevende tiltak blir kuttet dersom kommunene må iverksette sparetiltak. Det er viktig med kontinuitet og deltakelse fra alle i nettverket, som igjen representerer sine skoler og sine kommuner/eiere, og dersom de ikke kan delta, når ikke kompetansen ut til flere profesjonsfellesskap og igjen ut til flere klasserom og elever, og vi oppnår ikke ønsket effekt og måloppnåelse med tiltaket.

Vi fikk 100.000,- for tiltaket i fjor, og ser at det akkurat ikke holdt for å gjennomføre helt som tenkt, derfor har vi økt litt.

Skoleeiers egenandel regnes som tidligere med som deltakelse på aktiviteter (arbeidstid og reisetid), altså ressursen som brukes for å kunne delta på både behovsavklaringer, planlegging og gjennomføring av nettverk.

I tillegg til dette kommer mellomarbeid på den enkelte enhet som det settes av tid til som kollektivt arbeid. Skoleeiere og skoleledere deltar også på utviklingsarbeid både i egen kommune og i regional regi.

UH sitt tilskudd skal brukes på følgende måte



3 heldags à 5 timer i Bodø kl 10-15 for hver gang. Besøk av 2 utviklingspartnere og avsatt tid til planleggingsmøter/arbeidsgruppemøter i forkant av de tre nettverkssamlingene. Dette er en estimert plan som kan justeres underveis utfra hva som fungerer til det beste for god gjennomføring av partnerskapet. Regionen v /RKK er innforstått med at det er utfordrende for Nord å få til bidrag fra norskseksjonen – i begynneropplæringsnettverket – men vi skal se på muligheter og kan eventuelt bruke midlene til å leie inn andre UH/faglige bidragsytere/aktører.

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

Det er mange kommuner involvert, og også private eiere, og koordinatorrollen innebærer å jobbe med forankring og eierforhold på lik linje hos alle.

Koordineringsfunksjonen dreier seg om å være kommunenes forlengede arm i utviklingsarbeid, støtte og bidra til at dette skjer i tråd med gjeldende satsinger, føringer og lovverk.

- Bidra til et likeverdig partnerskap. Her er RKK et nøytralt mellomledd, som vi har sett er en av suksessfaktorene for denne likeverdigheten.
- Være oppdatert på føringer og lovverk og hvordan dette må tas tak i ute i kommunene.
- Kalle inn til møter i både arbeidsgrupper og nettverk/tiltak som er i partnerskap mellom UH og kommunene, sørge for kontinuitet og framdrift i arbeidet.
- Bidra som prosessveileder og med god relasjonskompetanse der det er nyttig og viktig.
- Delta i fagutvalg rekom og dekom på vegne av Salten.
- Være oppdatert på relevant ny forskning, teori og litteratur – kombinere det organisatoriske med det faglige.
- Følge opp mellomarbeid i lærende nettverk og ulike lærende tiltak.
- Skape balanse mellom fokus på individ og system, her og nå og langsiktig arbeid – systematisk, strukturert.
- Holde fokus på tydelig ansvars-, oppgave- og forventningsavklaring, passe på å stoppe opp ofte nok (også fordi det er stor utskifting i kommunene)
- Ta imot påmeldinger, info til deltakere, fakturere osv.
- Se fellestrekk (felles behov e.l.) hos ulike enheter/kommuner, og koble folk sammen der det kan være konstruktivt.
- Kjenne til ressurspersoner og -instanser i Salten som kan bidra inn i barnehage, skole og andre enheter, og bidra til å opprette kontakt – dette også for kompetanseheving for de som jobber nærmest barna. Eksempelvis kan dette være kommunepsykologer, fagpersoner på Krisesenteret, Statens Barnehus, Felles Ansvar, konfliktrådet, friluftsråd/idrettsråd, veiledningssenter for pårørende, Nordlandssykehuset eller andre.
- Presentere og modellere ulike metoder og verktøy for prosessarbeid, utviklingsarbeid.
- Organisatorisk hukommelse – nettverkene i sektoren som RKK organiserer, fungerer som en organisatorisk hukommelse som gjør regionen mindre sårbar når folk bytter jobb (ledere/eiere).

