



# Plan for kompetanseutvikling i barnehage og grunnsopplæring i Narvik kommune

## 2023-2026

Vedtatt:

<b>Innledning</b>	2
<b>1. Overordnet del</b>	3
1.1. Tilskuddsordning	3
<b>1.2. Partnerskap</b>	4
<b>1.3. Overordnede Mål</b>	4
Sektormål for barnehage og grunnsopplæring	5
Målgruppe	5
Kjennetegn på måloppnåelse i Nordland (Langsiktig plan 2023-2026)	5
Prioritert tiltak Nordland (Langsiktig plan 2023-2026)	7
<b>1.4. Kommunens utfordringer</b>	7
<b>1.5. Mål for Narvik kommune</b>	7
<b>1.6. Organisering og styring</b>	8
Narvik kommune	8
Nord universitet	9
Utdanningsforbundet	9
Organisering av utviklingsprosesser	9
Kompetanseutvikling skal ta utgangspunkt i lokale behov og prioriteringer.	9
Skole- og barnehageeier skal legge til rette for kompetanseutvikling.	10
Skole- og barnehageledere skal drive utviklingsprosesser på egen enhet.	10
Kompetanseutvikling skal være forsknings- og kunnskapsbasert	10
Samspill mellom nivåer	10
Profesjonsfellesskapet	10
Lærende nettverk	10
Laget rundt barnet og Bedre Tverrfaglig Innsats (BTI)	11
Økonomi	11
(Øvrige kompetanseutvikling: BTI, Olweus, Videreutdanning )	11
<b>2. DEKOM (Desentralisert ordning for kompetanseutvikling i grunnskole)</b>	12
<b>3. REKOM</b>	15
<b>4. Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis</b>	16

## Innledning

Denne planen handler om lokal kompetanseutvikling i barnehage og skole i Narvik kommune. Den gjelder for alle offentlige enheter, og for private enheter som velger det.

Det vises til tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnsopplæring. (Se [Forskrift Retningslinjer for tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnsopplæring](#)). Det vises også til [Langsiktig plan 2023-2026: Tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnsopplæring i Nordland](#)

Bakgrunn for ordningene er Meld.St.19 (2015–2016) *Tid for lek og læring – Bedre innhold i barnehagen*, Meld.St.21 (2016–2017) *Lærelyst – tidlig innsats og kvalitet i skolen*, *Kompetanse for framtidens barnehage – revidert strategi 2018-2022* og Meld.St.6 *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*.

Tilskuddsordninger for lokal kompetanseutvikling skal bidra til å øke kompetansen og kvaliteten i barnehager, grunnskoler og videregående skoler, i kommuner og fylkeskommuner, og hos universiteter og høyskoler. Forskriften *Retningslinjer for tilskuddsordningen* ble iverksatt 26.1.2021. Ved ikraftsettelse av denne forskriften ble tre ordninger for kompetanseutvikling samlet under ett regelverk.

Tilskuddsordningen for lokal kompetanseutvikling omfatter:

- Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehage (REKOM)
- Desentralisert ordning for kompetanseutvikling i grunnskole og videregående skole (DEKOM)
- Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis (senere bare omtalt som kompetanseløftet)

Ovennevnte ordninger for kompetanseutvikling ble iverksatt på forskjellige tidspunkter. Dette har ført til at det har vært utarbeidet egne lokale planer for hver ordning.

Narvik kommune, ved sektor Oppvekst, ønsker nå å ha en plan som ivaretar alle tre ordningene. Vi tenker at det vil være en fordel å ha en plan som omfatter hele barnets opplæringsløp, gjennomgående fra barnehage og gjennom hele grunnskoleopplæringen. Ordningene har mange like målsettinger og det vil være hensiktsmessig å se dem i sammenheng. Det vises også til at det, i tråd med dette, er utarbeidet en felles langsiktig plan for alle tre ordninger for Nordland.

# 1. Overordnet del

## 1.1. Tilskuddsordning

Tilskuddsordningen reguleres av forskrift *Retningslinjer for tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnsopplæring*.

Forskriften regulerer blant annet forvaltning og saksbehandling av ordningen. Det vises til forskriften og til *Langsiktig plan 2023-2026: Tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnsopplæring i Nordland* for mer informasjon om dette.

Forskriften ble iverksatt 26.1.21, etter at både REKOM og DEKOM var gått i gang.

Tilskuddsordningen for lokal kompetanseutvikling omfatter:

- Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehage (REKOM)
- Desentralisert ordning for kompetanseutvikling i grunnskole og videregående skole (DEKOM)
- Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis (senere bare omtalt som kompetanseløftet)

## 1.2. Partnerskap

Jf. pkt. 3.3 i forskriften skal tiltakene gjennomføres i partnerskap mellom barnehage- og skoleeiere og universiteter og høyskoler. Narvik kommune har inngått et samarbeid med Nord universitet. Det vises til [partnerskapsavtalen](#). Samarbeidet innebærer at vi vurderer kompetansebehov, planlegger og gjennomfører tiltak i barnehager og skoler. Nord universitet legger til rette for at erfaringene fra partnerskapet brukes til å styrke lærerutdanningene.

