



**NARVIK
KOMMUNE**

Oppvekst

Narvik Rekom, Dekom, Kompetanseløftet - 2022

Samling for kompetanseordningene Oppvekst
20.-21.09.2022

Hvordan arbeider vi i [Narvik](#) med å få alle med i kompetanseutviklingen i alle 3 ordninger?

Organisering

Suksesskriterier

Utfordringer

Norges 10. største kommune i areal

- 10 skoler (tre er 1-10 skoler og en ungdomsskole med 600 elever)
- En privat 1.-7. skole
- 13 kommunale og 14 private barnehager



Narvik og Evenes 2020-2022 - Organisering



Styringsgruppe Rekom, Dekom, Kompetanseløftet

Arbeidsutvalg Rekom

Arbeidsutvalg Dekom

Arbeidsutvalg Kompetanseløftet

Nettverksarbeid (lærende nettverk)

Styrerforum

Rådgivere, kommunale og private styrere, barnehagemyndighet, spesialpedagogiske tjenester (PPT+spes.ped.team), tillitsvalgte + eksterne ved behov.
10 møter pr. år, 3 med Nord Universitet

Styrer og ped.leder-nettverk

Alle styrere og ped.ledere og rådgiver Oppvekst.
3 ganger pr. år med bistand fra Nord universitet

Skoleforum

Skoleledere, ressurslærere, PPT, rådgivere Oppvekst og Nord universitet.
3 ganger pr. år

Ressurslærernetttverk

Ressurslærer fra hver skole, rådgiver Oppvekst, Nord universitet
4 ganger pr. år, 2 med bistand fra Nord universitet

Fagveiledernetttverk

Fagveileder spesialpedagogikk fra hver skole, rådgiver Oppvekst, Nord universitet og PPT
PPT er pådriver for nettverket.
3 ganger pr. år

Rektornettverk
Eget AU

Rektorer, kommunalsjef, rådgivere Oppvekst
1 gang i måneden

Felles nettverk for skole og barnehage

Kommunalsjef, rådgivere, alle enhetsledere, barnehagemyndighet
3 ganger pr. år.

Forpliktende utviklingsarbeid foregår i barnehager og skoler



NARVIK
KOMMUNE

Rekom - hva gjør vi?

Styrerforum - delingskultur

Fellesmøter styrere og rektorer

- Helhetlig opplæringsløp - overganger
- Lederutviklingsprogram

Lærende nettverk

3 enheter fått støtte fra Nord universitet

Nord Universitet tett på våre prosesser



Rekom - Suksessfaktorer

- ❑ Positive holdninger - mulighetstenkning
- ❑ Høy deltagelse
- ❑ “Oppvekst”
- ❑ Prioriteringer - forpliktende
- ❑ Motiverte løsningsorienterte ledere
- ❑ Lærende nettverk som arbeidsmetode i alle ledd/ arenaer
- ❑ IBS, en del av REKOM



Rekom - utfordringer og mulige løsninger

“Mind the gap” - Hvordan få teori og felles refleksjoner inn i det direkte arbeidet med barn?

- “Verktøykasser”
- Delingskultur - konkretisering

Hvordan få alle med?

- Begynne med de som er motiverte, få fram de gode eksemplene ufarliggjøre...
- Vikarmangel - ped.ledere forhindret fra deltagelse i lærende nettverk
 - Etablere en ressursperson i hver barnehage som sammen med styrer har ansvaret for kompetanseutviklingen på sin enhet?
- Kollegaveiledning i styrerforum og lærende nettverk

Hvordan forplikte at alle eiere deltar i nettverk?

- **TID.** Klarer mye med den tiden man har, MEN nye arbeidsformer krever mer formalisert samarbeidstid - bør løftes opp på et nasjonalt nivå.

Hvordan får vi alle med?(DEKOM)

Ved bruk av lærende nettverk:

- Nøkkelpersoner (ressurslærer, fagveileder spes.ped)
- Ledelse, med bistand fra nøkkelpersoner, kan gjennom nettverksarbeid driver skolebasert kompetanseutvikling på egen skole.
- Delingskultur gir oss ny kunnskap
- Jevnlige vurderinger av status (hvor er vi?) og veien videre (Hva har vi behov for?). Her får vi også vite hvilke skoler som har utfordringer og trenger støtte.
- Forpliktende prosesser gir fremdrift.
- Rektornettverket ses også i sammenheng

Hvordan får vi alle med?(DEKOM)

Utvalgte skoler som får individuell oppfølging fra Nord universitet

- Skolene får mulighet til å søke om bistand fra Nord universitet.
- 2 års periode
- Søknaden må være behovsbasert, diskutert med personalet og drøftet med tillitsvalgte.
- Søknader tas opp i styringsgruppen.
 - Skolene kan bli bedt om å søke eller veiledet om å ikke søke
- For tiden to skoler: Bedre tilpasset opplæring, Bedre skolemiljø/ læringsmiljø.
- Forrige runde hadde vi tre skoler. To skoler hadde levert lignende søknader og bestemte seg for å jobbe sammen.
- Skolene legger frem erfaringer i skoleforum

Dekom - Suksessfaktorer

- Vi utvikler oss sammen, i lag
 - Delingskultur: Vi lærer fra hverandre
- Tett samarbeid med Nord universitet
- Ressurslærere, Fagveiledere for spes.ped.: Endringsagenter som bistår rektorer i skolens utviklingsarbeid
- Forpliktende arbeid
- Alle kommunale skoler deltar

Dekom - utfordringer

- Utskifting av nøkkelpersoner/ ledelse
- Privatskolen er nesten ikke med
- Ressursmangel på skolene
- Skoleeiers oppfølging av utvalgte skoler
- Hvordan får vi alle ansatte med på utvikling?
- Hvordan vet vi at arbeidet fører til endringer i undervisningen?