Koordinatorrollen til RKK er forankret i RKKs strategidokument. I oppdraget fra eierne ligger det blant annet at RKK skal være pådriver og bidragsyter til økt kompetanse, legge til rette for kompetanseutvikling, bistå kommunene med implementering av relevante satsinger og utviklingsprosjekt, støtte kommunene i å være oppdatert på føringer, satsinger, føringer og lovverk, synliggjøre sammenhenger, og RKK skal være bindeledd mellom kommunene og aktuelle samarbeidspartnere, i dette tilfellet Statsforvalteren, UH, og andre aktører som jobber



for og med barn og unge i Salten. I tråd med bærekraftsmål 16.7 skal RKK Salten medvirke til lydhøre, inkluderende, medbestemmende og representative beslutningsprosesser, som er særlig aktuelt i prosessen knyttet til behovsmelding og arbeid med kompetanseheving i barnehage og skole (+ støttefunksjoner).

Nord universitet uttaler også at det er nyttig for dem å ha RKK-leddet som en viktig del av partnerskapet i Salten. Det blir for mye å skulle følge opp hver enkelt kommune, og RKK bidrar dessuten til å holde den røde tråden og framdriften i arbeidet som et mellomledd som organiserer og strukturerer arbeidet, er pådriver i mellomarbeid, innhenter info, samler arbeidsgrupper, nettverk, ledergrupper både i og mellom kommuner til prosessene som skal gjøres, og har stor kjennskap til ulike aktører i Salten.

I tillegg til dekom er det også en del andre føringer og ordninger inn for skolesektoren, som det er viktig å se på som en del av helheten: Oppfølgingsordningen, barnevernsreformen, samarbeid om tjenester, ny opplæringslov, ulike skjønnsmiddelprosjekter i kommunene som er relevante, juridisk arbeid m.m. I tillegg er det viktig å få synliggjort kompetanseløftet som grunnmur for både dekom og rekom, og at alle tilskuddsordningene (+ flere føringer) henger sammen.

Tiltakets varighet Vår 2024 Høst 2024 Vår 2025

Dersom tiltak ønskes videreført etter vår 2025 gi anslag på behov

	Eier	Begrunnelse	UH	Begrunnelse
Høst 2025	62.500	Langsiktig og kontinuerlig jobbing - utviklingsarbeid tar tid. Se effekt over tid. Kunne måle effekt og endring. Forskning.	135.750	Langsiktig og kontinuerlig jobbing - utviklingsarbeid tar tid. Se effekt over tid. Kunne måle effekt og endring. Forskning.
2026	125.000	Langsiktig og kontinuerlig jobbing - utviklingsarbeid tar tid. Se effekt over tid. Kunne måle effekt og endring. Forskning.	271.500	Langsiktig og kontinuerlig jobbing - utviklingsarbeid tar tid. Se effekt over tid. Kunne måle effekt og endring. Forskning.
2027	125.000	Langsiktig og kontinuerlig jobbing - utviklingsarbeid tar tid. Se effekt over tid. Kunne måle effekt og endring. Forskning.	271.500	Langsiktig og kontinuerlig jobbing - utviklingsarbeid tar tid. Se effekt over tid. Kunne måle effekt og endring. Forskning.



Hvem er målgruppa for tiltaket?

Lærere i barneskole, skoleledere, UH, studenter.



Tiltak 3

Navn på tiltak: SFO-ledernetverk Salten

Tilskuddet fordeles

Eier	UH	Sum totalt
125.000,-	271.500,-	396.500,-

Hva skal tilskuddet brukes til? Gjennomføring av tiltak

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

SFO-ledernetverket i Salten har eksistert i alle fall i 15 år, men ble et dekom-tiltak først i fjor, altså at det ble en del av partnerskapet med UH. Dette var fordi både SFO-lederne selv og skoleeierne opplevde et behov for mer kompetanseutvikling i SFO knyttet til implementeringen av ny rammeplan, og at det i arbeidet i nettverket over tid har kommet fram at det å være SFO-leder er utrolig krevende på veldig mange områder. I tillegg er SFO en unik arena for å skape inkluderende og gode læringsmiljøer for barna, som igjen kan støtte oppunder skolens arbeid, og som derfor er utrolig viktig å ha god kompetanse på.

