Et bilde som inneholder natthimmel

Automatisk generert beskrivelse

Vedlegg behovsmelding – nærmere beskrivelse av tiltak

Eier: Private og offentlige eiere i Beiarn, Bodø (se også egen behovsmelding – de samme tiltakene er tatt med her), Fauske, Gildeskål, Hamarøy, Meløy, Rødøy, Saltdal, Steigen, Sørfold.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nr | Konkret beskrivelse av tiltaket, inkludert målsetting | Hvordan skal tilskuddet konkret brukes? |
|  | Mer om samisk mangfold; minner om at en del av de ressursene vi er i gang med å jobbe systematisk med sammen med barnehager og skoler ligger i egen mappe blant alle dokumentene knyttet til behovsmeldingen: <https://drive.google.com/drive/folders/1hrdv1dsHIMole8zfkuUWdPUpa3Dba3dK?usp=share_link>  Salten ønsker å jobbe med implementering av refleksjonsverktøy knyttet til samisk og urfolksperspektiv i alle barnehager og skoler – **se eget vedlegg**. Dette vil det jobbes med i ledermøter, nettverk, lærerutdanning og lignende, sånn at det igjen tas ut i barnehager, SFO og skoler, og følges opp over tid – progresjon, mer systematikk.  På felles møtepunkter vil det bli rom for å dele ideer og erfaringer knyttet til dette arbeidet, sånn at vi sammen blir bedre, og får nye ideer å teste ut i praksis.  I tillegg vil vi benytte den kompetansen som Drag barnehage og skole har på dette området, for å se på hvordan det strategisk kan løftes inn i arbeidsplassbasert utviklingsarbeid i regionen. Barnehage- og skoleeier i Hamarøy har også stor kompetanse på området, som allerede har delt en del med nettverket for barnehage- og skoleeiere, og dette følger vi opp videre og har jevnlig på agendaen.  Knyttet til spesialpedagogikk og inkluderende praksis, vil vi sjekke med PPT Hamarøy hvilke erfaringer de har knyttet til det samiske perspektivet, og hvordan det kan deles med flere.  I kartleggingen på forhånd av innlevert behovsmelding har vi sjekket ut hvordan det jobbes med det samiske perspektivet, og resultatene fra dette sier noe om hvem som trenger mest oppfølging på samisk perspektiv.  Gjøre kjent og implementere bruk av samiske ressurser i barnehage og skole – språk, grammatikk, kultur og historie, religion og etikk, håndverk og kunst, lek og læring, :   * <https://sametinget.no/aktuelt/samiske-digitale-laringsressurser.2380.aspx> * Læremiddelportal: <https://ovttas.no/> * <https://lohkanguovddas.no/nb> * Oppfordre til å delta på samiske pedagogiske fagdager, for å øke kunnskap og kompetanse blant ansatte i barnehage og skole * Kartlegging av språk, lek og kommunikasjon: <https://lohkanguovddas.no/nb/samisk-i-opplaeringa/kartlegging> * Forskning på språk: <https://lohkanguovddas.no/nb/samisk-i-opplaeringa/forskning> * Læringsressurser: <https://lohkanguovddas.no/nb/laeringsressurser> * <https://dembra.no/no/utema/urfolk-og-nasjonale-minoriteter/?fane=om-temaet&trekk=1> * <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-18/id2515222/> * Samiske språksentre, opprette kontakt med ressurssenter i Stormen, som bidragsyter på dette området (foredrag, aktiviteter, bidra ut i praksisfeltet og i nettverk for bl.a. begynneropplæring og SFO): <https://sametinget.no/sprak/samiske-spraksentre/> * Rapport om unge samers psykiske helse – hva forteller denne oss, og hvordan skal det påvirke og endre vår praksis? * Nasjonalt senter for kunst og kultur i opplæringen; kompetanse om samisk kunst og kultur, håndverk, musikk. Masse gode nettressurser å bli kjent med og ta i bruk, i tillegg til at det er mulig å inkludere de som jobber der – ut på skoler, i nettverk o.l. * Tips til undervisning om og med samer: [https://dembra.no/.../urfolk-og-nasjonale-minoriteter/...](https://dembra.no/no/utema/urfolk-og-nasjonale-minoriteter/?fane=pedagogikk-og-didaktikk&fbclid=IwAR19iD7GiVDobaV67N8mZxRoHnN-ZuHhFOYBs8d5i7JB5WyBj4yJBuHqpZI) * Temastoff: [https://dembra.no/no/utema/urfolk-og-nasjonale-minoriteter/](https://dembra.no/no/utema/urfolk-og-nasjonale-minoriteter/?fbclid=IwAR3FfwUd4WxM_Qr6pmdpa96ZgoSwtI-tMFh2Ea__eLNSF2562Wd7gnoq-8w) * Refleksjonsverktøy for arbeid med samiske perspektiver: [https://dembra.no/.../05/Refleksjonsverktoy-urfolk-2022.pdf](https://dembra.no/no/wp-content/uploads/sites/2/2022/05/Refleksjonsverktoy-urfolk-2022.pdf?fbclid=IwAR3EUc7DXxymPfxV0ji4UEr3uQguyhFx71rODOGVGKNrilCY3Uzf8s2-Dh4) * Eksterne ressurser: * <https://sametinget.no/.../nasjonaldag-og-nasjonale-symboler/> * <https://www.fn.no/.../fn.../kalender/samenes-nasjonaldag> * <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/samisk-i-skolen/> * <https://www.reddbarna.no/.../undervi.../samenes-nasjonaldag/>   Nord universitet har god kompetanse i samisk lærerutdanning, så de kan også kobles på der det er størst behov, og også inn i alle tiltak det jobbes med, både i og mellom kommuner. | Ikke noe eget tilskudd til dette; det inngår i de andre tiltakene det er søkt om, for både barnehage, skole og SFO. En del plasser i behovsmeldingen er dette presisert nærmere.  En del av koordinatorjobben til RKK vil være å dra inn det samiske perspektivet i alle sammenhenger knyttet til tilskuddsordningen.  Dette vil også være et leder- og eieransvar, som RKK også vil følge opp og se at det er progresjon over tid.  Nord universitet har også kompetanse på dette området, og vil bringe det inn i tiltakene de er involverte i. |
| 1 | **Internkontroll i barnehagen (Fauske kommune)**  Vi ser etter tilsyn ute i barnehagene at det med internkontroll spesielt i forhold til oppfyllelse av rammeplan og barnehageloven er utfordrende.  Målet er å bli gode på å bruke internkontroll etter bhg lovens §9.  Vi er gode på internkontroll på det som gjelder helse, miljø og sikkerhet.  Men å finne gode systemer for internkontroll på pedagogisk virksomhet er utfordrende.  Ønsker ekstern veiledning for å finne gode systemer. Dette gjelder alle barnehagene i Fauske. (både private og kommunale)  Tenker at risikoanalyse skal være en del av dette.  Om man får til å jobbe med dette på systemnivå, vil det på sikt føre til bedre pedagogisk praksis som involverer hele personalgruppen. Internkontroll er et godt utgangspunkt for utviklingsarbeid på enhetene, og et fint tema for barnehagebasert kompetanseutvikling. Det viktigste er jo at internkontrollen fungerer i praksis.  Organisering: Korte Teams samlinger ut over året. 2-3 timers møter.  Gjerne en/ eller en halv dag fysisk først. Bare for å komme i gang.  IGP som arbeidsmetode;  Faglig påfyll –   så individuell jobbing ute i barnehagene – gruppearbeid ute i barnehagene mellom samlingene -  Så deler man i plenum med de andre barnehagene.  Ønsker å innlemme flere kommuner i 2023. | **Ekstern veiledning:**  **Fauske kommune kr. 100 000,-**  **Fauske kommune** skal benytte midlene til praktisk gjennomføring av fysisk samling med faglig teori, samt møter for ekstern veiledning etter utprøving i egne barnehager. Hovedfokuset vil være pedagogisk praksis i henhold til lovverket.  **Nord Universitet: kr. 150 000,-**  Nord U skal benytte midlene til faglig bidrag, samt veiledning mellom samlingene.  **Totalt kr. 250 000,-** |
| 2 | **Nettverk for barnehagemyndighet i kommunene i Salten.**  Mange av kommunene i Salten har ikke fått organisering av barnehagemyndigheten på plass.  Målet er:   1. Å kunne hjelpe hverandre mht organisering og utøvelse av myndighetsrollen. 2. Å utarbeide maler for risikovurdering, tilsyn og kompetanseutvikling. 3. Økt kompetanse mht myndighetsrollen for økt kvalitet i barnehagenes arbeid.   Tiltak: Nettverksmøter med eksterne forelesere, erfaringsutvekslinger og kollegaveiledning. | **Nettverk barnehagemyndighet**  **Kommunene kr 50 000,-**  Midlene skal benyttes til 4 møter pr. år med eksterne forelesere, erfaringsutvekslinger og kollegaveiledning. (Eksterne forelesere ikke bestilt) |
| 3 | **Endringsledelse for styrere og pedagogiske ledere**  Målgruppe styrere år 1 og pedagogiske ledere år 2.  Fokus på inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning. Ses i sammenheng med kompetanseløftet.  Tema i nettverkene skal de selv definere, og de vil være tuftet på gjennomført kartlegging som viser behov for fokus på voksenrollen i lek ute og inne, fysisk miljø, lekemateriell, språkarbeid, relasjonskompetanse. Det legges opp til prosess på dette i nettverkene med veiledning fra Nord Universitet.  Det skal i tillegg jobbes med søkelys på kompetansebehov for fremtiden innenfor de områdene som nettverkene velger å arbeide med.  Mål:   * Med utgangspunkt i kartlegging av kompetansebehov - Styrke styrerrollen og ledelsen av utvikling- og endringsarbeid. * Fokus på Rammeplanen i praksis – styrke forståelsen og forpliktelsen i hele organisasjonen   Tiltak:   * Felles samling for alle styrerne 12.-13. april 2023 * Inndeling i 7 nettverksgrupper på 6 personer i hvert nettverk * Oppfølging av hvert nettverk av Nord Universitet – digitalt og fysisk etter avtaler med mellomarbeid som det gis veiledning på. | **Endringsledelse for styrere og pedagogiske ledere**  **Kommunene kr 300 000,-**  Kommunene skal benytte midlene slik:  Fysisk samling kr. 150 000,-  Oppfølging og mellomarbeid kr. 150 000,-  **Nord Universitet: kr. 556 200,-**  Nord U skal benytte midlene til planlegging, kartlegging og analyse mht oppstarts samling og veiledning i de 7 ledernettverkene. Det søkes om midler til tiltakene vår/høst 2023 og vår 2024. |
| 4 | **Fagdag om samisk kultur**  Mål:   * Barnehagen skal synliggjøre samisk kultur, og bidra til at barn kan utvikle respekt og fellesskapsfølelse for det samiske mangfoldet. * Å bli bevisst på hvordan jobbe med samisk kultur inn i det "daglige" arbeidet, året rundt - ikke bare uka rundt Samefolkets dag * Å bringe inn samisk kultur i nettverksarbeidene   Tiltak:   * Bli kjent med samisk kultur og språk ved å møte barnehager som har erfaring med dette – de gode praksisfortellingene.   I kartleggingen kommer det fram at flere barnehager erkjenner at de har hatt lite fokus på dette området, og at de ønsker å lære mer om hvordan samisk kultur kan knyttes til aktiviteter gjennom hele året, og ikke bare samefolkets dag-uken i februar.  Vi tenker at denne fagdagen blir en Kick-off for videre arbeid med temaet. Også her vil vi legge opp til prosessarbeid for å finne ut hvilket ståsted barnehagene har og hva som kan være videre arbeid for kvalitetsforbedringer på dette området.  Kollektivt arbeid: I alle nettverk 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 – delingskultur. Ledere i kommunene har jobbet mye med dette de tidlige årene i arbeidet med tilskuddsordninger; 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 enhetene.  Behovet for nettverk er meldt fra enhetene og eierne selv; mange føler seg for små og for alene til å jobbe med det bare på egenhånd, og ønsker input, erfaringsdeling, faglig påfyll sammen med andre. 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. | **Fagdag om samisk kultur**  **Kommunene kr. 50 000,-**  Kommunene skal benytte midlene slik:  Organisering og gjennomføring av fagdag.  **Nord Universitet: kr. 60 000,-**  Nord U skal benytte midlene til faglig forberedelse, innspill og veiledning. |
| 5 | Nord Universitet – deltakelse i Arbeidsutvalg rekom;  Deltakelse i arbeidsutvalg; planlegging, kartlegging og analyse  Mål:   * Samordning av kompetansetiltakene   Tiltak:   * Jevnlige møter i arbeidsutvalget – konkret planlegging og ansvarsfordeling. | **Nord Universitet**  **Kr. 238 000,-**  Midlene skal brukes til samarbeid i arbeidsutvalg for planlegging, kartlegging og analyse, samt koordinering.  **Totalt kr. 238 000,-** |
| 6 | **Nettverk skolefravær.**  Videreføring av nettverk med oppstart H22. Tverrfaglig nettverk med ressurspersoner fra alle kommuner i Salten + NFK. Erfaringsdeling knyttet til kompleks skolefraværs-problematikk.  Representanter fra skole, PPT, barnevern (skole-los), Nord universitet, NFK, Røvika ungdomssenter, helsesykepleiere, kommunepsykolog m.fl.   * Skolefravær og skolevegring; øke kunnskap, kompetanse og handlingskapasitet for å forebygge, oppdage elever i risiko, utforme og gjennomføre tiltak ved ufrivillig skolefravær. Kjenne til tidlige, observerbare tegn for å kunne gjøre en tidlig intervensjon, som forskning viser er avgjørende i arbeidet med skolefravær. Utvikle gode rutiner. Kjenne til risikofaktorer og beskyttende faktorer. Klasseledelse og relasjonskompetanse, godt foreldresamarbeid. * Hvordan er dette for unge samiske elever? Bli kjent med rapport om unge samers psykiske helse for bedre kunnskap på området. Hvordan skal det påvirke vår praksis?   Ser også til Nordland fylkeskommunen strategi mot utenforskap (inkluderingsstrategien Divna Aktan – se eget vedlegg), og et spesielt blikk på utenforskap i samiske miljøer. KS’ utenforregnskap.  Nord universitet oppfordres til å invitere inn studenter på dager som er av interesse for deres undervisning – være med på å minske praksissjokket, få eksempler direkte fra praksisfeltet og være med i refleksjoner og dialog direkte med de som jobber i kommunene.  Deltakelse fra PPT er etter eget ønske og behov fra de som deltar, og må ses på som en del av intern kompetanseheving for PPT. De bidrar med erfaringer og behov inn, og får muligheten til å drøfte og dele sammen med andre som en støtte i eget arbeid.  Bidrag fra Nord: Deltakelse, bidrag til refleksjonsspørsmål og organisasjonsutvikling (hvordan kan dette arbeidet bidra til kollektivt arbeid), faglige innlegg basert på teori og forskning knyttet til skolefraværs-problematikk, bringe dette inn i lærerutdanning, være med på å lage caser vi jobber med, delta i arbeidsgruppe som planlegger nettverksmøter sammen med deltakere fra kommunene.  **Hvordan kan nettverket bidra til kollektivt arbeid:** I alle nettverk 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 – delingskultur. Ledere i kommunene har jobbet mye med dette de tidlige årene i arbeidet med tilskuddsordninger; 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 enhetene.  Behovet for nettverk er meldt fra enhetene og eierne selv; mange føler seg for små og for alene til å jobbe med det bare på egenhånd, og ønsker input, erfaringsdeling, faglig påfyll sammen med andre. 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. | Praktisk gjennomføring av nettverket, 4 heldags treffpunkter pr. år.: 100.000,-. Erfaringsbaserte tall etter flere år med gjennomføring av disse.  Egenandel for kommunene: Læreres deltakelse i nettverket. Representanter fra kommunene deltar i arbeidsgruppe som planlegger nettverkene sammen med kontaktpersoner fra Nord universitet. Mellomarbeid på egen enhet mellom nettverkene.  Nord universitet: 150.000,- for to kontaktpersoner som følger opp nettverket. 4 halvdags treffpunkter (eller annen inndeling av treffpunktene, ut fra behov som nettverket og Nord sammen avgjør underveis) i løpet av året + for- og etterarbeid i arbeidsgruppe sammen med representanter fra nettverket. Erfaring fra dekom viser at likelydende tiltak kan beregnes til rundt denne summen med 950 kr/t, 75 t/år, to kontaktpersoner. |