Jf. pkt. 7.2 skal partnerskapet vurdere hvordan lokale behov for kompetanseutvikling kan møtes, og planlegge tiltak som skal gjennomføres i barnehager og skoler. Partnerskapet skal også utarbeide et beslutningsgrunnlag for å søke om tilskudd, i form av, behov, prioriteringer og planer.

## 1.3. Overordnede Mål

Det vises til pkt. 1 i forskrift *Retningslinjer for tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnsopplæring*.

Pkt. 1

*Sektormålene for barnehage og skole som er vedtatt av Stortinget i statsbudsjettet, utgjør rammen for bruken av midlene. Det er et overordnet mål å styrke kunnskap og kompetanse som bidrar til et likeverdig tilbud og fremmer utvikling, læring og trivsel hos alle barn og unge, og sikre at samiske perspektiver blir ivaretatt i barnehage og skole.*

*Barnehage- og skoleeiere har ansvar for at virksomhetene drives i samsvar med lov- og regelverk, og dette omfatter også et ansvar for å legge til rette for kompetanseutvikling for sine ansatte, jf. [rammeplan for barnehagen kap. 2](#) og [opplæringslovens § 10-8](#). Medbestemmelse skal ivaretas etter [hovedavtalens](#) bestemmelser.*

Pkt. 1.1

*Mål for tilskuddsordningen:*

- styrket kollektiv kompetanse i barnehager og skoler ut fra lokale behov, gjennom partnerskap med universitet eller høyskole.

Mål for kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis har i tillegg et bredere og tverrsektorielt innhold:

- alle kommuner og fylkeskommuner, barnehage- og skoleeiere har tilstrekkelig kompetanse tett på barna og elevene til å kunne fange opp og gi et inkluderende og tilpasset pedagogisk tilbud til alle, inkludert barn og elever med behov for s erskilt tilrettelegging.

Partnerskap mellom universiteter eller høyskoler og praksisfeltet skal også bidra til å styrke lærerutdanningene.

### Sektormål for barnehage og grunnsopplæring

Barnehage	Grunnsopplæring
<ul style="list-style-type: none"><li>• Alle har et godt og inkluderende leke- og læringsmiljø</li><li>• Barn som har behov for det, får hjelp tidlig</li><li>• slik at alle får utviklet sitt potensiale</li><li>• De ansatte i kunnskapssektoren har høy kompetanse</li><li>• Alle har god tilgang til relevante tilbud av</li><li>• høy kvalitet</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alle har et godt og inkluderende læringsmiljø</li><li>• Barn og unge som har behov for det, får hjelp tidlig slik at alle får utviklet sitt potensiale</li><li>• De ansatte i kunnskapssektoren har høy kompetanse</li><li>• Alle lykkes i opplæringen og utdanningen</li></ul>

### Målgruppe

#### Pkt. 1.2

Målgrupper for kompetansetiltakene i tilskuddsordningen er lærere, ledere og andre ansatte i barnehager og skoler, og andre i organisasjonen rundt som bidrar til kvalitet i tilbudet til barn og unge.

Målgrupper for kompetansetiltakene i kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis er bredere og omfatter i tillegg til barnehage- og skoleeiere, ansatte i PP-tjenesten og andre tverrfaglige tjenester i kommunene og fylkeskommunene som inngår i laget rundt barnet og eleven.

Private barnehager og private skoler godkjent etter [friskoleloven å 2-1](#) omfattes av ordningen på lik linje med offentlige barnehager og skoler.

### Kjennetegn på måloppnåelse i Nordland (Langsiktig plan 2023-2026)

#### Barnehage:

- Personalet i barnehagene jobber med inkluderende leke- og læringsmiljø.

- *Barn som har behov for det, får hjelp så raskt som mulig*
- *Personalet som jobber i barnehagene kjenner til innholdet i rammeplanen, og hva som kreves for å bidra til at barna får et barnehagetilbud av høy kvalitet*
- *Hele personalet i barnehagen er involvert i kompetanseutviklingstiltakene*
- *Personalet i barnehagen er kjent med samisk kultur og levesett, og det skal være en del av barnehagens innhold for alle barn. Eier er kjent med rammeplanens føringer for samiske barnehager og for samiske avdelinger i andre barnehager.*
- *Barnehagens ansatte har kompetanse i henhold til gjeldende lovkrav.*
- *Plan for overgang fra barnehage til skole er utarbeidet lokalt og innarbeidet i barnehagenes og skolenes praksis.*
- *Barnehagen og PP-tjenesten samarbeider om forebyggende og systemrettet arbeid*
- *Samarbeidende UH har brukt erfaringene gjennom partnerskapet som bidrag til å videreutvikle barnehagelærerutdanningen.*