SFO-lederne som er i dette nettverket opplever selv å trenge støtte i å lede kollektive prosesser, å kunne veilede og jobbe utviklingsbasert med sine ansatte. De er ledere som ofte ikke har fått samme opplæring og utdanning i dette som andre ledere i kommunene, og har også ansatte som ikke har samme utdanningsnivå som ellers i skolen, og som ellers ikke har like mye avsatt tid til arbeid i profesjonsfelleskap. De har ansatte som ikke har samme mulighet til å delta på nettverk, som ikke har avsatt tid til utviklingsarbeid, etter- og videreutdanning og lignende på samme måte, og som trenger andre måter å jobbe med rammeplanen og tilbudet i SFO på.

Det er SFO-nettverk både i Vesterålen og Rana, og via blant annet kontaktpersonene i Nord universitet ser vi for oss at utveksling mellom nettverkene, læringsutbytte og erfaringsdeling på tvers kan være utrolig nyttig og givende.

Behovet for nettverket og innholdet i nettverket er kommet fram i dialog med Nord universitet, både med regionkontakt Ulla Olsen, og med spesifikke fagkontakter for nettverket, som sitter i arbeidsgruppe for nettverket sammen med koordinator fra RKK og lærer-representanter fra nettverket. Arbeidsgruppa planlegger nettverkssamlingene fra gang til gang, sånn at samlingene blir mest mulig tilpasset målgruppa, og likeverdige for både UH og praksisfeltet – at behovene for begge partene blir hensyntatt i planleggingen og gjennomføringen.

Behovet for nettverksarbeid i Salten er meldt fra enhetene og eierne selv gjennom både ståstedsanalyse, SWOT, ulike former for kartlegging og analyse (både via RKK, Nord universitet, kommunene selv og så videre), arbeid med tall kommunene selv jobber fram (nasjonale prøver, kartlegginger, elevundersøkelse o.l.). I tillegg til at det selvfølgelig kommer opp som tema mer kvalitativt gjennom samtaler, dialog, refleksjon på ulike treffpunkter og arenaer hvor vi treffer lærere og ledere i skolen.

De fleste kommunene i Salten er i prosess med å lage eller (vurdere å) rullere oppvekstplan, en prosess som involverer alle ansatte, tillitsvalgte, ledere, barn og unge, foreldre m.fl. på ulike måter og i ulike faser, der ulike områder og temaer løftes fram som særskilt nødvendige å satse på i kommende i periode. Enhetene og kommunene som er representerte i de regionale nettverkene deltar på bakgrunn av satsingsområder som stemmer overens med dette.



Årlig gjennomfører RKK Salten kompetansekartlegging med alle kommunene, som det også jobbes med i de ulike nettverkene for å se hvilke behov det er konstruktivt at det jobbes med på tvers, og ut fra dette lages det en [regional årsplan](#) (ny plan vedtas mars 2024). Denne kartleggingen sendes ut til alle ledere, som igjen involverer sine ansatte i arbeidet med innmeldte behov.

Mange SFOer føler seg for små og for alene til å jobbe med sine kompetansebehov bare på egenhånd og ønsker input, erfaringsdeling, faglig påfyll sammen med andre gjennom nettopp regionale nettverk, og har slike regionale nettverk som en del av sin kommunale strategi for utviklingsarbeid og som tiltak i sine kompetanseplaner.

Deltakerne i nettverket representerer sin skole/sin kommune (eier) og har i ansvar å bringe informasjon, kompetanse og behov inn og ut av nettverket mellom samlingene. På den måten forankres arbeidet på den enkelte enhet hele veien, og det er mer enn behovene til den enkelte som representeres i nettverket. Dette gjøres gjennom mellomarbeid mellom samlingene, forberedelsesoppgaver og lignende.

I tillegg bringes innhold fra nettverket inn i forum for skoleeiere og skoleledere i Salten på ulike måter, gjennom RKK Salten, som jevnlig informerer disse om hva det jobbes med i de regionale nettverkene og holder dem oppdatert. Dette gjøres på møter gjennom året, via Teams-rom og på e-post. Ledere er også innkalt til møter, og kan delta på disse dersom de ønsker, og er også av og til med på arbeidsgruppemøter og lignende for å være informert om hva det jobbes med, og for å ha god forankring til arbeidet i nettverket.