| 7 | **Nettverk inkluderende praksis.**  Videreføring av eksisterende nettverk, oppstart 2021.  Representanter fra både private og offentlige skoler, vgs, alle PP-tjenester i Salten, Nord universitet m.fl.  Nord universitet ser nytte i å bli kjent med kommunene arbeid med inkluderende praksis, 9A, henvisninger/enkeltvedtak og lignende – for å ta med inn i undervisning av lærere.  Inkluderende praksis, fra kartlegginger: Økt kompetanse om høyfrekvente utfordringer blant barn og unge, og hvordan dette kan jobbes med i opplæringssituasjoner. F.eks. uro, sinne/frustrasjon, vold/aggresjon/trusler, ADHD, dysleksi, matematikkvansker, psykisk helse, skolefravær og skolevegring, samspills- og adferdsvansker.  Arbeid med følelser som tema, samisk ressurs: <https://lohkanguovddas.no/nb/samisk-i-opplaeringa/laeringsressurser-om-folelser>  Bidrag fra Nord: Deltakelse, bidrag til refleksjonsspørsmål og organisasjonsutvikling (hvordan kan dette arbeidet bidra til kollektivt arbeid), faglige innlegg basert på teori og forskning knyttet til inkluderende praksis, spesialpedagogikk/allmennpedagogikk, lovverk/forskrifter, tilpasset undervisning, dilemmaer, bringe dette inn i lærerutdanning, være med på å lage caser vi jobber med, delta i arbeidsgruppe som planlegger nettverksmøter sammen med deltakere fra kommunene.  Deltakelse fra PPT er etter eget ønske og behov fra de som deltar, og må ses på som en del av intern kompetanseheving for PPT. De bidrar med erfaringer og behov inn, og får muligheten til å drøfte og dele sammen med andre som en støtte i eget arbeid.  **Hvordan kan nettverket bidra til kollektivt arbeid:** I alle nettverk 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 – delingskultur. Ledere i kommunene har jobbet mye med dette de tidlige årene i arbeidet med tilskuddsordninger; 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 enhetene.  Behovet for nettverk er meldt fra enhetene og eierne selv; mange føler seg for små og for alene til å jobbe med det bare på egenhånd, og ønsker input, erfaringsdeling, faglig påfyll sammen med andre. 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.  Trenger: Jobbe med inkludering. Mål: Gjøre ordinære barnehage- og skoletilbud bedre.  Hvordan inkludere de barna som har utfordringer? For dårlige systemer på det. Hvordan jobbe på et systemnivå, i samarbeid med skoler og barnehager?  For mange løse koblinger. Hva er behovene for organisasjonen XX? Organisasjonsendring.  Gode, inkluderende fellesskap. Felles forståelse mellom PP og oppvekst.  Et ekstra blikk mot inkludering knyttet til samisk og urfolksmangfold. Her kan Drag skole og barnehage bidra med spisskompetanse, samt PP-ansatt i Hamarøy som jobber en del med dette.  Nødvendig med ny tenkning rundt spesialundervisning – hvorfor? Hva gjør vi da?  Rapporter fra Thomas Nordahl m.fl. + opplæringsloven + fagfornyelsen + tett på.  Rom for alle, blikk for den enkelte – opplever vi å ha det i dag? På hvilke måter? Hvis ikke – hvordan komme dit?  Påfyll av kunnskap. Elevsyn. Læringsmiljø. Profesjonsfellesskapet på skolene. Hvordan omtales elevene? Begreper og språk.  Hvis bunnventilen svikter på klasseledelse og kommunikasjon, kan det være med på å utløse slik adferd. Tette denne ventilen. Klasseledelse og kommunikasjon må legges til grunn for en god struktur i klasserommet.  Mål:  •Hjelpen skal tettere på barn og unge  •Læreren i klasserommet skal ha kompetanse til å hjelpe elevene sine  •Bedre samhandling mellom ulike instanser for å skape et inkluderende fellesskap.    Holdning til å drive med undervisning til de elevene som trenger noe ekstra? Hva skal løses innenfor tradisjonelle rammer, og hva er “noen andres” problem å løse? Hva er innenfor normalbegrepet? Eierforhold til utfordringene som er i klasserommet. Eierskap til alle elevene, ikke bare de med godt nok nivå eller adferd.  <https://www.barneombudet.no/vart-arbeid/publikasjoner/uten-mal-og-mening-om-spesialundervisning-i-norsk-skole>  Nord universitet oppfordres til å invitere inn studenter på dager som er av interesse for deres undervisning – være med på å minske praksissjokket, få eksempler direkte fra praksisfeltet og være med i refleksjoner og dialog direkte med de som jobber i kommunene. | Praktisk gjennomføring av nettverket: 4 heldags treffpunkter pr. år: 100.000,-. Erfaringsbaserte tall etter flere år med gjennomføring av dette og lignende nettverk i samme størrelsesorden.  Nord universitet: 175.000,- for to kontaktpersoner som følger opp nettverket. 4 halvldags treffpunkter (eller annen inndeling av treffpunktene, ut fra behov som nettverket og Nord sammen avgjør underveis) i løpet av året + for- og etterarbeid i arbeidsgruppe sammen med representanter fra nettverket. Erfaring fra dekom viser at likelydende tiltak kan beregnes til rundt denne summen med 950 kr/t, 75 t/år, to kontaktpersoner. Her er det også lagt inn en pott til reise, siden kontaktpersonene tilhører Nesna.  Egenandel for kommunene: Læreres deltakelse i nettverket. Representanter fra kommunene deltar i arbeidsgruppe som planlegger nettverkene sammen med kontaktpersoner fra Nord universitet. Mellomarbeid på egen enhet mellom nettverkene. |
| 8 | **Nettverk begynneropplæring.**  Prioritert område i langsiktig plan for Nordland.  Nasjonale prøver og kartlegginger viser at elevene har behov for bedre leseferdigheter – norsk og samisk. (Kontakte Drag barnehage og skole for mer innsikt i deres arbeid med samisk språk, mangfold, kultur mm for både samisk- og norskspråklige).  Fokus også på leseglede, og lekens betydning for leseopplæring og leseglede.  <https://forskersonen.no/barn-kronikk-lek/elevene-trenger-ikke-mer-frilek-men-skolen-har-mye-a-laere-av-barnehagen/2133572?fbclid=IwAR383Zdr23vExIuOh-Oj_GABYQ0dLcEpWJKYZk18cyW7qjwoSyeYepl5n1A>  Fokus i nettverket:  Lese- og skriveferdigheter, særlig lesing (også tospråklig, **herunder samisk språk**). Forskning, kartlegginger og nasjonale prøver viser at vi virkelig trenger et løft i skolen på leseferdigheter.  Hva er det som bidrar til leseopplæring? Lek, fantasi, forestillingsevne viktig. Grunnlag for leseopplevelsen når de blir større, når det bare er fokus på tradisjonell leseopplæring. Lage bilder i hodet – stimulere det.  Frilek, fantasi. Leseopplæring.  Metodikk som kan tas med ut i klasserommet – utviklingsarbeid på egen enhet.  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.**  Kartlegging av språk, lek og kommunikasjon: <https://lohkanguovddas.no/nb/samisk-i-opplaeringa/kartlegging>  Forskning på språk: <https://lohkanguovddas.no/nb/samisk-i-opplaeringa/forskning>  Nyttige læringsressurser å bli kjent med og teste ut i nettverket – der deltakerne tar det med ut i egen enhet:  <https://lohkanguovddas.no/nb/laeringsressurser>  Kreativ skriving fra starten av skoleløpet.  Glede og motivasjon – utvikling av språkferdigheter.  Literacy og lek. Gå i dybden og se på hva slags type lek som stimulerer til ulike typer språkferdigheter. Må ha med metanivået.  Fagnettverk: Anbefalinger som går utover konkrete opplegg. Forståelsen av lek, de voksnes rolle i lek. Kan også ses i sammenheng med fagdager knyttet til SFO-nettverket.  Veiledet lesing.  Bidrag fra Nord: Deltakelse, bidrag til refleksjonsspørsmål og organisasjonsutvikling (hvordan kan dette arbeidet bidra til kollektivt arbeid), faglige innlegg basert på teori og forskning knyttet til språk- og språkutvikling i barnehage og småskole, kunnskap om samiske og andre kulturers språk- og språkutvikling, tospråklig utvikling, bringe dette inn i lærerutdanning, være med på å lage caser vi jobber med, delta i arbeidsgruppe som planlegger nettverksmøter sammen med deltakere fra kommunene.  **Hvordan kan nettverket bidra til kollektivt arbeid:** I alle nettverk 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 – delingskultur. Ledere i kommunene har jobbet mye med dette de tidlige årene i arbeidet med tilskuddsordninger; 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 enhetene.  Behovet for nettverk er meldt fra enhetene og eierne selv; mange føler seg for små og for alene til å jobbe med det bare på egenhånd, og ønsker input, erfaringsdeling, faglig påfyll sammen med andre. 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.  <https://www.uis.no/nb/lesesenteret/hvordan-integrere-lek-i-begynneropplaeringa>  Sterkt forenklet kan man dele den teoretiske forståelsen av lek i to: en filosofisk og en psykologisk fundert forståelse (Rafaelsen, 2019). En filosofisk fundert forståelse har som utgangspunkt at leken er en grunnleggende måte å forholde seg til verden på (ibid.). Den kan verken kontrolleres eller planlegges, og derfor heller ikke knyttes til et læringsutbytte.  Fagspesifikk lek må kople leken til en måte å lese, skrive og tenke på i faget. Bingham og kollegaer (2018) har laget en ramme for hvordan en kan integrere lek og skriving. Rammeverket består av tre steg:  Det første er å etablere en bakgrunn som leken og skrivingen kan ta utgangspunkt i. Det kan være en flyplass, et sykehus eller like gjerne et fiskemottak. Poenget er at elevene har en forestilling og kjennskap til hva som foregår i dette samfunnet, og som elevene kan leke seg inn i.  Det neste steget er å sette skrivingen i forgrunnen ved å framskaffe materiale. Helt konkret betyr det å skaffe passende skrivemateriell; penn og papir, klistremerke, skjema osv. Forskning viser at elever lettere deltar i skriveaktiviteter når ulike typer av skrivemateriell inkluderes i leken på en naturlig og meningsfull måte (Neuman & Roskos, 1990; Roskos and Neuman, 2011). Derfor bør elevene ha tilgang til ulike former for skrivemateriell og ikke bare den vanlige skriveboka si eller dokument på Chromebook. Elevene trenger også å få modellert hvordan de kan bruke materiellet.  Det siste steget er at læreren er aktiv, deltar i leken og hjelper til med skrivingen. Det kan være å gå inn i en lekende rolle, hjelpe til med å finne ideer til hva elevene kan skrive, og å hjelpe til med å lytte ut språklyder i det muntlige språket. Elevene kan leke i ulike stasjoner, eller alle kan leke det samme. Bingham selv viser til et eksempel der læreren sammen med elevene leker at de er naturvitere som er spesialister på insekter. Lærer og elever har idédugnad om hva en insektforsker gjør, hvordan de finner informasjon om insekter og hvilket materiale de trenger for å dokumentere det de har funnet. Læreren poengterer at en naturviter må skrive ned sine funn, slik at de kan sammenliknes med andre naturvitere sine funn. Det skal elevene også gjøre når de skal forske på insekter. Slik understreker læreren ikke bare at de må skrive, men også hvorfor de må skrive.  Noen mener at det haster å utvikle en lekbasert pedagogikk slik at overgangen mellom barnehage og skole blir så smidig som mulig (Lillejord, Børte & Nesje, 2018). Vi er enige i at lek bør innføres i skolen så raskt som mulig, men ikke først og fremst for at overgangen mellom barnehage og skole skal bli smidigere. Vi mener det er vel så vesentlig at leken har noe viktig å tilføre skolen. Det er sannsynlig at lærere, til tross for metodefrihet, opplever at de mangler didaktiske kunnskaper om hvordan de gjennom lek skal gi mulighet til kreativ og meningsfull læring (Utdanningsdirektoratet, 2020). Dette vet vi lite om siden det fins lite forskning på lek i skolen. Med denne artikkelen har vi vist hvordan leken kan bidra til læring og utvikling både på barnets og skolefagenes premisser. Vi mener at fri og veiledet lek på ulike måter bidrar til læring generelt og til å nå de konkrete kompetansemålene i den nye læreplanen spesielt.  Nord universitet oppfordres til å invitere inn studenter på dager som er av interesse for deres undervisning – være med på å minske praksissjokket, få eksempler direkte fra praksisfeltet og være med i refleksjoner og dialog direkte med de som jobber i kommunene. | Praktisk gjennomføring av nettverket, 4 heldags treffpunkter pr. år.: 100.000,-. Erfaringsbaserte tall etter flere år med gjennomføring av disse eller lignende nettverk i samme størrelsesorden.  Egenandel for kommunene: Læreres deltakelse i nettverket. Representanter fra kommunene deltar i arbeidsgruppe som planlegger nettverkene sammen med kontaktpersoner fra Nord universitet. Mellomarbeid på egen enhet mellom nettverkene.  Nord universitet: 150.000,- for to kontaktpersoner som følger opp nettverket. 4 halvdags treffpunkter (eller annen inndeling av treffpunktene, ut fra behov som nettverket og Nord sammen avgjør underveis) i løpet av året + for- og etterarbeid i arbeidsgruppe sammen med representanter fra nettverket. Erfaring fra dekom viser at likelydende tiltak kan beregnes til rundt denne summen med 950 kr/t, 75 t/år, to kontaktpersoner. |
| 9 | **Tverrfaglig ledergruppe Beiarn**  Samarbeid mellom Nord og tverrfaglig lederteam. Utvikle ny, pedagogisk plattform. Utforske nye strukturer og organisering som kan gi bedre kollektiv refleksjon og utvikling, flere faggrupper i skolen mm. Ses i sammenheng med oppfølgingsordningen og eget prosjekt via skjønnsmidler knyttet til ny skole og flerbrukshall (et treårig prosjekt).  Bakgrunn og målsetting:  Vi deltar i oppfølgingsordningen og skal i løpet av våren definere tiltak som skal gjelde for skolen de neste årene. Feltene som vi skal ha fokus på er lesing, elevmedvirkning og skolemiljø. Alle disse feltene vil være nyttig å få ekstra påfyll/økt kompetanse på for oss.  Behovene som skolen melder er reelle og skolen er i gang med arbeidet i OO22 godt ledet av Nord sin veileder. Både skole og barnehage er involvert i arbeidet, og det har så langt vært foretatt analysearbeid som har involvert alle ansatte i skolen. Dette arbeidet er også forankret i politikken (som er holdt orientert) og foreldre/folk generelt som er informert gjennom bla. info på kommunens hjemmeside.    Gjennom prosjekt  **«Sammen om å lære skape oppleve mestre»** skal det jobbes med flere tiltak med fokus på samskaping, tverrfaglig samarbeid, arbeidskultur, pedagogisk plattform mfl. der målet er å skape kvalitetsmessig og godt koordinerte tjenester rundt barn og unge. Dette prosjektet fikk støtte fra Statsforvalteren. Arbeidet vil fortsette, men må tilpasses i forhold til ressurser. Dette bør og kan også ses i sammenheng med tilskuddsordningene, når det kommer til profesjonsfellesskap og skolebasert utvikling, i parnterskap med Nord universitet.    I Beiarn har vi sterkt behov for ledelseskompetanse i skolen for å styrke flere områder, men særlig for å kunne legge gode strukturer for å kunne lede arbeids- og utviklingsprosesser i skolen. Dette vil være ett av mine viktigste fokus framover nettopp for å få til skoleutvikling.  *En samarbeidsorientert skolekultur er den kulturen som er best rustet til å utvikle skolens totale læringsmiljø og skape varige forbedringer i skolens pedagogiske praksis. Innenfor en slik skolekultur vil summen av det et lærerfellesskap kan utrette gjennom samarbeid og kollektiv refleksjon, langt overgå summen av bidragene fra mange individualistisk orienterte enkeltlærere. Dette samarbeidet vil kunne gi en ekstra synergieffekt og føre til bedre læring for både elever og lærere.*  *Mye av tiden brukes i dag på detaljer hvor man ikke klarer å få tilstrekkelig samhandling og samarbeid mot utvikling. Skolens personale har over tid jobbet sammen, vært stabilt, og er tett knyttet til hverandre relasjonsmessig – på godt og ondt. Kulturen er preget av tradisjonell tankegang og lærere som i stor grad er individualistisk orientert. Utenom tid avsatt til team og utvikling skjer samarbeid i mindre grad og ad hoc. Noen lærerne ønsker ofte å gjøre planlegging og etterarbeid hjemmefra. Når noen ikke er til stede på skolen utenom undervisning, svekkes mulighetene for en felles møtearena. Det er utfordringer rundt å få til en god felles arbeidskultur som gir et mulighetsrom, særlig er det vanskelig å få på plass en arbeidstidsavtale lokalt. Mange strukturer og rutiner ligger som taus kunnskap som ikke er skrevet ned og som bidrar til at ledelsens naturlige autoritet svekkes. Dette er kjennetegn ved en negativ skolekultur.*  Pedagogisk plattform – utvikle en i og med at vi er i gang med ny skole og flerbrukshall, utnytte momentum.  Har en utdatert oppvekstplan, som er utydelig og vag og ikke rullert.  Det er også ønskelig å koble på juridisk rådgiver Tonje Koskinen i arbeidet med å se på arbeidstidsavtale for ansatte for å se på muligheter for annen struktur og organisering her.  Hvordan sette sammen grupper for å jobbe med ulike temaer i skolen?  Organisering på en annen måte? Er det andre strukturer vi trenger i skolen for å få til kollektiv refleksjon?  Teste ut, se om det fungerer, evaluere og justere underveis.  Nyttig for Nord også å være i samarbeid med Beiarn. Masse erfarne lærere. God kompetanse.  Ressurslærere, lærerspesialister. Potensiale for å bruke dem enda bedre?  Mange som har tatt videreutdanning.  Søknad også i oppfølgingsordningen.   * Læringsmiljøprosjekt, ISBM * Adferd   Skolen opplever økt adferdsproblematikk og ser at behovet for tilrettelagt opplæring, spesialundervisning og bruk av alternativ læringsarena øker. Elevene melder om mobbing, ensomhet, og at de er misfornøyd med sitt lokalmiljø (ungdata 2019). Faglig viser skolen svake resultater på lesetester i mellomtrinnet (elevundersøkelsen). Relativt stor andel frafall når eleven kommer i videregående.  Søke for tre år  3-4 treffpunkter i løpet av et år – kan være et forum tverrfaglig, administrativ ledelse. Rektor, styrer. Helsesykepleier. Barnevern. PPT. Tverrfaglig laboratorium. Hvordan utnytte potensialet så godt som mulig? Kommunepsykolog. Bevissthet rundt det å gjøre det, bygge nye strukturer. Dominoeffekt.  Hvordan få det til, i praksis? | Beiarn kommune: 100.000,- pr år 2023-2025  Skal bruke midler til praktisk gjennomføring av ulike møter i forbindelse med å utvikle en ny, pedagogisk plattform og evt. ny organisering av opplæring i Beiarn.  Beiarn kommunes egenandel (30 %) er tenkt brukt på vikarutgifter i forbindelse med arbeidet, siden det er ansatte som må ut av ordinær undervisning og arbeid for å delta.  Nord universitet: 175.000,- for to kontaktpersoner som følger opp lederteam i arbeid med implementering av ny læreplan. 4 halvdags treffpunkter (eller annen inndeling av treffpunktene, ut fra behov som kommunen og Nord sammen avgjør underveis) i løpet av året + for- og etterarbeid sammen med skoleeier + reiseutgifter. Erfaring fra dekom viser at likelydende tiltak kan beregnes til rundt denne summen med 950 kr/t, 75 t/år, to kontaktpersoner. |