### Skole

- *Plan for overgang fra barnehage til skole/SFO og grunnskole til videregående er utarbeidet lokalt og innarbeidet i barnehagenes og skolenes praksis*
- *Personalet i skole/SFO jobber kontinuerlig med et godt og inkluderende læringsmiljø*
- *Personalet i skole kjenner innholdet i LK20/LK20S*
- *Personalet i skolen er kjent med det samiske innholdet slik det fremkommer av læreplanverket, og det er implementert i skolens lokale planer*
- *Personalet i SFO kjenner innholdet i rammeplan for SFO, og støtter opp om skolens arbeid*
- *Elever som står i fare for å bli hengende etter i lesing, skriving eller regning får raskt intensiv opplæring jf. forskrift til opplæringslova § 1-4*
- *Personalet i skolen har kompetanse til å avdekke og hjelpe elever som har utfordringer på grunn av høyfrekvente vansker*
- *Skolen og PP-tjenesten samarbeider om forebyggende og systemrettet arbeid*
- *Skolen har et profesjonsfaglig fellesskap som reflekterer over felles verdier og videreutvikler sin praksis til elevenes beste*
- *Samarbeidende UH bruker erfaringene gjennom partnerskapet som bidrag til å videreutvikle lærerutdanningene.*

### Kompetanseløftet

- *Tilbudet på avdelingen, i SFO og i klasserommet er tilpasset slik at barna/unge får et best mulig utgangspunkt for lek, utvikling og læring – uavhengig av sine forutsetninger.*
- *Det er gjennomført helhetlige kompetansetiltak som omfatter laget rundt barna og elevene. Dette betyr:*
  - *Barnehager og skoler har tilstrekkelig kompetanse i å kartlegge, analysere og iverksette tiltak*
  - *Personalet i PP-tjenesten har økt og deler sin kompetanse på høyfrekvente vansker*
  - *Personalet i PP-tjenesten har økt sin kompetanse på, og kan bidra i, sammensatte og relativt komplekse utfordringer*
  - *Alle tjenester samarbeider godt og systematisk om oppfølging av barn og unge*
- *Alle barnehager og skoler har kompetanse på høyfrekvente vansker*
- *Det er gode strategier for overganger i hele utdanningsløpet*
-

### *Prioritert tiltak Nordland (Langsiktig plan 2023-2026)*

Se den langsiktige planen for mer utfyllende beskrivelse. Følgende satsningsområdene prioriteres i planperioden:

#### Barnehage

- Barnehagen som pedagogisk virksomhet
- Kommunikasjon og språk
- Et inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning
- Barnehagens verdigrunnlag
- Kompetanseløftet

#### Skole

- Begynneropplæring
- Profesjonsfellesskap
- Fagfornyelsen
- Kompetanseløftet

## 1.4. Kommunens utfordringer

## 1.5. Mål for Narvik kommune

- Narvik kommune Oppvekst vil drive kompetanseutvikling som tar utgangspunkt i lokale behov og prioriteringer.
  - Skole- og barnehageeier skal legge til rette for kompetanseutvikling.
  - Skole- og barnehageledere skal drive utviklingsprosesser på egne enheter.
  - Alle ansatte deltar i utviklingsarbeidet.
- Arbeidet skal bidra til å utvikle gode profesjonsfellesskap i barnehage og skole: Et lærende fellesskap der de ansatte reflekterer over felles verdier, vurderer og videreutvikler sin praksis.
- Kompetanseutvikling skal bidra til at ansatte i Narvik kommune er bedre i stand til å tilpasse læring slik at barn og unge mestrer, lærer og trives i våre barnehager og på skolen.
- For barn og unge som har behov for det, skal vi være tett på og igangsette innsats tidlig. Vi skal utvikle vår praksis slik at alle barn opplever et godt og inkluderende miljø på skolen og i barnehagen.

- Utviklingen skal bidra til at barnehager, skoler, PP-tjenesten og andre i laget rundt barnet og eleven jobber sammen for å gi nødvendige støtte og hjelp samt skape et inkluderende fellesskap.
- Arbeidet skal bidra til at alle barn i alle [barnehager](#) og [skole](#) skal gjøres kjent med samisk kultur og levesett.