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

I alle nettverk i Salten er det jobbet godt med hva *representasjon* betyr, og at de som deltar har ansvar for å dele kompetanse fra nettverket til egen arbeidsplass, gjøre mellomarbeid mellom nettverkssamlingene på egen arbeidsplass, og ta med seg erfaringer og kunnskap fra egen praksis og eget kollegium inn i nettverket – fokus på delings- og læringskultur både på enkeltskoler og på tvers av skoler (jf. overordnet del kap. 3.5). Vi har jobbet med felles mål, forventninger og ansvarsfordeling for nettverket, og dette er noe vi ser vi jevnlig må ha oppe og minne oss selv på, sånn at vi jobber etter kriteriene for lærende nettverk og har et utviklingsfokus som skal lede til varig endring av praksis i klasserommet, et kollektivt fokus på elevenes læring, som elevene skal merke forskjell på.

Deltakerne i nettverket har mellomarbeid mellom hver samling, der de skal teste ut ulike undervisningsopplegg og metodikk, dele faglig påfyll med kolleger, reflektere over noe i eget profesjonsfellesskap og gjøre utviklingsarbeid på egen enhet. Dette skal de igjen bringe inn i nettverket som deling med andre deltakere, for å koble til teori og forskning og så videre – dra det opp på et metanivå, og her kommer partnerskapet med Nord universitet særlig inn og er en uvurderlig støtte.

Nå er jo ikke deltakerne i nettverket nødvendigvis ute og observerer hverandre. Likevel kan også nettverksarbeid fungere som en form for kollegaveiledning og profesjonsutvikling, og på nettverkssamlingene kan vi modellere nettopp slike prosesser som deltakerne kan ta med seg tilbake til eget profesjonsfellesskap og øve på for å utvikle praksis, gjennom blant annet observasjon, refleksjon og kollegabasert veiledning. Hospitering hos hverandre er også en mulighet, med eller uten observasjon fra Nord, dersom det avtales at den tildelte ressursen i noen tilfeller brukes på den måten i stedet for på nettverkssamlinger.



Deltakerne i nettverket får påfyll av den forskningsbaserte kunnskapen som bør ligge til grunn for kollektiv læring og utviklingsarbeid i et profesjonsfelleskap, i arbeidet med av-privatisere (uønsket) praksis. Deltakerne vil være utmerkede ressurspersoner/veiledere for å lede forbedring av praksis i klasserommet, og gjennom at de er med i nettverket er det en måte for kommuner/eiere å bygge denne kapasiteten på. Å møte andre på tvers på jevnlig basis gir disse ressurspersonene/veilederne støtte, trygghet og inspirasjon i arbeidet i en hektisk hverdag, og en mulighet for å skape en felles forståelse, bygge kapasitet sammen, lære av hverandre og ikke måtte finne opp kruttet selv på hver eneste liten enhet. Her trengs selvfølgelig også masse lederstøtte, og det jobbes det parallelt med på leder- og eiernivå i RKK-regi.

Ledere i kommunene har jobbet mye med kollektive prosesser og profesjonsfelleskap i de tidlige årene i arbeidet med tilskuddsordningene; hvordan de som deltar i nettverk får tid og rom til å gjøre denne jobben ute på enhetene, og at det er satt av i årsplan/virksomhetsplan og henger sammen med kompetansebehov på de ulike enhetene og i de ulike kommunene. Dette er fortsatt et fokus på leder- og eiernivå, og det er viktig sammenhenger å synliggjøre, og skape rom for.

Nettverkene inviterer også inn andre faginstanser i regionen ved behov, så det er en fin måte å mobilisere den kompetansen vi faktisk samlet sett har i regionen, og kunne samarbeide og hjelpe hverandre på tvers. Det har allerede oppstått kontakt mellom ulike skoler, kommuner som samarbeider om spesifikke ting, og det er flere enheter/kommuner som har fått opprettet kontakt med regionale kompetansesentre som Statens Barnehus, Krisesenteret, Felles Ansvar m.fl. – på den måten kommer deres unike kompetanse også ut i distriktene i større grad.