| 10 | **Tverrfaglig ledergruppe Meløy,** 17 stk (barnehage, SFO, skole, skolehelse, PPT, barnevern, flyktningtjeneste, VO, familiesenter m.fl.).  I Meløy kommune, oppvekst, holder vi på med en kartlegging av kompetanse på alle enhetene, da vi ikke har alt dette på plass. Vi ønsker å lage en langsiktig kompetanseplan ut fra vårt behov (Med utgangspunkt i lokale krefter, RKK, UH og evt, innleie av gode forelesere på fagdager) Vi har gjort en analyse på hva vi har satset på de siste 10 årene i Meløy og sett dette opp mot våre behov og ikke hva staten Norge mener vi bør ha. Og det som vi har vært mest opptatt av, er å få tilveie nok studiepoeng i norsk, matte og engelsk. På begynnelsen av 2000 tallet kom det en lov som tok bort spesialskoler. Alle elevene, uansett utfordringer skulle tilbake til klasserommet sammen med de andre elevene. Tanken var nok meget god, men det som ikke ble gjort før loven inntraff, var å styrke kompetansen til den vanlige lærer i klasserommet. Det er heller ikke spesialpedagogen som skal ha hovedansvaret for elevene med utfordring, det har man sammen. Vi ser over de samlede listene over innmeldte saker fra alle enhetene, at de er gode på å avdekke uro i kroppen hos elevene, men hvordan dette skal håndteres, er vi ikke fullt så gode på. Det som vi ser vi trenger kompetanse på, er hvordan vi skal håndtere barn/ elever, før man trykker på den berømte knappen hos barn. Som utløser aggresjon og sinne, som igjen kan føre til utvisning fra skolen. Er det barnet som er et problem, eller har det en utfordring? Eller er det en voksen som har en utfordring? I Meløybarnehagene/ Meløyskolen er den største av våre utfordringer: uspesifisert uro i kroppen, ADHD, autisme, asberger. Når vi tenker kompetanseheving, gjelder dette hele laget rundt barna vil ha nytte av en slik kompetanseheving.  Barnehager og skoler i Meløy skal gå i takt.  Bruke oversikt fra RKK over aktiviteter for oppvekst. Del av kompetanseplan – oversikt til skoleeier.  Analysearbeid i Meløy. Hva er vi gode på? Hva bør verktøykassen inneholde?  Ikke styrket kompetanse hos lærere for å ivareta utagerende, urolige barn. Avvik på en del barn som sparker og slår.  70 % av det som meldes til PPT er uro i kroppen hos barn.  Når vi har gjort det samme lenge uten effekt, må vi snu om.  Samarbeid med UH: Styrke de som står i klasserommet sånn at PPT blir det rådgivende organet. Ikke bare sitte å skrive sakkyndige vurderinger.  Har ikke verktøy for å ivareta det samlet i et klasserom.  Norsk lærerutdanning: Styrker ikke lærerne som skal ut.  PPT, barnevern, oppvekst, helsestasjon – jobbe sammen på dette området. UH-avdeling sparringspartner for ny, tverrfaglig gruppe.  Vet etter analysen hva vi skal gjøre. Trenger hjelp til å sortere og fordele over år.  4 treffpunkter med ledergruppe. Lage planverk for ny struktur, organisering – kompetanseheving framover.  Foreldresamarbeid som overordnet paraply. Barnevernsreform inn i det. Der må også kompetanseplan som viser hva det er Meløy kommune tenker at staben i laget rundt barnet skal jobbe med/kunne.  Tenke litt sammen, f.eks. med Beiarn og Gildeskål. | Meløy kommune: 200.000,- pr år 2023-2025  Skal bruke midler til praktisk gjennomføring av ulike møter i forbindelse med ny organisering og struktur i oppvekst, for bedre allmennpedagogisk tilbud.  Meløy kommunes egenandel (30 %) er tenkt brukt på vikarutgifter i forbindelse med arbeidet, siden det er ansatte som må ut av ordinær undervisning/arbeid for å delta. Mellomarbeid mellom møter ute på enhetene i kommunen.  Nord universitet: 200.000,- for to kontaktpersoner som følger opp lederteam i arbeid med. 4 halvdags treffpunkter (eller annen inndeling av treffpunktene, ut fra behov som kommunen og Nord sammen avgjør underveis) i løpet av året + for- og etterarbeid sammen med skoleeier + reiseutgifter. Erfaring fra dekom viser at likelydende tiltak kan beregnes til rundt denne summen med 950 kr/t, 75 t/år, to kontaktpersoner. |
| 11 | **Plangrupper skole Fauske**  Oppfølging av lederteam på de 4 skolene knyttet til implementering av ny læreplan og arbeid med vurdering.  Det er fortsatt et stort behov knyttet til kompetanseheving i forhold til implementering av ny læreplan, og det er behov for å sette vurdering under lupen igjen. Fra personalet meldes det også behov om kompetanseheving knyttet til IKT og digitale ferdigheter. Vi må jobbe for å få gode lærende nettverk - og løfte oss i lag - med fokus på kollektiv endring som gir spor i klasserommene.  Behovet meldes inn i kartlegging gjort blant personalet på alle skoler, samt i eiers vurdering av behovene for egen kommune, og hvordan disse best kan imøtekommes.  Vurdering:  Nettverk på tvers av skolene, jobber i utviklingstider der det jobbes med vurdering. 2 økter i semesteret. Ser på kravene som er til vurdering, og jobber med hvordan elevene kan involveres i større grad. Har jobbet med begreper og hva som ligger i dem. Målet er at de skal kunne samarbeide i mellomperioder, dele undervisningsopplegg, dele elevbesvarelser og vurdere dem, felles forståelse for hva vurdering er. Ser at det er veldig ulikt innhold i vurderingene, og noen av vurderingene er ikke vurdering i det hele tatt. Hvordan gi underveisvurdering? Noen tenker veldig vanskelig. Hvordan oppnå en så lik praksis som mulig, til det beste for elevene?  Læreplan:  Færre mål, men mange av lærerne synes det er vanskelig. Det er ikke færre mål, for målene er så vide og er åpen for veldig mye tolkning. Hva ligger egentlig i målene? Hvordan forstår vi det?  Tverrfaglige prosjekter, men får det ikke alltid til å fungere slik det skal. Noen har eierforhold, andre henger på. Resultatene blir ikke alltid slik det ønskes. Mange ser ikke nytten av å jobbe temabasert, at man på den måten jobber med mange mål samtidig. Mer ro i undervisning, kunne bruke mer tid, dybdelæring.  Innhold i skolene i Fauske – fra politisk og administrativt hold. Settes inn i en større plan. Faglig innhold. Annet innhold i skolen? Koble det opp mot andre bestillinger lederne får. Hva skal Fauskeskolen være? Fortsatt nedtrekk på ressurser.  Sammenhengene – være ei støtte til det som skal gjøres uansett.  Utviklingsplan. Strategiplan. Hvor skal vi? Hva skal resultatet bli?  Strømlinjeforme planen for kommunen. Enklere å prioritere.  Fauske kommunes samhandlingsplan, se mål s. 7. <file:///C:/Users/linn/Downloads/Vedtatt+Samhandlingsplan+2020-2024.pdf>  Målsetting – profesjonsfellesskap:   * + Delte normer og verdier – sterke bindinger til våre positive handlinger   + Kollektivt fokus på elevenes læring   + Felles oppfatning på hvordan elevene oppnår best læring   + Felles arbeid for elevvurdering – kontinuerlig prosess – læringsfremmende handlinger   + Samarbeid for å utvikle god undervisning og læring basert på felles verdigrunnlag   + Reflekterende dialog. Engasjerte lærere i dybdesamtaler med kolleger om problematisk praksis.   + Av-privatisert praksis. Lærere observerer hverandre for å bidra med nye ideer som stimulerer til refleksjon og utvikling av praksis.   + Skoleledernes kompetanse må styrkes når det gjelder å lede lærerkollegiet til felles forståelse og god samhandlingspraksis.   + Etablere felles mål og kommunisere forventninger for prosjektet.   + Bruke ressursene strategisk for å nå prosjektets mål; personalressurser, tidsbruk, budsjetter etc.   + Bruke prosjektet til å forbedre undervisningen; at ledelsen distribuerer lederskap til hver enkelt ansatt, gjennom samarbeid/kollegabasert veiledning og kollektiv læring.   + Lede læreres læring og utvikling i prosjektet; utvikle profesjonelle arbeidsmiljøer der lærere reflekterer over egen praksis basert på felles kunnskap.   + Bruke prosjektet til å utvikle et velordnet og trygt miljø for elevene; utvikle skolen som organisasjon, også gjennom forutsigbare regler, adferdsmønstre og lignende.   + Å bygge kapasitet for å lede forbedring av praksis i klasserommet   + Støttende samhandling mellom lærere i profesjonelle fellesskap gjør lærere bedre i stand til å forbedre undervisningen   + Diskusjoner og samhandlinger om standarder ser ut til å gi bedre læringsresultater   + Samhandling, analyse og diskusjoner i fellesskap ser ut til å stimulere lærere til å innta støttende veilederroller overfor hverandre, kollegaveiledning   + Ville hverandre vel – alle skal få lykkes med opplæring   + Vurdere modeller for skolebasert kompetanseutvikling – hva er bærekraftig? Besøke andre skoler? Klassevandring? Ressursgrupper? Frikjøp? Prosjektleder?   + Tenke både skoleperspektiv og kommuneperspektiv – bygge kapasitet.   + Å skape felles oppfatning om hva vi vet sammen   + Å skape en forståelse av hva dette betyr sammen   + Å skape felles forståelse av hva som kan/bør/skal gjøres sammen | Fauske kommune: 100.000,- pr år 2023-2025  Skal bruke midler til praktisk gjennomføring av ulike møter i forbindelse med nettverk for plangrupper som skal jobbe med hvordan de kan styrke profesjonsfellesskapene og implementering av ny læreplan på egen skole.  I tillegg til praktisk gjennomføring av nettverk for vurdering på tvers av skolene.  Fauske kommunes egenandel (30 %) er tenkt brukt på vikarutgifter i forbindelse med arbeidet, siden det er ansatte som må ut av ordinær undervisning for å delta.  Nord universitet: 175.000,- for to kontaktpersoner som følger opp lederteam i arbeid med implementering av ny læreplan. 4 halvdags treffpunkter (eller annen inndeling av treffpunktene, ut fra behov som kommunen og Nord sammen avgjør underveis) i løpet av året + for- og etterarbeid sammen med skoleeier + reise. Erfaring fra dekom viser at likelydende tiltak kan beregnes til rundt denne summen med 950 kr/t, 75 t/år, to kontaktpersoner.  Nord: 175.000,- for to kontaktpersoner som kan være sparrings- og refleksjonspartnere i nettverket for vurdering sammen med lærere i kommunen. 4 halvdags treffpunkter (eller annen inndeling av treffpunktene, ut fra behov som kommunen og Nord sammen avgjør underveis) i løpet av året + for- og etterarbeid sammen med representanter fra nettverk/skoleledelse + reise. Erfaring fra dekom viser at likelydende tiltak kan beregnes til rundt denne summen med 950 kr/t, 75 t/år, to kontaktpersoner. |
| 12 | **PPT-nettverk Salten (alle ansatte) – se også eget vedlegg til behovsmelding fra PPT Nordland.**  Tilbakemelding fra eiere – gjelder tiltak 12, 13 og 14:  På vegne av Fauske kommune stiller jeg meg bak tiltak meldt inn av PPT. (Fauske er vertskommune for PPT Sørfold).  **//Vennlig hilsen Erik Alvestad**  **+47 908 25 618**  **Enhetsleder skole, FAUSKE KOMMUNE**  [erik.alvestad@fauske.kommune.no](mailto:erik.alvestad@fauske.kommune.no)  http//www.fauske.kommune.no  ---  Litt sen ute med svar, men stiller meg absolutt bak😊  Med vennlig hilsen  Mona Mork /// Kommunalsjef  Meløy Kommune ///  tjenesteområde for oppvekst  Mobil: 40879601  [mona.mork@meloy.kommune.no](mailto:mona.mork@meloy.kommune.no) /// [meloy.kommune.no](https://url11.mailanyone.net/scanner?m=1pMS1f-0004Ge-5b&d=4%7Cmail%2F14%2F1675076400%2F1pMS1f-0004Ge-5b%7Cin11j%7C57e1b682%7C13145342%7C7863032%7C63D7A537E074BD07C5CB4739D1B66DC1&o=wphtw%2F%2Fwt%3Akl.mmy.oeo%2Fon.enum&s=inL4FzG5hRPChh_BPndLDf1bbWU)  ---  Gildeskål kommune stiller seg bak dette. Vi skal etablere egen PPT fra 1.august og har som målsetting å ha høyt fokus på systemrettet  og forebyggende arbeid. Vi mener at vi vil ha stort utbytte av gode nettverk, så dette er vi med på. Innspill er at jeg håper nettverksmøter kan legges på en fast dag i måneden da vi vil forsøke å få stor grad av stabilitet på PPT sitt arbeid/tilstedeværelse ute i enhetene. Og kanskje kan noen av nettverkene legges på samme dag slik at antall dager med lang reisevei kan reduseres. Og teamsmøter er jo også en grei måte å møtes på! 😊  **Hilde Ragny Wiik**  Kommunalsjef, Familie, oppvekst og kultur [Gildeskål kommune](https://url11.mailanyone.net/scanner?m=1pMQej-0004Cm-4X&d=4%7Cmail%2F14%2F1675071600%2F1pMQej-0004Cm-4X%7Cin11d%7C57e1b682%7C13145342%7C7863032%7C63D790A56EDF3E511DE284F5866EA40D&o=%2Fphti%3A%2Fgts.sldoalkek%2Fon.enumm&s=3cmDTGudqiZjylv-xNANiUsRCKU)  Postboks 54, 8138 Inndyr | ☎ 90955599  ---  Hei!  Jeg var ikke med på møtet, men synes temaet her er relevant og interessant, særlig dette med å jobbe med på systemnivå. Derfor har jeg noen spørsmål:  Beiarn og Saltdal inngikk før nyttår avtale om felles PP-tjeneste med Saltdal som vertsskap. Som liten tjeneste har vi diskutert nettverk for å utveksle erfaring og være støtte for hverandre. Mulig det også kan være behov for å få hjelp / kompetanse i saker der vi ikke selv har det.  Mine innspill vil være et ønsker om å prioritere med læringsmiljø - systemrettet og forebyggende. Min rektor og styrer er opptatt av å få vurderinger av andre øyne, da det stabile kollegiet som kjenner hverandre godt ofte går i faste spor.  Med vennlig hilsen    ---  Hamarøy kommune stille seg bak tiltakene fra Ppt.  Jeg har sendt dette til den private barnehagen uten å ha fått en tilbakemelding.   |  | | --- | | Varrudagáj - Med vennlig hilsen | |  | | |  | | --- | | Gunnar Solstrøm | | | |  | | --- | | Oajvemusjådediddje ‑ Kommunalleder | | | |  |  |  | | --- | --- | --- | | Tlf.: | |  | | --- | | 916 88 506 | | |   ---  Hei.  Vi er ikke tilknyttet noen av PP – tjenestene i Salten.  Jeg har likevel ingen problemer med å støtte de kompetansehevingstiltakene som er beskrevet i behovsmeldingen.  Med vennlig hilsen  **Svend Leif Einvik**  Oppvekst- og kultursjef  Rødøy kommune   Telefon direkte: 75 09 80 22  E-post: [svend.leif.einvik@rodoy.kommune.no](mailto:svend.leif.einvik@rodoy.kommune.no)  Postadresse: Rådhuset, 8185 Vågaholmen  Rødøy kommune  ---  Fauske kommune stiller seg også bak.  **// Vennlig hilsen Laila Olsen Finvik**  **Enhetsleder barnehage, Fauske kommune**  **+47 917 74 031**  [**laila.finvik@fauske.kommune.no**](mailto:laila.finvik@fauske.kommune.no)  [**https://www.fauske.kommune.no**](https://www.fauske.kommune.no)  ---  Hei!  Steigen kommune stiller seg bak tiltakene.  Kenneth Holen  Kommunalleder oppvekst - Steigen kommune  E-post: [kenneth.holen@steigen.kommune.no](mailto:kenneth.holen@steigen.kommune.no)  Tlf: 90934045  ---  Hei, Linn!  Vi i Saltdal stiller oss bak tiltakene som er meldt inn fra PP-tjenesten.  Vennlig hilsen  Morten Ludviksen  Avdelingsdirektør oppvekst og kultur  Telefon: 99 23 94 98  E-post: [mbl@saltdal.kommune.no](mailto:mbl@saltdal.kommune.no)  [www.saltdal.kommune.no](https://url11.mailanyone.net/scanner?m=1pMnA9-0003tk-65&d=4%7Cmail%2F14%2F1675158000%2F1pMnA9-0003tk-65%7Cin11j%7C57e1b682%7C13145342%7C7863032%7C63D8E299A0FBBFA8B556015FC789B24A&o=wphtw%2F%2Fwt%3All.skda.atnuom%2Fe.omn&s=o18kqvGnnWsYCVWp2xcYa1lkIOY)  ---  Hei  Vi i Bodø kommune støtter også PPT’s tiltak  Men vi forutsetter at nettverkene innebærer kompetanseutvikling/ kompetanseheving på oppgaver som skal overtas fra Statped, kompetanse på høyfrekvente vansker eller annen kompetanseheving og erfaringslæring som er relevant for laget rundt barn og unge i Bodø kommune.  Dvs. at eiernivået er koblet på i planleggingen av nettverkene. RKK kan gjerne ha denne rollen, da dere kjenner kompetansebehovene og «ståa» i kommunene godt og har en koordinerende rolle.   |  | | --- | | Bodø kommune   Med vennlig hilsen  **Heidi Einarson**  Rådgiver Barnehage- og skolekontoret  90250653 [heidi.einarson@bodo.kommune.no](mailto:heidi.einarson@bodo.kommune.no)  [www.bodo.kommune.no](https://url11.mailanyone.net/scanner?m=1pN7rK-0001Xq-5u&d=4%7Cmail%2F14%2F1675237200%2F1pN7rK-0001Xq-5u%7Cin11e%7C57e1b682%7C13145342%7C7863032%7C63DA195E9538B916151F5418B6A99047&o=%2Fphtw%3A%2Fwtskow.mo.obdon.enum&s=U-4p06iPq5vLtmtCVhJFfV_yPuU) |   ---  **Saltennettverket** ble etablert i 2016 med årlige samlinger i Saltstraumen. Saltennettverket består av PPT Bodø, PPT Saltdal og Beiarn, PPT Meløy og Gildeskål, Nye PPT Indre Salten og PPT for videregående opplæring i Nordland. Det er i gang et arbeid med å formalisere samarbeidet mellom alle PP-tjenestene i Nordland, Nord Universitet og Statped. Statsforvalteren i Nordland og Statped er invitert inn på alle samlingene.  Tjenesten er både målgruppe og bidragsyter i kompetansetiltak og systemarbeid knyttet spesielt mot kompetanseløftet. Tjenesten skal også motta og utvikle egen kompetanse.  Målet er å styrke PPT sine forutsetninger for å møte kommunens behov både i system- og individarbeid i kompetanseløftet innen høyfrekvente vansker som for eksempel språk, lesing/skriving og matematikk, skolefravær og læringsmiljø. Forutsetningene for dette styrkes ved å øke PP-rådgivernes kompetanse innen didaktikk, profesjonskunnskap og veiledningskompetanse. I tillegg skal PP-Tjenesten øke sin kompetanse på sammensatte og komplekse utfordringer.  Kompetansehevning for PP - tjenestene tar utgangspunkt i Ståstedsanalysen for PPT, lokale behov i barnehager og skoler, samt kompetansekartlegging med bistand fra Nord Universitet.  To årlige fagsamlinger, organisert over to dager samt mellomarbeid mellom fagsamlinger med valgte tema. Dag 1: Ny kompetanse. Dag 2: Erfaringsdeling/dialogkonferanse.  Arbeid med pedagogisk analyse:   * Opplæring pedagogisk analyse for ansatte i PP-tjenesten * Her ser vi også til Bodø kommune, som har vært i pilot i kompetanseløftet og jobber med pedagogisk analyse med Sepu – dele erfaringer. * Bruk av resultater fra kartlegginger skole/barnehage som er gjennomført H22 * Støtte skoler/barnehager i egen kommune i arbeidet med pedagogisk analyse (prioritere) * Inkludering – **også samisk perspektiv. Bruke både ressurser fra SEAD (som kontaktperson fra Nord kjenner godt), og også erfaringer fra PPT i Hamarøy kommuner. Se til Jasska Trygg-rapport i tillegg.**    + Andre temaer/områder som skiller seg ut i kartlegging; ADHD, uro, skolefravær, dysleksi, matematikkvansker.   + Viktig angående inkludering av samiskspråklige elever – arbeid med holdninger hos ansatte: En dårlig gjennomført organisering kan dreie seg om manglende utstyr, manglende språkkompetanse, men også om manglende kulturkompetanse. I denne sammenhengen kan kulturkompetanse forstås bredt, både som etnisk kulturkompetanse, men også som kulturkompetanse knyttet til funksjonshemninger og lærevansker.   + Det må også jobbes på eiernivå med ressurstankegang, se siste setning: Organiseringen av elevens skolehverdag må hvile på alle tre dimensjoner av inkludering. Det er viktig at det i skolen skapes en **forståelse for samisk kulturtilhørighet ut over turistsameperspektivet.** Det må være en vilje til å ansette samiskspråklige lærere og assistenter ut over behovet for samisklærere i enkelttimer.   + <https://www.statped.no/samisk-spesialpedagogisktjeneste-sead/fagartikler/inkludering-av-samiske-barn-med-sarskilte-behov/>   + Bruk av kartleggingsverktøy på samisk: <https://www.statped.no/samisk-spesialpedagogisktjeneste-sead/fagartikler/sprakkartlegging-av-samiske-barn/>   + Arbeid med følelser som tema, samisk ressurs: <https://lohkanguovddas.no/nb/samisk-i-opplaeringa/laeringsressurser-om-folelser>   + Kartlegging av språk, lek og kommunikasjon: <https://lohkanguovddas.no/nb/samisk-i-opplaeringa/kartlegging>   + Forskning på språk: <https://lohkanguovddas.no/nb/samisk-i-opplaeringa/forskning>   + Rapport om unge samers psykiske helse – hva forteller denne oss, og hvordan skal det påvirke og endre vår praksis? * Koble på kommunepsykologene på noen treffpunkter i nettverket   + En del behov om kompetanseheving knyttet spesifikt til ulike utfordringer. Hva er det? Hvordan forholde seg til det i klasserom?   + Utarbeide «kompetansepakker» i regionen, med korte webinarer om ulike temaer med tilhørende refleksjonsspørsmål og evt referanser til fagstoff, som alle kan få tilgang til? Både Nord, PPT og kommunepsykologer. * Deltakere som er med må ha boka om pedagogisk analyse av Thomas Nordahl.   Kompetanseheving i pedagogisk analyse for alle ansatte i private og kommunale barnehager og skoler, SFO, PPT, andre i laget rundt barn og unge.  Opplæringen for alle ansatte i pedagogisk analyse er en del av regionens langsiktige plan for å nå sektormålene for barnehage og grunnopplæringen. Kompetanse i å bruke pedagogisk analyse skal bidra til å identifisere kjennetegnene på måloppnåelse i Nordland.  Pedagogisk analyse har som mål å bidra til et «felles språk», samt en felles systematikk, struktur og måte å tenke på i håndtering av utfordringer og problemstillinger i barnehage, skole og SFO. I tillegg skal det bidra til å identifisere kompetanse vi trenger i laget rundt barn og unge.  Pedagogisk analyse skal hjelpe oss å gå mere i dybden av utfordringene/ problemstillingene før vi identifiserer tiltak og behov for kompetanse. Vi må finne ut hva det egentlig handler om før vi finner riktige tiltak og kompetanse.  Trenger: Jobbe med inkludering. Mål: Gjøre ordinære barnehage- og skoletilbud bedre.  Hvordan inkludere de barna som har utfordringer? For dårlige systemer på det. Hvordan jobbe på et systemnivå, i samarbeid med skoler og barnehager?  For mange løse koblinger. Hva er behovene for organisasjonen XX? Organisasjonsendring.  Gode, inkluderende fellesskap. Felles forståelse mellom PP og oppvekst.  ***Høsten 2023:***  Lansere, opplæring PPT, presentasjon av modellen  Kartlegge PP-tjenesten – hvor står de ift systemrettet arbeid?  Se på resultater fra PP-undersøkelse  Invitere inn barnehage- og skoleeiere i første fase, for forankring i bruk av modellen.  ***Våren 2024:***  Fortsette opplæring  Analysere kartleggingsresultater for skoler/barnehager  ***Skoleåret 2024-2025:***  Begynne å teste ut modell i noen barnehager/skoler – kommunene prioriterer og lager en plan  Arbeidsplassbasert perspektiv  Systemrettet arbeid – PPT som viktige støttespillere i kommunens arbeid  Prøve ut, ta med erfaringer tilbake i nettverket, vurdere behov for faglig påfyll og veiledning fortløpende  Erfaringsdeling fra kommunene nyttig for undervisning på lærerutdanning – jevnlig forbedring av praksis. Muligheter for forskning – tilgang til praksisfeltet og erfaringene som gjøres.  Masterstudenter fra Salten-regionen – tilgang til problemstillinger i regionen.  Webinarer/lokale kompetansepakker for skoleledere og styrere om pedagogisk analyse: Konkrete case, ulike teoretiske retninger på inkludering, evaluering. Med utgangspunkt i kartlegging. Refleksjoner rundt inkluderingsbegrep mm. Delta live eller bruke opptak på fellestid, utviklingstid, personalmøter mm.  ***Skoleåret 2025-2026:***  Utprøving/arbeid med pedagogisk analyse i alle barnehager og skoler – arbeidsform i systemrettet arbeid i kommunene  Rutine på arbeid med pedagogisk analyse i kommunene/regionen | Se også egen beskrivelse i vedlegg direkte fra PPT Nordland – utregning for alle nettverkene.  Det vi har snakket om i Salten er følgende:  Nettverk for alle PP-ansatte (+ eiere): 200.000,- pr år  Nord universitet, 2 kontaktpersoner: 200.000,- pr år (950 kr/t, rundt 75 timer + for- og etterarbeid).  **Nord Universitet skal bruke sitt tilskudd på følgende måte:**  2 stk fra spes.ped.avdeling følger tiltaket over tre år:  Arbeidsgruppe som planlegger nettverksmøter og opplæring i pedagogisk analyse, sammen med representanter fra PPT og eiere:  8 møter á 1 time pr skoleår.  For- og etterarbeid + deltakelse og faglig bidrag i nettverket:  4 møter á 6 timer pr skoleår.  Veiledning av PPT mellom nettverksmøter – oppfølging av utviklingsarbeid i kommunene.  Ledermøter med styrer og skoleledere + eiere i kommunene 1 gang pr. skoleår – status.  Utarbeide egne webinarer/kompetansepakker for opplæring i pedagogisk analyse også i skole og barnehage: 200.000,- i 2024  Kommunepsykolger m.fl.: Utarbeide kompetansepakker om høyfrekvente vansker: 100.000,- pr år i tre år.  Materiell/litteratur om pedagogisk analyse til alle PP-ansatte, 1 pr skole og barnehage:  249,- x 100 = 25.000,- |
| 12 | **Forts. PPT Salten, tiltak 12. Fra Fauske og Sørfold:**  **Målsetting/innhold:**  Kompetanse er nøkkelen til kvalitet. Kompetanseheving er et virkemiddel for å kunne ivareta de behov tjenesten har for å inneha god og bred kompetanse til å følge opp lovverket, forventninger, individrettet og systemrettet arbeid i barnehager og skoler i Fauske og Sørfold. Jfr. kartleggingen som er gjort ved Nord Universitet og samarbeidsavtale.  **Satsningsområder fra kompetanseplan:**  *Testkompetanse:* PPT skal være en del av barnehager – og skolers støttetjenester. Kunnskap og forståelse om barns/elevers utfordringer, kognitive ressurser og hva som skal til for å gi et tilfredsstillende utbytte i barnehage og skole er viktig for å kunne sette i gang gode tiltak. For noen barn og unge vil tidlig innsats og gode spesialpedagogiske tiltak være avgjørende for god utvikling og et tilfredsstillende utbytte i læringsmiljøet.  Dette krever kunnskap og god kompetanse hos den enkelte PP- rådgiver når det gjelder ulike kartlegginger og tester. Kunnskap og kompetanse på ulike spesialpedagogiske tiltak som har effekt er også avgjørende for å kunne bistå. Tjenesten skal til enhver tid være oppdatert på gjeldende tester og oppdateringer på disse i tillegg til evidensbaserte tiltak i oppfølginger etter testing. Høyfrekvente vansker prioriteres.  *Veiledning:* For å skape gode inkluderende læringsmiljø i barnehage og skole, der det er fokus på tidlig forebyggende innsats, er det viktig at tjenesten kan gi god veiledning og råd før en eventuell henvisning til PP-tjenesten (jfr. ny opplæringslov). Veiledning skjer gjennom kontakt med barnehage/skole, kurs, møter i Tverrfaglig team, TIMS, Ressursteam og Spesialpedagogisk team. Gjennom denne veiledningen kan PP-tjenesten, i samarbeid med øvrige deltakere, bidra til å komme en uheldig utvikling i forkjøpet. *Pedagogisk analyse kan her være et godt verktøy i veiledningsarbeidet.*  *Sakkyndighetsarbeid:* Et godt sakkyndighetsarbeid skal stimulere barnehage og skole til å utvikle gode inkluderende læringsmiljø som gir rom for å ivareta ulike utfordringer i det ordinære opplæringstilbudet. Gjennom god veiledning etter utredning og/eller sakkyndig vurdering kan PP-tjenesten bidra til bedre mestring og inkludering for barn og unge i læringsmiljøet  Med bakgrunn i PP-tjenestens oppgaver i fremtiden vil PP-tjenesten prioritere kompetanse-utvikling på disse områdene gjennom en egen framdriftsplan:   * **Grunnleggende kartlegging/testing**, veiledning på tiltak/spesialpedagogiske tiltak ut fra barnehager og skoler sine behov og satsningsområder. Alle ansatte skal ha en grunnkompetanse, supplerende kompetanse ved behov * **Veiledning og rådgivningskompetanse** – i førhenvisningsfasen og etter utredning * **Sakkyndighetsarbeid** – iverksette de gode inkluderende spesialpedagogiske tiltakene * **Kompetanseløftet** - Tjenesten er både målgruppe og bidragsyter i kompetansetiltak og systemarbeid knyttet spesielt mot kompetanseløftet. Tjenesten skal også motta og utvikle egen kompetanse. Målet er å styrke PPT sine forutsetninger for å møte kommunens behov både i system- og individarbeid i kompetanseløftet innen høyfrekvente vansker som for eksempel språk, lesing/skriving og matematikk, skolefravær og læringsmiljø. Forutsetningene for dette styrkes ved å øke PP-rådgivernes kompetanse innen didaktikk, profesjonskunnskap og veiledningskompetanse. * **Pedagogisk analyse** er meldt inn til RKK som et godt verktøy for å kartlegge, analysere og sette inn tiltak i barnehage og skole. Systematisk arbeid over tid er det som har effekt. I tillegg skal PP-Tjenesten øke sin kompetanse på sammensatte og komplekse utfordringer. Bruk av pedagogisk analyse vil bidra til bedre organisasjonsutvikling i forhold til sakkyndighetsarbeidet, veiledning, tidlig innsats og dokumentasjon. * **Kompetansehevning** for PP - tjenestene tar utgangspunkt i Ståstedsanalysen for PPT, lokale behov i barnehager og skoler, samt kompetansekartlegging med bistand fra Nord Universitet. * **Inkluderende praksis** – gjennom gode læringsmiljøer skal barn og elever med høyfrekvente vansker i størst mulig grad ha god tilrettelegging i det ordinære opplæringstilbudet. Kompetanse må tas i bruk og felles forståelse i barnehage, skole og PPT er avgjørende.   Bidrag fra Nord: Deltakelse, bidrag til refleksjonsspørsmål og organisasjonsutvikling (hvordan kan dette arbeidet bidra til kollektivt arbeid), faglige innlegg basert på teori og forskning knyttet til spesialpedagogikk, høyfrekvente vansker, PPTs rolle historisk, resultater fra PPT-rapport og bemanning, individrettet vs systemrettet arbeid, bringe dette inn i lærerutdanning, være med på å lage caser vi jobber med, delta i arbeidsgruppe som planlegger nettverksmøter sammen med deltakere fra kommunene.  **Hvordan kan nettverket bidra til kollektivt arbeid:** I alle nettverk 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 – delingskultur. Ledere i kommunene har jobbet mye med dette de tidlige årene i arbeidet med tilskuddsordninger; 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 enhetene.  Behovet for nettverk er meldt fra enhetene og eierne selv; mange føler seg for små og for alene til å jobbe med det bare på egenhånd, og ønsker input, erfaringsdeling, faglig påfyll sammen med andre. 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. | Se over |
| 13 | **Ledernettverk til Helgelandsnettverket, Nordnettverket og Saltennettverket**  ​​**Ledernettverket for Helgelandsnettverket.**  ​Disse inngår i de enkelte nettverkene og har 4-5 møter i året fysisk/digitalt i hvert av de tre ledernettverkene.  ​Planlegger kompetansehevning for pp - tjenestene med bakgrunn i Ståstedsanalysen for PPT, lokale behov i barnehager og skoler, samt kompetansekartlegging med bistand fra Nord Universitet.  ​Erfaringsdeling, lederstøtte og prosessledelse.  ​Lederne vil legge til rette for økt samhandling mellom pp-kontorene i forhold til spesifikke fagområder.  ​Statped har fast deltakelse i møtene og bidrar med nettverksbygging og kompetanseheving innenfor det spesialpedagogiske feltet.  ​Nord Universitet har fast deltakelse i møtene og bidrar faglig med kompetanse utvikling.  Vi er i alle nettverkene i gang med å utarbeide en 3 årig plan som ivaretar pp-rådgivernes kompetanseutviklingsbehov, slik at vi kan bistå barnehagene, skolene, og laget rundt eleven, både på system og individnivå.  Bidrag fra Nord: Deltakelse, bidrag til refleksjonsspørsmål og organisasjonsutvikling (hvordan kan dette arbeidet bidra til kollektivt arbeid), faglige innlegg basert på teori og forskning knyttet til spesialpedagogikk, høyfrekvente vansker, PPTs rolle historisk, resultater fra PPT-rapport og bemanning, individrettet vs systemrettet arbeid, bringe dette inn i lærerutdanning, være med på å lage caser vi jobber med, delta i arbeidsgruppe som planlegger nettverksmøter sammen med deltakere fra kommunene.  Kollektivt arbeid: I alle nettverk 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 – delingskultur. Ledere i kommunene har jobbet mye med dette de tidlige årene i arbeidet med tilskuddsordninger; 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 enhetene.  Behovet for nettverk er meldt fra enhetene og eierne selv; mange føler seg for små og for alene til å jobbe med det bare på egenhånd, og ønsker input, erfaringsdeling, faglig påfyll sammen med andre. 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. | ​​​Opphold  ​Relevant faglitteratur.  ​  ​2 fysiske møter:  Salten: 50.000,-  Egeninnsats er reiseutgifter og arbeidstid. Mellomarbeid, oppfølging i egen kommune.  Nord: 100.000,- for to kontaktpersoner som kan være sparrings- og refleksjonspartnere i nettverket PP-ledere. 2 halvdags treffpunkter (eller annen inndeling av treffpunktene, ut fra behov som kommunen og Nord sammen avgjør underveis) i løpet av året + for- og etterarbeid sammen med representanter fra nettverk/skoleledelse + reise. Erfaring fra dekom viser at likelydende tiltak kan beregnes til rundt denne summen med 950 kr/t, 75 t/år, to kontaktpersoner. |