Diskusjon

Hvordan får vi alle med?

- alle eiere
- alle enheter
- private og kommunale
- alle ansatte

Hva med enheter som vi vet har utfordringer?



**NARVIK
KOMMUNE**

Oppvekst

Kompetanseløftet Narvik kommune- 2022

Samling for kompetanseordningene Oppvekst
20.-21.09.22

Oppstart Kompetanseløftet

- Akkurat som med DEKOM, har oppstart vært en langsomt prosess med mye uklarhet.
- I oppstarten var Evenes kommune med. De trakk seg underveis.
- En prosessplan, med fremdriftsplan, ble utarbeidet og godkjent av styringsgruppen;
 - mandat, mål,
 - fremdriftsplan bestående av
 - forberedelse og oppstart
 - kartlegging og analyse
 - tiltaksplan

- Vi satt ned en arbeidsgruppe bestående av rådgivere Oppvekst (Skole, barnehage, BTI) PPT, spesialpedagogisk hjelp og Nord universitet;
 - Vurderte risikofaktorer og suksessfaktorer.
 - Vurderte om vi allerede har avdekket noen behov. Ja, det hadde vi.
 - Vurderte hvordan vi kan kartlegge behovene i barnehagene og skolene.

- Bl.a ble rektorer, styrerere og Hovedutvalg for Oppvekst og kultur informert om Kompetanseløftet

Kartlegging og analyse:

- Vi vil kartlegge spesialpedagogisk kompetanse samt kompetanse og praksis angående inkluderende praksis.
- Nord universitet har, i samarbeid med oss, utviklet spørreskjema til barnehage og skole. Skjema for Enhet Spesialpedagogisk tjenester og SFO utarbeides.
- Arbeidet pågår. Vi kommer over utfordringer underveis. Vi ser allerede at deltakelse varierer fra enhet til enhet.
- Prosessen videre vil være å analysere resultatene, både på enhetene og på overordnet nivå. Deretter håper vi at vi kan dra ut noen felles behov, samtidig som enhetene kan se om de har spesielle behov.
- Vi opplever at prosessen tar lengre tid enn forventet. Etter planen skulle spørreskjemaene vært utsendt før sommerferien.

Starter også med lavthengende frukt

- Tilpasning for elever med lese-skriveutfordringer.
 - Interpellasjon om dysleksivennlige skole
 - Noen misfornøyde foresatte
 - Fått vite om Vefsns arbeid med samme tema
 - Vi har kartlagt skolens praksis og foreslått noen tiltak. Sak sendes til kommunestyret i oktober
 - Vi vurderer bruk av LOGOS eller Literate.

- Skolefravær
 - Et rop om hjelp fra flere skoler
 - Utarbeidet nye rutiner og veileder
 - Fagdag i november, da skal de nye rutinene og veileder rulles ut. Støtte fra Nord universitet med flere.

fort. med lavthengende frukt

- Utvikling av miljøtjeneste ved Narvik ungdomsskole
 - Kommunestyrevedtak
- Utvikling av enhet for spesialpedagogisk tjenester
 - PPT og spesialpedagogisk hjelp i barnehage. Vi opplever allerede at samarbeid mellom enheten og skole- og barnehageeier, samt rektorer og styrere er blitt mye bedre. Det bidrar til utvikling
 - Kartlegging med bl.a. ståstedsanalyse PPT
 - Videreutvikling av Fagveiledernettsverk spesialpedagogikk
- Videreutvikling av BTI (Bedre tverrfaglig innsats)

Planlegger igangsetting av øvrige tiltak

- Ta kartleggingen videre i en analyseprosess der vi klarer å identifisere behov og tiltak
- Videreutvikle og gjennomføre tiltak som allerede er identifiserte

Kompetanseløftet - utfordringer

- Ting tar tid
- Kompetanseløftet skal rette seg mot alle ansatte i barnehage og skole samt laget rundt barnet.
 - Bestillingen oppleves som enormt
 - Ressurser oppleves å ikke være i samsvar med bestillingen
- Statped's involvering er fortsatt noe uklar for oss. Hva forventes?
 - Drøfting?
 - Bistand: Nord universitet skal vurdere om vi trenger bistand fra Statped.
- Laget rundt barnet. Vi jobber med BTI, men fortsatt veldig utfordrende å få "alle med"
- Mye nybrottsarbeid. Til tider opplever vi at vi jobber veldig mye, men hva det fører til er mer usikkert.