Nettverkene har også vist seg å være en fin mulighet for lærerstudenter å bli kjent med større deler av regionen enn bare Bodø, og få kontakt med barnehager og skoler i de andre kommunene, bli kjent med hvordan de jobber, hva som er utfordrende, om det er mulig å komme ut dit i praksis, og om det finnes gode problemstillinger der for masteroppgaver.

Beskriv hvordan dette samarbeidet bidrar til å styrke lærerutdanningen

Utviklingspartnere fra Nord Universitet jobber ofte direkte i undervisning og veiledning av studenter på FoUoppgaver og masteroppgaver.
Lokalkunnskap om Nordland fylke har stor verdi. Vi blir kjent med store og små kommuner, skoleeiere, skoler og skoleledere og skolens utviklingsgrupper.
Vi møter lokale variasjoner som store skoler, skoler med busselever, oppvekstsentre, fådelt skoler og får unike innblikk i skolenes hverdag, utfordringer og muligheter.
Vi bruker dette for å utdanne robuste og engasjerte lærere som vet om ulike skoler i store og små kommuner. Vi får tilgang til viktig empiri for forskning som vi bruker i arbeidet vårt og som kommer både universitetet og lokalsamfunnene til gode.

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

SFO står i ei spennende særstilling i tilskuddsordningene, i overgangen mellom barnehage og skole, i arbeidet med læringsmiljø og inkludering.

Kriterier for måloppnåelse tiltaket jobber spesielt mot:

- Plan for overgang mellom barnehage og skole/SFO
- Godt og inkluderende læringsmiljø



- Rammeplanen for SFO, støtte opp om skolens arbeid
- Tilbudet på avdelingen, i SFO og i klasserommet er tilpasset slik at barna/unge får et best mulig utgangspunkt for lek, utvikling og læring – uavhengig av sine forutsetninger

SFO-lederne som er i dette nettverket trenger støtte i å lede kollektive prosesser, å kunne veilede og jobbe utviklingsbasert med sine ansatte på SFO jf punktet over. De er ledere som ofte ikke har fått samme opplæring og utdanning i dette som andre ledere i kommunene, og har også ansatte som ikke har samme utdanningsnivå som ellers i skolen, og som ellers ikke har like mye avsatt tid til arbeid i profesjonsfelleskap. De har ansatte som ikke har samme mulighet til å delta på nettverk, som ikke har avsatt tid til utviklingsarbeid, etter- og videreutdanning og lignende på samme måte, og som trenger andre måter å jobbe med rammeplanen og tilbudet i SFO på.

Eiers tilskudd skal brukes på følgende måte

3 heldags nettverkssamlinger i Bodø, kl. 10-15 skoleåret 2024/2025.
Arbeidsgruppemøter digitalt i forkant av disse.

Vi ser at det er helt nødvendig at eiers tilskudd dekker de praktiske kostnadene rundt det å arrangere nettverk og SFO-ledernes deltakelse i nettverk, fordi situasjonen i kommunene er så presset både økonomisk og med fravær at dersom deltakelse i regionale aktiviteter kommer som en ekstra utgift blir det fort flere deltakere som ikke får anledning til å delta – kompetansehevende tiltak blir kuttet dersom kommunene må iverksette sparetiltak. Det er viktig med kontinuitet og deltakelse fra alle i nettverket, som igjen representerer sine skoler og sine kommuner/eiere, og dersom de ikke kan delta, når ikke kompetansen ut til flere profesjonsfelleskap og igjen ut til flere klasserom og elever, og vi oppnår ikke ønsket effekt og måloppnåelse med tiltaket.

Vi fikk 100.000,- for tiltaket i fjor, og ser at det akkurat ikke holdt for å gjennomføre helt som tenkt, derfor har vi økt litt. Det har kommet med stadig flere SFO-ledere fra Bodø kommune, som ikke lenger har eget SFO-ledernettsverk.