| 14 | **PP-ledernettverket for Nordland.**  2 møter i året fysisk. Samling vår-23 i Lofoten, samling høst-23 Bodø.  Digitale møter hver 6. uke.  Planlegger kompetansehevning for pp - tjenestene med bakgrunn i kompetansekartlegging med bistand fra Nord Universitet og/eller Ståstedsanalysen for PPT. Erfaringsdeling, lederstøtte og prosessledelse.  Fast deltagelse fra Statsforvalteren i Nordland og Statped.  Statsforvalteren i Nordland bidra i forhold til lover, regler og forvaltning.  Statped bidrar med nettverksbygging og kompetanseheving innenfor det spesialpedagogiske feltet.  Bidrag fra Nord: Deltakelse, bidrag til refleksjonsspørsmål og organisasjonsutvikling (hvordan kan dette arbeidet bidra til kollektivt arbeid), faglige innlegg basert på teori og forskning knyttet til spesialpedagogikk, høyfrekvente vansker, PPTs rolle historisk, resultater fra PPT-rapport og bemanning, individrettet vs systemrettet arbeid, bringe dette inn i lærerutdanning, være med på å lage caser vi jobber med, delta i arbeidsgruppe som planlegger nettverksmøter sammen med deltakere fra kommunene.  Kollektivt arbeid: I alle nettverk 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 – delingskultur. Ledere i kommunene har jobbet mye med dette de tidlige årene i arbeidet med tilskuddsordninger; 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 enhetene.  Behovet for nettverk er meldt fra enhetene og eierne selv; mange føler seg for små og for alene til å jobbe med det bare på egenhånd, og ønsker input, erfaringsdeling, faglig påfyll sammen med andre. 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. | Reise  Opphold  Foredragsholder  13 ledere  Sum: 70.000 pr år  ***Litt usikker på hvilken del av summen som tilfaller Salten her?? Kanskje 30.000,-?***  Nord: 200.000,- for to kontaktpersoner som kan være sparrings- og refleksjonspartnere i nettverket PP-ledere. 4 halvdags treffpunkter (eller annen inndeling av treffpunktene, ut fra behov som kommunen og Nord sammen avgjør underveis) i løpet av året + for- og etterarbeid sammen med representanter fra nettverk/skoleledelse + reise. Erfaring fra dekom viser at likelydende tiltak kan beregnes til rundt denne summen med 950 kr/t, 75 t/år, to kontaktpersoner. |
| 15 | **Rødøy-skolene: Digital læring**  Rødøy kommune: Styrke skolene generelt ut fra satsing på digitale hjelpemidler, med nettbasert undervisning som ett element. Bruk av teknologiske hjelpemidler i undervisning. Styrke ledernes kompetanse for å lede utviklingsarbeid knyttet til digital kompetanse. Behovet meldes inn i kartlegging gjort blant personalet på alle skoler, samt i eiers vurdering av behovene for egen kommune, og hvordan disse best kan imøtekommes.  Analyse gjennomført blant lærere: Peke på noe innenfor ledelse som er viktig her – avgjøres i samarbeidet mellom skoleledere og Nord universitet, når analysen ses på.  Trenger møtepunkter med andre, mer spesifikt mot kompetanseheving mot bruk av digitale verktøy sammen med en annen kommune, det kan være utviklende for andre kommuner, som f.eks. Gildeskål. Også kommuner lengre unna kan kobles på digitalt, for å kunne lære av og ta del i utviklingsarbeidet, og også fungere som refleksjonspartnere.  Noen hovedområder:  Digital didaktikk, mestring og vurdering.  Utvikling av lærernes pfdk.  Forståelse av teknologibruk i skolen.  Klokt å jobbe opp mot ledergruppa; styrke skoleleders kompetanse på pedagogisk analyse, for igjen å styrke lærernes kompetanseutvikling.  Rødøy kommune har seks skolekretser der skolene befinner seg på øyer og fastland. I utgangspunktet er skolene fådelte, og langt fra hverandre i avstand. Elevtallet er synkende og nedgangen fordeler seg likt mellom kretsene. Dette vil føre til nedgang i lærerstillinger, og kan føre til at skolene ikke greier å imøtekomme kompetansekravene som stilles til undervisningspersonalet i grunnskolen, og da heller ikke opprettholde kvaliteten på opplæringen godt nok.   * Rødøy kommune som skoleeier skal sikre at våre elever får et forsvarlig opplæringstilbud i tråd med de lover og forskrifter som regulerer dette, av godt kvalifiserte pedagoger med høy kompetanse * Pga. synkende elevtall og reduksjoner i overføringene vil rammene til skoledrift reduseres. Dette vil ramme antallet lærerstillinger. * En naturlig konsekvens av det er å tenke at kompetansen på den enkelte skole vil bli smalere. Dette vil igjen ramme kvaliteten på opplæringstilbudet, og vi vil se på digital utvikling i lærerkollegiet som en måte å styrke kvaliteten på tilbudet for elevene.   Arbeid med digital utvikling i Rødøy er ønskelig for å:   * Opprettholde god kvalitet i skolene i Rødøy gjennom bruk av kvalifisert personell. * Imøtekomme de faglige krav som stilles til opplæringstilbudet. * Effektivisere driften. * Muliggjøre desentralisert opplæringstilbud. * Utvikle samarbeid med forskningsmiljøer med tanke på å utvikle skolenes innovasjonskompetanse * Utnytte lærernes faglige kvalifikasjoner på en bedre måte ved at kompetansen kommer flere elever til gode. * Bedre utnyttelse av eksisterende og ny teknologi. * Lærere og elever skal bli gode på å anvende teknologi og digitale verktøy i sitt daglige arbeid. * Sikre at kunnskap blir overført til andre skoleeiere og andre faginstanser. | Rødøy kommune: 100.000,- pr år 2023-2025  Skal bruke midler til praktisk gjennomføring av ulike møter i forbindelse med nettverk for plangrupper som skal utvikling av digital kompetanse i Rødøy, herunder også nettbasert undervisning. Her kan også ledere fra andre kommuner inviteres inn etter ønske og behov, for å dele på kompetanse og erfaring innenfor området. Kartleggingen i regionen viser at dette er et område flere skoler trenger kompetanseheving innenfor, og kan kobles på f.eks. via Teams på enkelte møter mellom Rødøy og Nord.  Rødøy kommunes egenandel (30 %) er tenkt brukt på lederes og ansattes deltakelse i nettverkene, samt eventuelle vikarutgifter.  Nord universitet: 200.000,- for to kontaktpersoner som følger opp lederteam i arbeid med digital utvikling. 4 halvdags treffpunkter (eller annen inndeling av treffpunktene, ut fra behov som kommunen og Nord sammen avgjør underveis) i løpet av året + for- og etterarbeid sammen med skoleeier + reise. Erfaring fra dekom viser at likelydende tiltak kan beregnes til rundt denne summen med 950 kr/t, 75 t/år, to kontaktpersoner. |
| 16 | **Digital læring Røkland og Sandhornøy**  Etter å ha forsøkt å ha nettverk for digital læring i skolen, ble dette tiltaket omgjort til oppfølging av to enkeltskoler i 2022. Skolene via eier meldte selv om behov for ekstra oppfølging i arbeidet med digital utvikling.  Røkland:  Skolen fokuserer på digital didaktikk, mestring og vurdering. Nettverk som kan inspirere gjennom kunnskap og kollektive læringsprosesser ønsker skolen kontakt med. Overføringsverdi og mulighet med de andre skolene i kommunen som melder om lignende behov.  Sandhornøy:  Vi er allerede tilknyttet kompetanseheving med Nord i forhold til digital læring og utvikling med fokus på grunnleggende ferdigheter i programmering.  Vi er igang med å forankre digital læring i personalet og har definert målsetting : at elevene utvikler grunnleggende ferdigheter i programmering. Målet er satt på grunnlag av at alle lærerne har fag der programmering har kompetansemål. Vi vil ha behov for veiledning, teori/forskning og gjerne konkrete tips til hvordan vi kan gjennomføre dette i praksis.  Dette samarbeidet har vi håp om skal spre seg til de andre skolene, blant annet inviterer Nygårdsjøen alle andre elever i kommunen på fagdag i programmering til høsten.  Målsetting – profesjonsfellesskap:   * + Delte normer og verdier – sterke bindinger til våre positive handlinger   + Kollektivt fokus på elevenes læring   + Felles oppfatning på hvordan elevene oppnår best læring   + Felles arbeid for elevvurdering – kontinuerlig prosess – læringsfremmende handlinger   + Samarbeid for å utvikle god undervisning og læring basert på felles verdigrunnlag   + Reflekterende dialog. Engasjerte lærere i dybdesamtaler med kolleger om problematisk praksis.   + Av-privatisert praksis. Lærere observerer hverandre for å bidra med nye ideer som stimulerer til refleksjon og utvikling av praksis.   + Skoleledernes kompetanse må styrkes når det gjelder å lede lærerkollegiet til felles forståelse og god samhandlingspraksis.   + Etablere felles mål og kommunisere forventninger for prosjektet.   + Bruke ressursene strategisk for å nå prosjektets mål; personalressurser, tidsbruk, budsjetter etc.   + Bruke prosjektet til å forbedre undervisningen; at ledelsen distribuerer lederskap til hver enkelt ansatt, gjennom samarbeid/kollegabasert veiledning og kollektiv læring.   + Lede læreres læring og utvikling i prosjektet; utvikle profesjonelle arbeidsmiljøer der lærere reflekterer over egen praksis basert på felles kunnskap.   + Bruke prosjektet til å utvikle et velordnet og trygt miljø for elevene; utvikle skolen som organisasjon, også gjennom forutsigbare regler, adferdsmønstre og lignende.   + Å bygge kapasitet for å lede forbedring av praksis i klasserommet   + Støttende samhandling mellom lærere i profesjonelle fellesskap gjør lærere bedre i stand til å forbedre undervisningen   + Diskusjoner og samhandlinger om standarder ser ut til å gi bedre læringsresultater   + Samhandling, analyse og diskusjoner i fellesskap ser ut til å stimulere lærere til å innta støttende veilederroller overfor hverandre, kollegaveiledning   + Ville hverandre vel – alle skal få lykkes med opplæring   + Vurdere modeller for skolebasert kompetanseutvikling – hva er bærekraftig? Besøke andre skoler? Klassevandring? Ressursgrupper? Frikjøp? Prosjektleder?   + Tenke både skoleperspektiv og kommuneperspektiv – bygge kapasitet.   + Å skape felles oppfatning om hva vi vet sammen   + Å skape en forståelse av hva dette betyr sammen   + Å skape felles forståelse av hva som kan/bør/skal gjøres sammen | Saltdal kommune: 50.000,- pr år 2023-2025  Gildeskål kommune: 50.000,- pr år 2023-2025  Skal bruke midler til praktisk gjennomføring av ulike møter i forbindelse med arbeidet med digital læring; ledermøter, invitere inn andre kommuner, fagdager for lærere, personalmøter og lignende.  Saltdal og Gildeskåls kommunes egenandel (30 %) er tenkt brukt på lederes og ansattes deltakelse i nettverkene, samt eventuelle vikarutgifter.  Nord universitet: 350.000,- for to kontaktpersoner som følger opp de to skolene i arbeidet med digital utvikling. 8 halvdags treffpunkter (eller annen inndeling av treffpunktene, ut fra behov som kommunen og Nord sammen avgjør underveis) i løpet av året + for- og etterarbeid sammen med skoleeier + reise. Erfaring fra dekom viser at likelydende tiltak kan beregnes til rundt denne summen med 950 kr/t, 75 t/år, fire kontaktpersoner (to skoler). |
| 17 | **Friluftsliv/utearealet som læringsarena og mental helse: Innhavet skole– samarbeid med bachelor i idrett og friluftsliv.**  Nord universitet oppfordres til å invitere inn studenter på dager som er av interesse for deres undervisning – være med på å minske praksissjokket, få eksempler direkte fra praksisfeltet og være med i refleksjoner og dialog direkte med de som jobber i kommunene.  <https://forskning.no/psykologi/forskere-mener-du-blir-pavirket-av-naturen-pa-16-ulike-mater/2063082?fbclid=IwAR2UZEh_kKAZBESdN7yj8pD2ecuFr18DlsK3HyTe3YnPjYgi6DAR_0QsqJ0>  Friluftsliv kan være svært positivt for barn og unges mentale helse på flere måter:   1. Reduserer stress: Å tilbringe tid ute i naturen kan bidra til å redusere stressnivået hos barn og unge, og redusere negative tanker og følelser. 2. Øker følelsen av velvære: Friluftsliv kan bidra til å øke følelsen av velvære hos barn og unge ved å øke produksjonen av endorfiner, som gir en følelse av velvære og lykke. 3. Fremmer fysisk aktivitet: Friluftsliv kan bidra til å øke fysisk aktivitet hos barn og unge ved å tilby en rekke aktiviteter, som fotturer, sykling, lek og lek i skog og mark, som kan bidra til å forbedre fysisk helse og redusere risikoen for en rekke helseproblemer. 4. Øker sosial interaksjon: Friluftsliv kan bidra til å øke sosial interaksjon hos barn og unge ved å tilby muligheter for å være sammen med andre barn og unge, enten det er med venner eller i organisert friluftsliv aktiviteter. 5. Øker kontakten med naturen: Friluftsliv kan bidra til å øke kontakten med naturen hos barn og unge, noe som kan ha en positiv effekt på deres mentale helse, ved å redusere negative tanker og følelser og øke følelsen av velvære. 6. Øker selvfølelse og selvtillit: Friluftsliv kan bidra til å øke selvfølelse og selvtillit hos barn og unge ved å tilby muligheter for å utfordre seg selv og oppleve mestring. 7. Øker kreativiteten: Friluftsliv kan også bidra til å øke barn og unges kreativitet ved å gi dem muligheten til å utforske og uttrykke seg selv i en naturlig setting. 8. Læring: Friluftsliv kan bidra til å øke barn og unges kunnskap om naturen, miljøet og samfunnet, noe som kan øke deres forståelse og respekt for andre kulturer, herunder **også samisk kultur og mangfold.**   Det finnes mange måter å bruke utearealet på skolen for å forbedre læringen og øke trivselen for elevene. Her er noen forslag:   1. Utendørs klasserom: Utendørs klasserom kan skape en unik læringsatmosfære for elevene. Det kan innebære å ha klasserom som er åpne mot naturen, eller å ha mobile klasserom som kan flyttes rundt i uteområdet. 2. Utendørs aktiviteter: Utendørs aktiviteter som fotturer, sykling og lek i skogen kan bidra til å øke fysisk aktivitet og redusere stressnivået til elever. 3. Utendørs læring: Utendørs læring kan bidra til å øke elevenes kunnskap om naturen og miljøet. Det kan inkludere å lære om planter, dyr, geologi og klima. 4. Skolehager: Skolehager kan bidra til å øke elevenes kunnskap om matproduksjon og økologi. Det kan også bidra til å øke elevenes selvtillit og selvfølelse ved å gi dem ansvar for å ta vare på og dyrke planter. 5. Utendørs kunst og musikk: Utendørs kunst og musikk kan bidra til å øke elevenes kreativitet og selvuttrykk. Det kan inkludere å lage skulpturer eller murals, eller å ha musikkøvelser utendørs. 6. Friområder: Friområder kan bidra til å øke elevenes selvtillit og selvfølelse ved å gi dem muligheter for å utforske og uttrykke seg selv i en naturlig setting.   Det er viktig å merke seg at skolens uteareal bør tilpasses til elevenes alder og interesser, og at skolens uteareal bør være trygt og tilgjengelig for alle elever. Det er også viktig å tenke på miljøet og bærekraft når man planlegger hvordan skolens uteareal skal brukes.  Det finnes mange måter å bruke uteområdet på skolen for å forbedre læring og undervisning, og forbedre helsen og velværet til elever og lærere. Her er noen forslag:   1. Utendørs undervisning: Utendørs undervisning kan være en svært effektiv måte å lære på, spesielt for fag som naturfag, matematikk og historie. Utendørs undervisning kan gjøres ved å ta elever ut for å undersøke og lære om naturen, eller ved å gjøre undervisningen mer interaktiv ved å bruke utearealet som en del av undervisningen. 2. Fysiske aktiviteter: Utendørsområdet på skolen kan brukes til å tilby fysiske aktiviteter som fotball, håndball, sykling, friluftsliv og andre fysiske aktiviteter. Dette kan bidra til å forbedre fysisk helse og redusere risikoen for en rekke helseproblemer. 3. Skap et grøntområde: Utendørsområdet på skolen kan brukes til å skape et grøntområde, som kan bidra til å redusere stress, øke følelsen av velvære, og øke kontakten med naturen. Dette kan gjøres ved å plante trær, busker, blomster og grønne plener. 4. Skape sosiale områder: Utendørsområdet på skolen kan brukes til å skape sosiale områder, som kan bidra til å øke sosial interaksjon og kommunikasjon mellom elever og lærere. Dette kan gjøres ved å lage sittegrupper, benker og andre sosiale områder. 5. Bruk teknologi: Utendørsområdet på skolen kan brukes til å introdusere teknologi i undervisningen, ved å installere for eksempel QR-koder, augmented reality eller digitale kart for å forbedre læringen 6. Kreativitet: Utendørsområdet kan også brukes for å gi elever muligheter for å utforske og uttrykke seg selv kreativt, enten det er gjennom kunst eller musikk aktiviteter   Det er viktig å merke seg at det er viktig å involvere elever og lærere i prosessen med å utvikle og designe uteområdene for å sikre at de er tilpasset deres behov og interesse.  Friluftsliv og bevegelse kan fremme læring på flere måter:   1. Økt fysisk aktivitet: Friluftsliv og bevegelse kan bidra til å øke fysisk aktivitet, noe som kan bidra til å forbedre konsentrasjonsevnen og læringsevnen hos elever. Fysisk aktivitet kan også bidra til å redusere stress og øke følelsen av velvære, noe som kan bidra til å forbedre læringen. 2. Økt kontakt med naturen: Friluftsliv kan bidra til å øke kontakten med naturen, noe som kan bidra til å redusere stress og øke følelsen av velvære. Dette kan bidra til å forbedre læringen ved å øke konsentrasjonsevnen og redusere distraksjoner. 3. Økt sosial interaksjon: Friluftsliv kan bidra til å øke sosial interaksjon, noe som kan bidra til å forbedre læringen ved å øke samarbeidet og kommunikasjonen mellom elever. 4. Økt motivasjon: Friluftsliv og bevegelse kan bidra til å øke motivasjonen til elever ved å gi dem muligheter for å utforske og oppleve nye ting. Dette kan bidra til å øke interessen for læring og øke engasjementet i undervisningen.   <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/kunnskapsloftet-samisk/>  **I forbindelse med arbeidet med utearealet og friluftsliv er det naturlig å trekke inn kunnskap om samiske tradisjoner og mangfold. Her kan også samisk håndverk, matlaging, språk og lignende trekkes inn som en del av arbeidet. Det gjelder også kunnskap om samisk (og andre kulturers) lek og språk.** | Hamarøy kommune: 50.000,- pr år 2023-2025  Skal bruke midler til praktisk gjennomføring av ulike møter i forbindelse med arbeidet med friluftsliv, utearealet og mental helse; ledermøter, invitere inn andre kommuner, fagdager for lærere, personalmøter og lignende.  Hamarøy kommunes egenandel (30 %) er tenkt brukt på lederes og ansattes deltakelse i nettverkene, samt eventuelle vikarutgifter.  Nord universitet: 175.000,- for to kontaktpersoner som følger opp de to skolene i arbeidet med digital utvikling. 4 halvdags treffpunkter (eller annen inndeling av treffpunktene, ut fra behov som kommunen og Nord sammen avgjør underveis) i løpet av året + for- og etterarbeid sammen med skoleeier + reise. Erfaring fra dekom viser at likelydende tiltak kan beregnes til rundt denne summen med 950 kr/t, 75 t/år, to kontaktpersoner. |
| 18 | **SFO-nettverk.** Voksenrollen i lek. Fysiske møter, jobbe praktisk. Samarbeid med bachelor i idrett og friluftsliv om fagdager med disse temaene – og åpne for deltakelse fra andre ansatte i barnehage og skole.  Fra rammeplan SFO:  For at det skal være gode vilkår og godt tilrettelagt for ulike typer lek på SFO, er personalets holdninger til, kunnskap om og ferdigheter i lek vesentlig. De voksne har ulike roller i barns lek.  Leken skal ha stor plass i SFO, og barna skal ha tid og rom til lek hver dag. Alle barn skal få mulighet til aktiv deltakelse i leken og å oppleve mestring. SFO skal tilrettelegge for og støtte opp om, at leken kan stimulere til vennskap, relasjonsbygging, språkutvikling, undring og kreativitet. SFO skal legge til rette for lek som engasjerer og inspirerer barna i aktivitet og til aktivitet, og som kan bidra til allsidig utvikling og læring. Aktiviteten i SFO skal ha et tydelig barneperspektiv. SFO bør legge til rette for at personalet jevnlig kan diskutere og reflektere over hva lek innebærer, og hvordan man som ansvarlig tilrettelegger opptrer i møte med lekende barn.  SFO skal legge til rette for og inspirere til et godt lekemiljø for alle barn. SFO skal legge til rette for at barn med behov for særskilt tilrettelegging blir inkludert i lek og tilrettelagt aktivitet.  **Herunder kommer også fokus på samisk (og andre kulturers) lek og fortellinger, for å bidra til mangfold og økt kompetanse på området. Kjennskap til samisk og ulike kulturers tradisjoner, som igjen kan være med på å styrke også kjennskap til samisk språk.** [**https://www.utdanningsnytt.no/barnehageforsker-fagartikkel-forste-steg/det-er-viktig-at-samiske-barn-far-kjennskap-til-den-tradisjonelle-samiske-kunnskapen-selv-om-barna-bor-i-en-storby/291386**](https://www.utdanningsnytt.no/barnehageforsker-fagartikkel-forste-steg/det-er-viktig-at-samiske-barn-far-kjennskap-til-den-tradisjonelle-samiske-kunnskapen-selv-om-barna-bor-i-en-storby/291386)  **I forbindelse med arbeidet med SFO er det naturlig å trekke inn kunnskap om samiske tradisjoner og mangfold. Her kan også samisk håndverk, matlaging, språk og lignende trekkes inn som en del av arbeidet. Det gjelder også kunnskap om samisk (og andre kulturers) lek og musikk, som kan være en naturlig del av aktivitetene i SFO.**  <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/kunnskapsloftet-samisk/>  Arbeid med følelser som tema, samisk ressurs: <https://lohkanguovddas.no/nb/samisk-i-opplaeringa/laeringsressurser-om-folelser>  Kartlegging av språk, lek og kommunikasjon: <https://lohkanguovddas.no/nb/samisk-i-opplaeringa/kartlegging>  Forskning på språk: <https://lohkanguovddas.no/nb/samisk-i-opplaeringa/forskning>  Bidrag fra Nord: Deltakelse, bidrag til refleksjonsspørsmål og organisasjonsutvikling (hvordan kan dette arbeidet bidra til kollektivt arbeid), faglige innlegg basert på teori og forskning knyttet til lek og læring, voksenrollen, relasjonskompetanse, bringe dette inn i lærerutdanning, være med på å lage caser vi jobber med, delta i arbeidsgruppe som planlegger nettverksmøter sammen med deltakere fra kommunene.  Kollektivt arbeid: I alle nettverk 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 – delingskultur. Ledere i kommunene har jobbet mye med dette de tidlige årene i arbeidet med tilskuddsordninger; 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 enhetene.  Behovet for nettverk er meldt fra enhetene og eierne selv; mange føler seg for små og for alene til å jobbe med det bare på egenhånd, og ønsker input, erfaringsdeling, faglig påfyll sammen med andre. 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.  Kartlegging viser at det mangler kompetanse blant voksne i barnehage, skole og SFO når det gjelder voksenrollen i lek. Voksne er redde for å forstyrre leken, eller de er usikre på hva slags rolle de skal ta i leken. De voksne trengs som støttespillere i leken der den foregår, og til å inspirere til å videreutvikle leken.  Vi kan skille mellom indirekte og direkte støtte til barns lek. Den indirekte støtten handler om gode relasjoner mellom voksne og barn og om tilrettelegging av det fysiske miljøet. Den direkte støtten innebærer å støtte relasjoner mellom barna, å gjøre barna oppmerksomme på at de kan ha felles glede og nytte av hverandre, hjelpe barn til å sette ord på det det gjør og å sette ord på følelser, være en «høyttaler» som gjentar det barna sier til andre, å hjelpe barna til å reagere adekvat på andres reaksjoner – som en slags tolk, å lære barn å vente og å lytte og hjelpe barn å komme inn i leken.  De voksne må se sin rolle som viktig for barnets utvikling. Den voksne blir en slags veileder for barnet ved å ta utgangspunkt i det barnet er opptatt av, sette ord på det og utvide opplevelsen. Den voksne kan lære barnet å se sammenhenger i leken og hjelpe barnet med å komme videre ved å utvide hans eller hennes erfaringer.  Den voksne kan også hjelpe barna å bli oppmerksomme på hverandre. Ved å snakke om og sette ord på det som skjer rundt barna, vil vi både vise barnet hva som er viktig i en situasjon, og vi gir barnet hjelp til å strukturere sin oppmerksomhet.  Gjenta det barn sier til andre – HØYTTALER  Turtaking – lære barn å vente og lytte – hjelpe barn å komme inn i leken   Hjelpe barn til å sette ord på det de gjør og på følelser  Hjelpe barn å reagere adekvat på andres reaksjon  [*https://uni.oslomet.no/godebarnehageliv/2019/07/04/de-voksnes-rolle-i-leken-av-emmy-haugen/*](https://uni.oslomet.no/godebarnehageliv/2019/07/04/de-voksnes-rolle-i-leken-av-emmy-haugen/)  Nord universitet oppfordres til å invitere inn studenter på dager som er av interesse for deres undervisning – være med på å minske praksissjokket, få eksempler direkte fra praksisfeltet og være med i refleksjoner og dialog direkte med de som jobber i kommunene. | Praktisk gjennomføring av nettverket, 4 heldags treffpunkter pr. år.: 100.000,-. Erfaringsbaserte tall etter flere år med gjennomføring av disse eller lignende nettverk i samme størrelsesorden.  Egenandel for kommunene: Læreres deltakelse i nettverket. Representanter fra kommunene deltar i arbeidsgruppe som planlegger nettverkene sammen med kontaktpersoner fra Nord universitet.  Nord universitet: 150.000,- for to kontaktpersoner som følger opp nettverket. 4 halvdags treffpunkter (eller annen inndeling av treffpunktene, ut fra behov som nettverket og Nord sammen avgjør underveis) i løpet av året + for- og etterarbeid i arbeidsgruppe sammen med representanter fra nettverket. Erfaring fra dekom viser at likelydende tiltak kan beregnes til rundt denne summen med 950 kr/t, 75 t/år, to kontaktpersoner. |
| 19 | **Leinesfjord skole – profesjonsfellesskap,** motivasjon for læring i fellesskap, elevmedvirkning. Særskilt lesing, andrespråkspedagogikk, dysleksi.  Vi er med i OO22 (Oppfølgingsordningen 22), så vi kommer til å ha en lengre prosess i personalet utover våren. Vi har tatt opp i personalet hva a) den enkelte trenger av opplæring, og b) hva skolen trenger ut fra det vi vet i dag. Gjennom OO22 trenger vi kompetanseheving i analysekunnskap av elevundersøkelse, nasjonale prøver og andre kartlegginger. Vi får hjelp av vår veileder, Nils Ole, til dette. Det kan se ut som vi trenger felles fokus på "Lesing i alle fag", og her kunne vi gjerne fått verksted med lese- eller skrivesenteret. Videre har skolen et stort behov for kompetanseheving i andrespråkspedagogikk/grunnleggende norskopplæring. Likeså opplæring og tilrettelegging for elever med dysleksi ("Dysleksivennlig skole") Vår kartlegging viser også et behov for arbeid med tverrfaglige tema og varierte arbeidsmetoder. Vi trenger også fokus på profesjonsfellesskapet, og økt motivasjon for læring i fellesskapet. Elevundersøkelsen og ståstedsanalysen hos oss viser også lav score på elevmedvirkning. Dette kan også være et aktuelt tema.  Som metode vi det variere fra fokusområde/tema til tema. Det personalet hos oss virkelig ønsker, er å få anledning til å besøke/få besøk av andre skoler, møte andre lærere for utveksling av erfaring og kompetanse - f-eks. i nettverk. Dette gjelder særlig ungdomstrinn ettersom vi bare har ei ungdomsskole i kommunen.  Vi har også tro på skolebasert kompetanseheving internt på skolen, da gjerne med besøk av fagpersoner fra UH-sektor eller andre.  Andrespråkspedagogikk er en pedagogisk tilnærming som fokuserer på undervisning og læring av andrespråk. Det innebærer å utvikle elevenes ferdigheter i å lese, skrive, lytte og snakke i et annet språk enn deres morsmål. Andrespråkspedagogikk tar hensyn til elevenes bakgrunn, kulturelle kontekst og tidligere erfaringer med andrespråk, og tilpasser undervisningen til deres individuelle behov.  Andrespråkspedagogikk kan omfatte bruk av flere metoder, som for eksempel kommunikativ metode, som vektlegger at elevene skal kunne bruke språket i kontekst, og task-based language teaching, som fokuserer på å fullføre oppgaver og prosjekter som krever å bruke språket. Det kan også innebære bruk av teknologi, som digitale verktøy og plattformer, for å støtte læringen.  En andrespråkspedagogisk tilnærming kan bidra til å øke elevenes motivasjon for å lære et annet språk, forbedre deres kommunikative ferdigheter, og øke deres forståelse og respekt for andre kulturer.  Målsetting – profesjonsfellesskap:   * + Delte normer og verdier – sterke bindinger til våre positive handlinger   + Kollektivt fokus på elevenes læring   + Felles oppfatning på hvordan elevene oppnår best læring   + Felles arbeid for elevvurdering – kontinuerlig prosess – læringsfremmende handlinger   + Samarbeid for å utvikle god undervisning og læring basert på felles verdigrunnlag   + Reflekterende dialog. Engasjerte lærere i dybdesamtaler med kolleger om problematisk praksis.   + Av-privatisert praksis. Lærere observerer hverandre for å bidra med nye ideer som stimulerer til refleksjon og utvikling av praksis.   + Skoleledernes kompetanse må styrkes når det gjelder å lede lærerkollegiet til felles forståelse og god samhandlingspraksis.   + Etablere felles mål og kommunisere forventninger for prosjektet.   + Bruke ressursene strategisk for å nå prosjektets mål; personalressurser, tidsbruk, budsjetter etc.   + Bruke prosjektet til å forbedre undervisningen; at ledelsen distribuerer lederskap til hver enkelt ansatt, gjennom samarbeid/kollegabasert veiledning og kollektiv læring.   + Lede læreres læring og utvikling i prosjektet; utvikle profesjonelle arbeidsmiljøer der lærere reflekterer over egen praksis basert på felles kunnskap.   + Bruke prosjektet til å utvikle et velordnet og trygt miljø for elevene; utvikle skolen som organisasjon, også gjennom forutsigbare regler, adferdsmønstre og lignende.   + Å bygge kapasitet for å lede forbedring av praksis i klasserommet   + Støttende samhandling mellom lærere i profesjonelle fellesskap gjør lærere bedre i stand til å forbedre undervisningen   + Diskusjoner og samhandlinger om standarder ser ut til å gi bedre læringsresultater   + Samhandling, analyse og diskusjoner i fellesskap ser ut til å stimulere lærere til å innta støttende veilederroller overfor hverandre, kollegaveiledning   + Ville hverandre vel – alle skal få lykkes med opplæring   + Vurdere modeller for skolebasert kompetanseutvikling – hva er bærekraftig? Besøke andre skoler? Klassevandring? Ressursgrupper? Frikjøp? Prosjektleder?   + Tenke både skoleperspektiv og kommuneperspektiv – bygge kapasitet.   + Å skape felles oppfatning om hva vi vet sammen   + Å skape en forståelse av hva dette betyr sammen   + Å skape felles forståelse av hva som kan/bør/skal gjøres sammen   Nord universitet oppfordres til å invitere inn studenter på dager som er av interesse for deres undervisning – være med på å minske praksissjokket, få eksempler direkte fra praksisfeltet og være med i refleksjoner og dialog direkte med de som jobber i kommunene. | Steigen kommune: 50.000,- pr år 2023-2025  Skal bruke midler til praktisk gjennomføring av ulike møter i forbindelse med arbeidet profesjonsfellesskap og andrespråkspedagogikk, ledermøter, invitere inn andre kommuner, fagdager for lærere, personalmøter og lignende.  Steigen kommunes egenandel (30 %) er tenkt brukt på lederes og ansattes deltakelse i nettverkene, samt eventuelle vikarutgifter.  Nord universitet: 200.000,- for to kontaktpersoner som følger opp de to skolene i arbeidet med digital utvikling. 4 halvdags treffpunkter (eller annen inndeling av treffpunktene, ut fra behov som kommunen og Nord sammen avgjør underveis) i løpet av året + for- og etterarbeid sammen med skoleeier + reise. Erfaring fra dekom viser at likelydende tiltak kan beregnes til rundt denne summen med 950 kr/t, 75 t/år, to kontaktpersoner. |