Skoleeiers egenandel regnes som tidligere med som deltakelse på aktiviteter, altså ressursen som brukes for å kunne delta på både planlegging og gjennomføring av nettverk. I tillegg til dette kommer mellomarbeid på den enkelte enhet som det settes av tid til som kollektivt arbeid. Skoleeiere og skoleledere deltar også på utviklingsarbeid både i egen kommune og i regional regi.

UH sitt tilskudd skal brukes på følgende måte

3 heldags à 5 timer i Bodø kl 10-15 for hver gang. Besøk av 2 utviklingspartnere og avsatt tid til planleggingsmøter/arbeidsgruppemøter i forkant av de tre nettverkssamlingene.
Dette er en estimert plan som kan justeres underveis utfra hva som fungerer til det beste for god gjennomføring av partnerskapet.

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

Begrunn:

Det er mange kommuner involvert, og også private eiere, og koordinatorrollen innebærer å jobbe med forankring og eierforhold på lik linje hos alle.



Koordineringsfunksjonen dreier seg om å være kommunenes forlengede arm i utviklingsarbeid, støtte og bidra til at dette skjer i tråd med gjeldende satsinger, føringer og lovverk.

- Bidra til et likeverdig partnerskap. Her er RKK et nøytralt mellomledd, som vi har sett er en av suksessfaktorene for denne likeverdigheten.
- Være oppdatert på føringer og lovverk og hvordan dette må tas tak i ute i kommunene.
- Kalle inn til møter i både arbeidsgrupper og nettverk/tiltak som er i partnerskap mellom UH og kommunene, sørge for kontinuitet og framdrift i arbeidet.
- Bidra som prosessveileder og med god relasjonskompetanse der det er nyttig og viktig.
- Delta i fagutvalg rekom og dekom på vegne av Salten.
- Være oppdatert på relevant ny forskning, teori og litteratur – kombinere det organisatoriske med det faglige.
- Følge opp mellomarbeid i lærende nettverk og ulike lærende tiltak.
- Skape balanse mellom fokus på individ og system, her og nå og langsiktig arbeid – systematisk, strukturert.
- Holde fokus på tydelig ansvars-, oppgave- og forventningsavklaring, passe på å stoppe opp ofte nok (også fordi det er stor utskifting i kommunene)
- Ta imot påmeldinger, info til deltakere, fakturere osv.
- Se fellestrekk (felles behov e.l.) hos ulike enheter/kommuner, og koble folk sammen der det kan være konstruktivt.
- Kjenne til ressurspersoner og -instanser i Salten som kan bidra inn i barnehage, skole og andre enheter, og bidra til å opprette kontakt – dette også for kompetanseheving for de som jobber nærmest barna. Eksempelvis kan dette være kommunepsykologer, fagpersoner på Krisesenteret, Statens Barnehus, Felles Ansvar, konfliktrådet, friluftsråd/idrettsråd, veiledningscenter for pårørende, Nordlandssykehuset eller andre.
- Presentere og modellere ulike metoder og verktøy for prosessarbeid, utviklingsarbeid.
- Organisatorisk hukommelse – nettverkene i sektoren som RKK organiserer, fungerer som en organisatorisk hukommelse som gjør regionen mindre sårbar når folk bytter jobb (ledere/eiere).

Koordinatorrollen til RKK er forankret i RKKs strategidokument. I oppdraget fra eierne ligger det blant annet at RKK skal være pådriver og bidragsyter til økt kompetanse, legge til rette for kompetanseutvikling, bistå kommunene med implementering av relevante satsinger og utviklingsprosjekt, støtte kommunene i å være oppdatert på føringer, satsinger, føringer og lovverk, synliggjøre sammenhenger, og RKK skal være bindeledd mellom kommunene og aktuelle samarbeidspartnere, i dette tilfellet Statsforvalteren, UH, og andre aktører som jobber for og med barn og unge i Salten. I tråd med bærekraftsmål 16.7 skal RKK Salten medvirke til lydhøre, inkluderende, medbestemmende og representative beslutningsprosesser, som er særlig aktuelt i prosessen knyttet til behovsmelding og arbeid med kompetanseheving i barnehage og skole (+ støttefunksjoner).

Nord universitet uttaler også at det er nyttig for dem å ha RKK-leddet som en viktig del av partnerskapet i Salten. Det blir for mye å skulle følge opp hver enkelt kommune, og RKK bidrar dessuten til å holde den røde tråden og framdriften i arbeidet som et mellomledd som organiserer og strukturerer arbeidet, er pådriver i mellomarbeid, innhenter info, samler arbeidsgrupper, nettverk, ledergrupper både i og mellom kommuner til prosessene som skal gjøres, og har stor kjennskap til ulike aktører i Salten.



I tillegg til dekom er det også en del andre føringer og ordninger inn for skolesektoren, som det er viktig å se på som en del av helheten: Oppfølgingsordningen, barnevernsreformen, samarbeid om tjenester, ny opplæringslov, ulike skjønnsmiddelprosjekter i kommunene som er relevante, juridisk arbeid m.m. I tillegg er det viktig å få synliggjort kompetanseløftet som grunnmur for både dekom og rekom, og at alle tilskuddsordningene (+ flere føringer) henger sammen.

Tiltakets varighet Vår 2024 Høst 2024 Vår 2025

Dersom tiltak ønskes videreført etter vår 2025 gi anslag på behov

	Eier	Begrunnelse	UH	Begrunnelse
Høst 2025	62.500,-	Langsiktig og kontinuerlig jobbing – utviklingsarbeid tar tid. Se effekt over tid. Kunne måle effekt og endring. Forskning.	135.750,-	Langsiktig og kontinuerlig jobbing – utviklingsarbeid tar tid. Se effekt over tid. Kunne måle effekt og endring. Forskning.
2026	125.000,-	Langsiktig og kontinuerlig jobbing – utviklingsarbeid tar tid. Se effekt over tid. Kunne måle effekt og endring. Forskning.	271.500,-	Langsiktig og kontinuerlig jobbing – utviklingsarbeid tar tid. Se effekt over tid. Kunne måle effekt og endring. Forskning.
2027	125.000,-	Langsiktig og kontinuerlig jobbing – utviklingsarbeid tar tid. Se effekt over tid. Kunne måle effekt og endring. Forskning.	271.500,-	Langsiktig og kontinuerlig jobbing – utviklingsarbeid tar tid. Se effekt over tid. Kunne måle effekt og endring. Forskning.

Hvem er målgruppa for tiltaket?

SFO-ledere og evt andre ansatte i SFO, UH

**Liste over andre eiere og UH i partnerskapet**

	<i>Navn på eier/UH</i>	<i>Kontaktperson</i>	<i>Eier/UH</i>
1	Beiarn kommune	Kari-Marie Sandvik Stenmark	Eier
2	Bodø kommune (+ private skoler)	Heidi Einarson	Eier
3	Fauske kommune	Erik Alvestad	Eier
4	Gildeskål kommune	Hilde Wiik	Eier
5	Håbmera suohkan-Hamarøy kommune (+privat skole)	Gunnar Solstrøm	Eier
6	Meløy kommune	Mona Mork	Eier
7	Rødøy kommune	Svend Leif Einvik	Eier
8	Saltdal kommune	Morten Børge Ludviksen	Eier
9	Steigen kommune	Hanne Jonassen	Eier
10	Sørfold kommune	Rita Rønnebu	Eier
11	Neverdal EnSpire	Kjersti Valøy Gjøviken	Eier
12	Nord universitet	Ulla Olsen Strand	UH

Behovsmeldingen har vært drøftet i medbestemmelse Ja Nei

Hvem som har deltatt:

Skolenes behov, og innhold og tiltak i behovsmelding har vært diskutert i medbestemmelse på den enkelte enhet og i den enkelte kommune med hovedtillitsvalgt og i de ulike forbundene (selvfølgelig litt ulikt fra kommune til kommune.

Tillitsvalgte er invitert til møter i oppvekstforum, og barnehage- og skoleeiere oppfordres til å invitere disse med. Noen har også deltatt på enkelte møter, som er supert. I tillegg har både Utdanningsforbundet og Fagforbundet Nordland deltatt. Også barnehagemyndighet inviteres og deltar på disse møtene.

Hvor mange enheter er inkludert i behovsmeldingen?

Kommunale barnehager	Private barnehager	Offentlige skoler	Private skoler	PP-tjenester
0	0	48	2	0