| 20 | **Fauske kommune – pedagogisk veileder i barnehager**, veileder for ansatte i barnehagene knyttet til språk- og språkutvikling. Pilotprosjekt for å se om veiledning direkte til ansatte – i deres arbeid med barn i hverdagen, kan føre til færre henvisninger til PPT på dette området, samt varig økt kompetanse for ansatte.  Med utgangspunkt i KOSTRA-tall ligger Fauske kommune høyre enn sammenlignbare kommuner på spesialpedagogisk hjelp i barnehage. Vi ønsker å sette i gang et prosjekt for å se om økt spesialpedagogisk veiledning direkte ut til barnehagens personale kan forebygge og være støtte i det allmenn-pedagogiske tilbudet.  Fauske kommune har 10 barnehager. Vi ønsker å prøve ut en veiledningstjeneste som skal være en link mellom Familiens hus og Enhet barnehage. Oppdraget vil være å veilede i en førhenvisningsfase på systemnivå og også etter ei sakkyndig vurdering for å skape en mest mulig inkluderende praksis gjennom tverrfaglig samarbeid.  Gjennom veiledning og bruk av tiltaksplaner skal det jobbes målrettet og systematisk over tid, noe som skal gi et best mulig tilbud innenfor det allmennpedagogiske.  Dette henger også sammen med kartleggingen av spesialpedagogisk kompetanse i barnehage, gjennomført av Nord universitet H22. Se også regional plan for kompetanseheving i oppvekstsektoren.  Fauske har en vedtatt Samhandlingsplan for oppvekst hvor tidlig innsats beskrives, og vi ser nå et behov for å være enda tettere på barnehagene. Vi har en samhandlingsmodell som bygger på St.mld 6 der tverrfaglig samarbeid styrkes. I implementeringsprosessen har vi erfart at det er stort behov for systematisk og målrettet spesialpedagogisk veiledning ut til barnehagene. Målet er å skape en enda bedre inkluderende praksis innenfor det allmennpedagogiske tilbudet. Et generasjonsskifte blant pedagogisk personale i barnehagen førere til økt behov for spesialpedagogisk veiledning. Tidlig innsats og rett hjelp til rett tid skal forebygge utenforskap og er i tråd med Fauske kommune sin samfunnsdel i Kommuneplanen. Et mål er at alle har en oppvekst der de opplever mestring, tilhørighet og inkludering.  <file:///C:/Users/linn/Downloads/Vedtatt+Samhandlingsplan+2020-2024.pdf>  Veilederrolle i tillegg til ordinær bemanning i barnehagene. 1 ansatt som kan være i de ulike barnehagene og veilede ut fra kartleggingsverktøy. Være flink å bruke systemene vi har.  Delta også i tverrfaglige møter, og løfte noe opp der.  Møte ansatte i praksis, der de jobber med barna. Avdelingsmøte med alle ansatte. Ute i barnehagen.  Administrert under enhet barnehage, kontorsted PPT (Familiens hus).  Noen områder: Språk, økt kompetanse på struktur, tiltaksplaner.  Få hjelp til å lage en god tiltaksplan, være med å evaluere.  Hvordan bruke ressursene som er i barnehagen, jf. språktrening? Gjøre ting annerledes for bedre effekt.  Målsettinger:   * Få ned henvisninger til PPT – tidlig innsats. Frigjøre kapasitet hos PPT, sånn at de i større grad kan bidra med systemrettet arbeid. * Styrke det allmennpedagogiske tilbudet – øke ansattes kompetanse, varig endring av praksis i barnehagene. Mobilisere kompetansen de faktisk har, og utvikle den. * Hjelpe flere barn innenfor det ordinære tilbudet.   Hvis prosjektet viser seg å ha gode resultater; kanskje det på sikt er mulig å flytte penger fra spesialpedagogisk hjelp til barnehage, til forebygging.  Kobling til kompetanseløftet, etter dialog med Nord:   * Fagnettverk i Familiens Hus – tverrfaglig samhandling * Veiledning hos Nord universitet – sterk kompetanse på språk- og språkutvikling på Nord, logopedutdanning * Kontakt med PPT-nettverket * SpedAims i ryggen * Språk og matematisk utvikling i tillegg * Systemrettet arbeid ut i barnehagene – øke kompetansen hos den enkelte ansatte, tett på barna * Statped ved behov for spisset kompetanse i et løp videre | Fauske kommune skal bruke sitt tilskudd på 800.000,- til å ansette pedagogisk veileder i 100 % stilling i ett år, som pilotprosjekt. Dette søkes det også skjønnsmidler på, så Statsforvalteren må se på om midlene evt. skal fordeles mellom tilskuddsordningene og skjønnsmidlene, eller tilfalle én av dem.  Nord: 75.000,-. Veiledning og rådgivning av pedagogisk veileder. Følge prosjektet både i kommunen, og som del av PP-nettverket – se overføringsverdi, være med på å evaluere/vurdere effekten og resultatet av prosjektet. |
| 21 | **Programmeringskurs – enkeltstående dagskurs og lengre kursopplegg.**  Det meldes inn stort behov for økt kompetanse i programmering, både knyttet til metodikk opp mot bestemte produkter, som lego, og også sett i sammenheng med ulike fag i skolen, spesielt matematikkfaget. Behov for deltakelse på 1-2 lærere pr skole.  Vi planlegger å sette opp 2 enkeltdager med programmering for nybegynnere og viderekomne, for barnehage/småskole, mellomtrinn og ungdomstrinn – med bruk av ulike programmeringsspråk. Dette må selvfølgelig ses i sammenheng med prosesser knyttet til kompetanseutvikling på den enkelte arbeidsplass, og bidra til kollektiv kompetanseutvikling knyttet til programmering.  På enkelte skoler er det lærere med behov for dagskurs og litt påfyll av kompetanse, mens det også er behov for mer omfattende kompetanseheving. Tidligere år har dette vært gjort gjennom digitalt 40 timers-kurs i regi av Nord universitet. Omfang på kurs vil planlegges ut fra behov, og vi setter opp 1 pr semester i årene framover for å nå ut til flest mulig lærere og innenfor ulike områder.  40 timers kurs fra Nord universitet:  Innføring i programmering, med vekt på blokkbasert programmering. Etter oppstart vil det være to nettbaserte moduler som vil bestå av instruksjonsvideoer og oppgaver. Modulene er tilgjengelig i læringsplattformen edmodo, og kursdeltagerne utfører selv disse når som helst innenfor den gitte tidsramme. Den første modulen må være gjennomført før man starter på den andre.  Oppgaver vil være gitt ved at det først blir gitt en introduksjon. Deretter skal deltakerne programmere ved å følge en instruksjon, før man til slutt får prøve selv videre. Oppgavene skal dokumenteres ved en video som lastes opp i edmodo.  Kurset avsluttes med en samling. Her vil det bli en innføring i Scratch, samt en økt med diskusjon og erfaringsutveksling om kurset og programmering i skolen.  Nord universitet oppfordres til å invitere inn studenter på dager som er av interesse for deres undervisning – være med på å minske praksissjokket, få eksempler direkte fra praksisfeltet og være med i refleksjoner og dialog direkte med de som jobber i kommunene.  **Hvordan kan nettverket bidra til kollektivt arbeid:** I alle nettverk og regionale tiltak 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 – delingskultur. Ledere i kommunene har jobbet mye med dette de tidlige årene i arbeidet med tilskuddsordninger; 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 enhetene.  Behovet for nettverk og tiltak på regionalt nivå er meldt fra enhetene og eierne selv; mange føler seg for små og for alene til å jobbe med det bare på egenhånd, og ønsker input, erfaringsdeling, faglig påfyll sammen med andre. 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.  Disse tiltakene 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. | Praktisk gjennomføring av enkeltstående dagskurs:  60.000,- til kursholder pr år (4 kursdager).  100.000,- praktisk gjennomføring (4 kursdager).  40 timers kurs, eller lignende, 3000,- pr deltaker, 30 deltakere pr semester:  180.000,- kr pr år (til Nord universitet). |
| 22 | **EXIT – kunst og uttrykksterapi som verktøy for inkludering.**  Utdanning og sertifisering av rundt 20 gruppeledere i 2023. Nettverk for alle gruppeledere i EXIT framover.  Gruppeleder i stressmestring og forebygging av utenforskap, med bruk av blant annet kunst- og uttrykksterapi; bruk av musikk, bilde, dans og bevegelse, drama, teater, lyrikk, fortellinger og eventyr og så videre.  Dette er en metode som i utgangspunktet er utviklet for flyktninger i mottak, men som viser seg å være utrolig nyttig for både barn og unge, familier, eldre som flytter på sykehjem og så videre.  Kort og godt; stressmestring for alle!  Alle som gjennomfører får i etterkant tilbud om å være med i EXIT-nettverk i Salten, sammen med tidligere sertifiserte gruppeledere, sånn at de sammen kan motivere, inspirere og hjelpe hverandre i arbeidet. Nettverket kickstartes med en EXIT-konferanse som er åpen for alle 6. juni.  I tillegg inviteres alle til å være med på årlige, internasjonale konferanser som kjøres digitalt, for å høre mer om EXIT verden rundt.  Hvilke målgrupper har nytte av EXIT?  Metoden kan brukes med alle grupper som er eller har vært utsatt for stress, eller skal gjennom store omstillinger. EXIT har også vist seg svært relevant i integrering og inkluderingsarbeid både i skole og arbeidsliv – stressmestring og forebygging av utenforskap. Metoden kan derfor være nyttig for alle innen områdene oppvekst, helse og administrasjon.  Hva er NIKUT?  Norsk Institutt for Kunstuttrykk & Kommunikasjon er en stiftelse opprettet i 1993. NIKUT tilbyr kurs og foredrag om kunstens betydning i pedagogikk, terapi, samt kommunikasjons- og organisasjonsutvikling. NIKUT er medlem av Norsk Forbund for Psykoterapi (NFP). International Network of Expressive Arts Therapy Training Centers, Fed. of Psychodrama Training Organizations (FEPTO) og er tilknyttet. European Graduate School (EGS)  Hva er kunst og uttrykksterapi?  Kunst- og uttrykksterapi er en metode som går ut fra at det i hvert menneske fins en skapende kraft, og at man gjennom kunstneriske opplevelser og egen kreativitet kan påvirke seg selv og andre. Vi arbeider med ulike sanselige språk - musikk, bilde, dans og bevegelse, drama, teater, lyrikk, fortellinger og eventyr.  Hva er EXIT-modellen?  EXIT (Expressive Arts in Transition) er en gruppeintervensjon, basert på kunst- og uttrykks metoder og teori (KUT) Målet er å gi kunnskap og verktøy til å håndtere stressymptomer etter traumatiske hendelser som pandemi, flukt, krig, naturkatastrofer og sykdom. Deltagerne får opplæring i EXIT malen.  De som gjennomfører hele kurset med praksis får sertifisering som EXIT gruppeleder. Gjennom bevegelse og kunst- og uttrykksmetoder, skapes en plattform for dialog og formidling, der sansene står sentralt i forhold til indre følelser Kroppen reagerer på traumatiske hendelser med bl.a. søvnløshet, uro, muskelsmerter, hodepine og sinne; sansene lukker seg.  Ordene har ofte mistet sin opprinnelige betydning, derfor er både de kunstneriske uttrykkene og de kulturelle ritualene viktige som uttrykksform. Disse non-verbale uttrykkene er med på å forvandle og transformere problemene til en styrke. | Praktisk gjennomføring av EXIT: 200.000,-  EXIT-nettverk med 2 treffpunkter i året: 50.000,-  Oppfølging, utdanning, veiledning og sertifisering av NIKUT: 300.000,-  Faglig bidrag og veiledning i nettverk videre, NIKUT: 50.000,- pr år.  Deltakernes egenandel; praksisgrupper i egen kommune – 10 uker. Kompetanseheving av ansatte i egen kommune, og bruk av EXIT-metodikk i grupper videre. Deltakelse i nettverk med erfaringsdeling på tvers, både nasjonalt og internasjonalt. |
| 24 | **Tverrfaglig kompetansenettverk Salten.**  Alle kommunale sektorer i laget rundt barnet + andre støttefunksjoner i kommunene og regionen, som bl.a. friluftsråd, Felles Ansvar, konfliktrådet, Statens Barnehus, Krisesenteret, idrettsråd, Bufetat, frivillige organisasjoner.  **Hvordan kan nettverket bidra til kollektivt arbeid:** I alle nettverk og regionale tiltak 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 – delingskultur. Ledere i kommunene har jobbet mye med dette de tidlige årene i arbeidet med tilskuddsordninger; 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 enhetene.  Behovet for nettverk og tiltak på regionalt nivå er meldt fra enhetene og eierne selv; mange føler seg for små og for alene til å jobbe med det bare på egenhånd, og ønsker input, erfaringsdeling, faglig påfyll sammen med andre. 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.  Disse tiltakene 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. Formål Å etablere et tverrfaglig nettverk som kan fungere som ei referansegruppe for oppveksteiere i Salten, sånn at de best mulig kan jobbe for at alle barn og unge (0-24 år) skal få mulighet til utvikling, mestring, læring og trivsel - uavhengig av sine forutsetninger. Dette ønsker vi å oppnå En etablert tverrfaglig møteplass hvor samarbeid, erfaringsutveksling, læring og utvikling finner sted. Mobilisere kompetansen som er i regionen, og samarbeide om kompetanseheving både regionalt og i enkeltkommuner. Opprette og foredle samarbeid.  Nettverket er en møteplass for erfaringsdeling og refleksjon som gir utvikling, idéutveksling og faglig påfyll, og som kan igangsette og evaluere strategiske tiltak. Et lag som sammen jobber for å skape et inkluderende fellesskap – i nettverket, og ikke minst for barn og unge.  Deltakerne opplever nettverket som en støtte, ressurs og inspirasjon i det daglige og det langsiktige arbeidet for og med barn og unge i Salten, uavhengig av satsinger, prosjekter, piloter eller annet.  Tanken er at dette nettverket skal omfatte alle aktuelle satsinger, prosjekter, forskrifter, lover mm. som dreier seg om arbeid for og med barn og unge, som blant annet barnekonvensjonen, St. 21, Meld.St. 6., DEKOM, REKOM, rammeplan for SFO, rammeplan for barnehage, kulturskole, barnevernsreformen, integreringsloven, Fagfornyelsen, opplæringsloven mm. På den måten har vi «sprengt» grensene for kompetanseløftet nasjonalt, som er barnehage, skole og PPT, der PPT i større grad skal bidra til å øke kompetansen til lærere i barnehage og skole. Gjennom enda bredere tverrfaglig perspektiv, er målet at enda flere instanser kan være med på å dele kompetanse og erfaringer, sånn at Salten som region samlet sett kan bidra til en inkluderende praksis.  Her er det viktig å ha et særskilt fokus på samisk mangfold og andre minoriteter, sånn at det blir reell inkludering i praksis. Kjennskap til læreplan, forskning og lignende blir viktig på dette nivået.  Barnekonvensjonen gir alle barn og unge under 18 år rett til å ha en ***trygg og god oppvekst***, uansett hvem de er og hvor de bor. Barnekonvensjonen har også fire generelle prinsipper, som handler om ***ikke-diskriminering, barnets beste, barnets rett til liv og utvikling, og barnets rett til å bli hørt***. Disse prinsippene er viktige utgangspunkter for å forstå de andre bestemmelsene i barnekonvensjonen.  Manglende samarbeid på tvers av tjenester og sektorer i kommunene fører til at mange barn og unge med sammensatte utfordringer ikke får tidlig, samordnet og helhetlig hjelp i sin kommune. Et viktig mål med å samle mange aktører som jobber for og med barn og unge er å finne nye løsninger som bidrar til å bryte med «silotenkning» på alle nivåer i forvaltningen - og utvikle bedre systemer og strukturer for tverretatlig samarbeid i kommunene med utgangspunkt i lokale utfordringer og behov.  Målet med det er at alle barn og unge skal få mulighet til utvikling, mestring, læring og trivsel - uavhengig av sine forutsetninger, og at laget rundt barnet og eleven må jobbe sammen for å skape et inkluderende fellesskap. God samarbeidskompetanse er viktig for å kunne bygge det beste laget rundt barna – eller laget *til* barna, der de er kapteinene. Dette nettverket skal være en møteplass for erfaringsdeling og refleksjon som gir utvikling, idéutveksling og faglig påfyll, og som kan igangsette og evaluere strategiske tiltak.  Deltakelse fra PPT er etter eget ønske og behov fra de som deltar, og må ses på som en del av intern kompetanseheving for PPT. De bidrar med erfaringer og behov inn, og får muligheten til å drøfte og dele sammen med andre som en støtte i eget arbeid. | Praktisk gjennomføring av nettverket, 4 heldags treffpunkter pr. år.: 100.000,-. Erfaringsbaserte tall etter flere år med gjennomføring av disse.  Egenandel for kommunene: Ansattes deltakelse i nettverket. Representanter fra kommunene deltar i arbeidsgruppe som planlegger nettverkene sammen med kontaktpersoner fra Nord universitet. Mellomarbeid på egen enhet mellom nettverkene.  Nord universitet: 150.000,- for to kontaktpersoner som følger opp nettverket. 4 halvdags treffpunkter (eller annen inndeling av treffpunktene, ut fra behov som nettverket og Nord sammen avgjør underveis) i løpet av året + for- og etterarbeid i arbeidsgruppe sammen med representanter fra nettverket. Erfaring fra dekom viser at likelydende tiltak kan beregnes til rundt denne summen med 950 kr/t, 75 t/år, to kontaktpersoner. |
| 25 | **Pedagogisk analyse Bodø** – se vedlegg fra Bodø kommune (dette er det samme)  Kompetanseheving i pedagogisk analyse for alle ansatte i private og kommunale barnehager (minus Tverlandet kirkebarnehage) og skoler, SFO (minus NTG), PPT, spesialpedagogisk fagteam, Barne- & familieenheten og andre i laget rundt barn og unge.  Værøy kommune er også en del av Bodø kommune sin søknad.  Opplæringen for alle ansatte i pedagogisk analyse er en del av kommunens langsiktige plan for å nå sektormålene for barnehage og grunnopplæringen. Kompetanse i å bruke pedagogisk analyse skal bidra til å identifisere kjennetegnene på måloppnåelse i Nordland.  Pedagogisk analyse har som mål å bidra til et «felles språk», samt en felles systematikk, struktur og måte å tenke på i håndtering av utfordringer og problemstillinger i barnehage, skole og SFO. I tillegg skal det bidra til å identifisere kompetanse vi trenger i laget rundt barn og unge.  Pedagogisk analyse skal hjelpe oss å gå mere i dybden av utfordringene/ problemstillingene før vi identifiserer tiltak og behov for kompetanse. Vi må finne ut hva det egentlig handler om før vi finner riktige tiltak og kompetanse.  **Vedlegg 1**: Nærmere beskrivelse av tiltak Bodø kommune  **Vedlegg 2**: Aktivitetsplan og beskrivelse av sammenhenger Bodø kommune  **Vedlegg 4**: Aktivitetsplan og beskrivelse av sammenhenger Værøy kommune | **SePu skal bruke sitt tilskudd (963.085,-) på følgende måte:**  Prosjektledelse: 230.000,-  Leder/ fagsamlinger: 216.200,-  Digitale faglige samlinger: 150.000,-  Nettressurs for alle ansatte: 303.985,-  Driftskostnader (7 reiser til Bodø): 49.000,-  Sum: 913.035,-  **Nord Universitet skal bruke sitt tilskudd (668.040,-) på følgende måte:**  2 stk fra barnehagelærerutdanningen:  **Tiltak: Arbeidsgruppe**  **9** møter hvår 23/høst 23               2 utviklingspartnere Nord universitet        Arbeidstimer: 74               Kostnad UH: 91580,-  **Tiltak: Ledermøter (opplæring pedagogisk analyse)**  7 møter vår 23/høst 23               2 utviklingspartnere Nord universitet        Arbeidstimer: 92        Kostnad UH: 114380,.  **Tiltak: Veilederopplæring, veiledning ifm pedagogisk analyse**  **2**Utviklingspartnere Nord universitet               Arbeidstimer: 104               Kostnad UH: 128 060,-    2 stk fra lærerutdanningen:  **Tiltak: Arbeidsgruppe**  **9** møter hvår 23/høst 23               2 utviklingspartnere Nord universitet        Arbeidstimer: 74               Kostnad UH: 91580,-  **Tiltak: Ledermøter (opplæring pedagogisk analyse)**  7 møter vår 23/høst 23 (               2 utviklingspartnere Nord universitet        Arbeidstimer: 92        Kostnad UH: 114380,.  **Tiltak: Veilederopplæring, veiledning ifm pedagogisk analyse**  **2**Utviklingspartnere Nord universitet               Arbeidstimer: 104               Kostnad UH: 128 060,-  **Bodø kommune skal bruke sitt tilskudd (950.000,-) bl.a**. til praktisk gjennomføring av ulike møter i forbindelse med opplæring i pedagogisk analyse for samtlige ansatte i barnehager og skoler i Bodø kommune.  Ledermøter, opplæring veiledere (PPT og spesialpedagogisk fagteam og andre i laget rundt barn og unge), gruppeledere (barnehage, skole og SFO)  Bodø kommunes egenandel (DKOM) benyttes til dekking av 30 % lønn til rådgiver i forbindelse med kompetanseløftet. |
| 26 | **Systemrettet arbeid** direkte inn saker i enkelte barnehager og skoler med utgangspunkt i pedagogisk analyse - se vedlegg fra Bodø kommune (dette er det samme)  Et flerfaglig team bestående av Barnehage- og skolekontoret, PPT, spesialpedagogisk fagteam, UH og andre aktuelle fra barne- og familieenheten eller andre fra laget rundt barn og unge jobber med saker som barnehager eller skoler melder inn. Vi bruker pedagogisk analyse som rammeverk i arbeidet og jobber intensivt i en periode.  Målet med arbeidet er å styrke laget til barn og unge og heve kvaliteten på kompetansen de som jobber tettest på barn og unge. Dette for at alle barn og unge skal oppleve et trygt og godt leke og læringsmiljø i barnehage og skole.  Vi har gjort et pilotarbeid med dette som utgangspunkt med gode resultater. Vi ønsker derfor å fortsette å jobbe på denne måten.  **Vedlegg 1**: Nærmere beskrivelse av tiltak Bodø kommune  **Vedlegg 2**: Aktivitetsplan og beskrivelse av sammenhenger Bodø kommune | **Barnehage og skoleeier (inkl. private eiere) skal bruke sitt tilskudd (100.000,-)** til flerfaglig koordinering av arbeidet og direkte arbeid inn i barnehager og skoler.  **SePu skal bruke sitt tilskudd (100.000,-) til** til kompetanseheving, veiledning og som sparringspartner av teamet i sakene vi er inne i.  Kompetanseheving er knyttet til direkte arbeid ute i barnehagene og skolene.  Veiledningen og sparringen er knyttet til kartlegging, planlegging, analyse, tiltaksutvikling og evaluering sammen med teamet, ved bruk av pedagogisk analyse.  **Nord Universitet skal bruke sitt tilskudd (566.200,-)** til kompetanseheving, veiledning og som sparringspartner av teamet i sakene vi er inne i.  Kompetanseheving er knyttet til direkte arbeid ute i barnehagene og skolene.  Veiledningen og sparringen er knyttet til kartlegging, planlegging, analyse, tiltaksutvikling og evaluering sammen med teamet, ved bruk av pedagogisk analyse.  **Barnehagebaserte kompetansetiltak**  2 utviklingspartnere Nord universitet        3 barnehager x 20 t        Arbeidstimer: 240        Kostnad UH: 283.100,  **Skolebaserte kompetansetiltak**  2 utviklingspartnere Nord universitet        3 skoler x 20 t        Arbeidstimer: 240        Kostnad UH: 283.100, |
| 27 | **Fagdager muntlig og muntlig-praktisk eksamen**  I 2021 utarbeidet skoleeiere i Salten-kommunen felles retningslinjer for lokalt gitt eksamen, for mest mulig likhet i regionen.  I forbindelse med eksamensavvikling legger RKK opp til regionale treffpunkter for eksamensansvarlige, eksaminatorer og sensorer sånn at de sammen jobber med retningslinjene og forståelsen av disse i praksis, utarbeider forslag til oppgaver og reflekterer rundt hvordan de jobber med veiledning og prosess med elevene, samt det de må være enige om som sensorer og eksaminatorer. **Herunder kommer også gjennomføring av eksamen for elever med samisk som førstespråk, og at lærere i samisk får jobbe både sammen og sammen med norsklærere. Det har vært veldig nyttig og utviklende tidligere år.**  På dagene inviteres Nord universitet inn med både lærere og studenter, sånn at de så tidlig som mulig blir kjent med eksamensformene, og gjennomføring av eksamen, vurdering av eksamen, sånn at det ikke blir et første møte med det når de kommer ut i jobb – mindre praksissjokk.  **Hvordan kan nettverket bidra til kollektivt arbeid:** I alle nettverk og regionale tiltak 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 – delingskultur. Ledere i kommunene har jobbet mye med dette de tidlige årene i arbeidet med tilskuddsordninger; 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 enhetene.  Behovet for nettverk og tiltak på regionalt nivå er meldt fra enhetene og eierne selv; mange føler seg for små og for alene til å jobbe med det bare på egenhånd, og ønsker input, erfaringsdeling, faglig påfyll sammen med andre. 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.  Disse tiltakene 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. | Praktisk gjennomføring, 2 fagdager pr år: 50.000,-  Nord universitet, deltakelse med lærerutdannere og studenter som ønsker å bli kjent med eksamensavvikling: 50.000,- |
| 28 | **Koordinatorrolle rekom**  Mål:   * Koordinere samarbeidet * Sikre at gjennomføring av tiltakene samsvarer med kommunenes/barnehagenes behov. * Å inkludere partene i samarbeidet * Å informere og ta imot innspill * Økt kompetanse mht myndighetsrollen for økt kvalitet i barnehagenes arbeid.   Tiltak:   * Jevnlige møter, spesielt i forkant av kompetansetiltakene * Utarbeide maler for risikovurdering, tilsyn og kompetanseutvikling.   **Mange kommuner, og også private eiere. En del av tverrfaglig arbeid – kompleks sektor, mange fagområder. Koordinere på tvers av både sektorer og kommuner, 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.   * Nok informasjon til ulike parter (om tilskuddsordningene og innholdet i dem, f.eks.) – delingskultur og raushet (dele mer enn et absolutt minimum…) * Bidra til et likeverdig partnerskap; kommunene og UH er gjensidige utviklingspartnere, og vi skal alle bli gode sammen. Det er ingen bestiller-leverandør-tankegang, men et samarbeid. Her er RKK et nøytralt mellomledd, som vi har sett er en av suksessfaktorene for denne likeverdigheten. * Synliggjøre sammenhenger mellom ordninger * Være oppdatert på føringer og lovverk og hvordan dette må tas tak i ute i kommunene * Koblingsboks mellom ulike fagfelt og sektorer – sørge for forankring og eierforhold * Bindeledd mellom kommunene og andre viktige aktører, som Statsforvalteren og Nord universitet * Bidra i arbeid med behovsmelding og rapportering – koordinere, følge opp, etterspørre svar * 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 * Utarbeide oversikter over aktiviteter og tiltak * 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 * Evaluere jevnlig underveis, justere kurs der det er nødvendig * Følge opp mellomarbeid i lærende nettverk og ulike lærende tiltak * Legge opp til arbeid med temaer og innhold som når bredt ut, ikke blir for fagspesifikt, og bruke et språk som alle kjenner seg hjemme i * Bidra med å tenke langsiktig nok i utviklingsarbeid, der kommunene ofte blir mer låst i daglig drift * Skape balanse mellom fokus på individ og system, her og nå og langsiktig arbeid – systematisk, strukturert * Skape trygghet for å sikre gode og åpne refleksjoner, sørge for at alle blir hørt * Bidra til et likeverdig partnerskap; kommunene og UH er gjensidige utviklingspartnere, og vi skal alle bli gode sammen. Det er ingen bestiller-leverandør-tankegang, men et samarbeid. * 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. * Følge opp resultater fra kartlegginger og bruke disse systematisk i planlegging, gjennomføring og evaluering av alle tiltak. * Følge opp systematisk arbeid knyttet til samisk mangfold i alle tiltak, og være pådriver for økt fokus på dette arbeidet i barnehager og skoler. * 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. * Delta på regionale møter/treffpunkter med ulike aktører, der kommunene kanskje ikke har kapasitet til å delta selv.   I tillegg er det viktig å få synliggjort kompetanseløftet som grunnmur for både dekom og rekom, og at alle tilskuddsordningene (+ flere føringer) henger sammen.  Koordinatorrollen til RKK er forankret i RKKs strategidokument, se eget vedlegg. 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. | Kr. 200.000,- |
| 29 | **Koordinatorrolle dekom**  **Mange kommuner, og også private eiere. En del av tverrfaglig arbeid – kompleks sektor, mange fagområder. Koordinere på tvers av både sektorer og kommuner, 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.   * Nok informasjon til ulike parter (om tilskuddsordningene og innholdet i dem, f.eks.) – delingskultur og raushet (dele mer enn et absolutt minimum…) * Bidra til et likeverdig partnerskap; kommunene og UH er gjensidige utviklingspartnere, og vi skal alle bli gode sammen. Det er ingen bestiller-leverandør-tankegang, men et samarbeid. Her er RKK et nøytralt mellomledd, som vi har sett er en av suksessfaktorene for denne likeverdigheten. * Synliggjøre sammenhenger mellom ordninger * Være oppdatert på føringer og lovverk og hvordan dette må tas tak i ute i kommunene * Koblingsboks mellom ulike fagfelt og sektorer – sørge for forankring og eierforhold * Bindeledd mellom kommunene og andre viktige aktører, som Statsforvalteren og Nord universitet * Bidra i arbeid med behovsmelding og rapportering – koordinere, følge opp, etterspørre svar * 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 * Utarbeide oversikter over aktiviteter og tiltak * 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 * Evaluere jevnlig underveis, justere kurs der det er nødvendig * Følge opp mellomarbeid i lærende nettverk og ulike lærende tiltak * Legge opp til arbeid med temaer og innhold som når bredt ut, ikke blir for fagspesifikt, og bruke et språk som alle kjenner seg hjemme i * Bidra med å tenke langsiktig nok i utviklingsarbeid, der kommunene ofte blir mer låst i daglig drift * Skape balanse mellom fokus på individ og system, her og nå og langsiktig arbeid – systematisk, strukturert * Skape trygghet for å sikre gode og åpne refleksjoner, sørge for at alle blir hørt * Bidra til et likeverdig partnerskap; kommunene og UH er gjensidige utviklingspartnere, og vi skal alle bli gode sammen. Det er ingen bestiller-leverandør-tankegang, men et samarbeid. * 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. * Delta på regionale møter/treffpunkter med ulike aktører, der kommunene kanskje ikke har kapasitet til å delta selv.   Koordinatorrollen til RKK er forankret i RKKs strategidokument, se eget vedlegg. 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 også en del andre føringer og ordninger inn for skolesektoren, som det er viktig å se på som en del av helheten: Oppfølgingsordning, barnevernsreformen, samarbeid om tjenester, ny opplæringslov, ulike skjønnsmiddelprosjekter i kommunene som er relevante, juridisk arbeid. I tillegg er det viktig å få synliggjort kompetanseløftet som grunnmur for både dekom og rekom, og at alle tilskuddsordningene (+ flere føringer) henger sammen. | Kr. 200.000,- |
| 30 | **Koordinatorrolle kompetanseløftet**  **Mange kommuner, og også private eiere. En del av tverrfaglig arbeid – kompleks sektor, mange fagområder. Koordinere på tvers av både sektorer og kommuner, jobbe med forankring og eierforhold på lik linje hos alle.**  Her kommer også en del andre føringer og ordninger inn, som det er viktig å se på som en del av helheten: Oppfølgingsordning, barnevernsreformen, samarbeid om tjenester, ny opplæringslov, ulike skjønnsmiddelprosjekter i kommunene som er relevante, juridisk arbeid.  I tillegg er det viktig å få synliggjort kompetanseløftet som grunnmur for både dekom og rekom, og at alle tilskuddsordningene (+ flere føringer) henger sammen.  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.   * Nok informasjon til ulike parter (om tilskuddsordningene og innholdet i dem, f.eks.) – delingskultur og raushet (dele mer enn et absolutt minimum…) * Bidra til et likeverdig partnerskap; kommunene og UH er gjensidige utviklingspartnere, og vi skal alle bli gode sammen. Det er ingen bestiller-leverandør-tankegang, men et samarbeid. Her er RKK et nøytralt mellomledd, som vi har sett er en av suksessfaktorene for denne likeverdigheten. * Synliggjøre sammenhenger mellom ordninger * Være oppdatert på føringer og lovverk og hvordan dette må tas tak i ute i kommunene * Koblingsboks mellom ulike fagfelt og sektorer – sørge for forankring og eierforhold * Bindeledd mellom kommunene og andre viktige aktører, som Statsforvalteren og Nord universitet * Bidra i arbeid med behovsmelding og rapportering – koordinere, følge opp, etterspørre svar * 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 * Utarbeide oversikter over aktiviteter og tiltak * 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 * Evaluere jevnlig underveis, justere kurs der det er nødvendig * Følge opp mellomarbeid i lærende nettverk og ulike lærende tiltak * Legge opp til arbeid med temaer og innhold som når bredt ut, ikke blir for fagspesifikt, og bruke et språk som alle kjenner seg hjemme i * Bidra med å tenke langsiktig nok i utviklingsarbeid, der kommunene ofte blir mer låst i daglig drift * Skape balanse mellom fokus på individ og system, her og nå og langsiktig arbeid – systematisk, strukturert * Skape trygghet for å sikre gode og åpne refleksjoner, sørge for at alle blir hørt * Bidra til et likeverdig partnerskap; kommunene og UH er gjensidige utviklingspartnere, og vi skal alle bli gode sammen. Det er ingen bestiller-leverandør-tankegang, men et samarbeid. * 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. * Delta på regionale møter/treffpunkter med ulike aktører, der kommunene kanskje ikke har kapasitet til å delta selv.   Tanken er at dette nettverket skal omfatte alle aktuelle satsinger, prosjekter, forskrifter, lover mm. som dreier seg om arbeid for og med barn og unge, som blant annet barnekonvensjonen, St. 21, Meld.St. 6., DEKOM, REKOM, rammeplan for SFO, rammeplan for barnehage, kulturskole, barnevernsreformen, integreringsloven, Fagfornyelsen, opplæringsloven mm. På den måten har vi «sprengt» grensene for kompetanseløftet nasjonalt, som er barnehage, skole og PPT, der PPT i større grad skal bidra til å øke kompetansen til lærere i barnehage og skole. Gjennom enda bredere tverrfaglig perspektiv, er målet at enda flere instanser kan være med på å dele kompetanse og erfaringer, sånn at Salten som region samlet sett kan bidra til en inkluderende praksis.  Her er det viktig å ha et særskilt fokus på samisk mangfold og andre minoriteter, sånn at det blir reell inkludering i praksis. Kjennskap til læreplan, forskning og lignende blir viktig på dette nivået.  Barnekonvensjonen gir alle barn og unge under 18 år rett til å ha en ***trygg og god oppvekst***, uansett hvem de er og hvor de bor. Barnekonvensjonen har også fire generelle prinsipper, som handler om ***ikke-diskriminering, barnets beste, barnets rett til liv og utvikling, og barnets rett til å bli hørt***. Disse prinsippene er viktige utgangspunkter for å forstå de andre bestemmelsene i barnekonvensjonen.  Koordinatorrollen til RKK er forankret i RKKs strategidokument, se eget vedlegg. 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).  Det er også nyttig for Nord universitet 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. | Kr. 200.000,- |