## 1.6. Organisering og styring

### Narvik kommune

#### Eier:

*Formelt forankringspunkt. Overordnet ansvar.*

- Narvik kommune

#### Ansvarlig

*Hovedansvaret for at arbeidet gjennomføres innen tildelte rammer. Skal godkjenne planer, budsjett, søknad om tilskudd samt rapportering.*

- Tommy Eide, kommunalsjef for Oppvekst Narvik kommune

#### Styringsgruppen:

*Den formelle gruppen som representerer eier og som fungerer som rådgiver for ansvarlig*

- Tommy Eide (kommunalsjef Oppvekst Narvik), Kirsti Torbergsen (hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet), Ida Trældal Rystad (Barnehagemyndighet), Torunn How (leder for Enhet Spesialpedagogiske tjenester.

#### Utviklingsleder/ koordinator:

*Ansvarlig for administrering, koordinering og saksbehandling.*

Det er anledning til å bruke deler av midlene i begrenset omfang til en koordinatorfunksjon jf. retningslinjene pkt. 7.2. Narvik kommune velger å bruke 30 % av sin tildeling i hver av de tre ordningene til koordinatorfunksjon.

- Michael Morgan (DEKOM og kompetanseløftet)
- Gro Hoseth (REKOM)

#### Arbeidsgrupper:

Sørger for fremdrift og operasjonalisering av kompetanseutviklingstiltak.

- DEKOM
  - Michael Morgan (Rådgiver Oppvekst), Birgit Millerjord Homola (Fagleder PPT), Gro Hoseth (Rådgiver oppvekst), Heidi Fagerjord Liljebakk (Rådgiver Oppvekst), Marita Aanes (Ressurslærer) og Hege Dahl Edvardsen og Ruta



Andreassen ( Nord universitet), Halvar Nilssen (rektor Skistua skole), Steinar Øian (rektor Beisfjord skole) .

- 
- REKOM
  - Gro Hoseth (rådgiver Oppvekst), Torunn How (enhetsleder spesialpedagogiske tjenester), Torill Kufaaas Karlsen enhetsleder Skarpen barnehage (kommunal), Marit Munkvold enhetsleder PingVinn barnehage (privat), Kirsti Torbergesen UDF. Vara Kristin Olsen enhetsleder Barnebo barnehage (kommunal). Ellinor Myrvang og May-Liss Thommasen Nord Universitet.
- Kompetanseløftet
  - Michael Morgan (Rådgiver Oppvekst), Birgit Millerjord Homola (Fagleder PPT), Oddrun Andreassen (Fagleder spesialpedagogiske tjenester for barnehage), Gro Hoseth (Rådgiver oppvekst), Åshild Amundsen (Rådgiver oppvekst) og Bent Cato Hustad ( Nord universitet).

### **Nord universitet**

Nord universitet skal som utviklingspartner bidra til at kompetanseutviklingen er forsknings- og kunnskapsbasert, jmfør Meld. St. 21 (2016-2017). Samarbeidet mellom praksisfeltet og universitetet skal også forbedre lærerutdanningene, slik at samarbeidspartnere i universitets- og høyskolesektoren betraktes som utviklingspartnere i et felles utviklingsprosjekt.

### **Utdanningsforbundet**

Er en viktig medspiller. De skal påse at lærernes medvirkning ivaretas på alle nivå. I tillegg jobber Utdanningsforbundet for skoleutvikling, både lokalt og nasjonalt. Arbeidsplasstillsvalgte involveres på skolenivået i forhold til å identifisere skolens behov , samt å bistå i å velge satsinger og tiltak. Hovedtillsvalgte deltar i Skoleforum. Hovedtillsvalgtes representant medvirker i styringsgruppens arbeid.

### **Organisering av utviklingsprosesser**

Kompetanseutvikling skal ta utgangspunkt i lokale behov og prioriteringer.

Det er ved å kartlegge og analyserer egen praksis at enhetene og ansatte kan identifisere hva vi er god på og hva vi er mindre god på. Med å vurdere og reflektere over egen praksis får man større forståelse for utviklingsbehov og ikke minst større eierskap til de planer og tiltak som igangsettes.

Tiltakene som igangsettes må sikre at både forskningsbasert og erfaringsbasert kunnskap videreutvikles, og at skolene og barnehagene er i stand til å undersøke egen praksis og bruke relevante resultater.

### **Skole- og barnehageeier skal legge til rette for kompetanseutvikling.**

Barnehageeier og skoleeier har et selvstendig ansvar for at virksomhetene drives i samsvar med gjeldende lov- og regelverk, og ansvar for å legge til rette for kompetanseutvikling for sine ansatte.

Narvik kommune som skole- og barnehageeier leder, koordinerer og administrere tilskuddsordningen og de tre kompetanseordningen som inngår i denne.

Skole- og barnehageledere skal drive utviklingsprosesser på egen enhet.

Ledere og ansatte deltar i utviklingsarbeidet.

Kompetanseutvikling skal være forsknings- og kunnskapsbasert

Det er en forutsetning at det faglige grunnlaget skal sikres gjennom samarbeid med universitet og høyskoler

Samspill mellom nivåer

Et godt samspill mellom ulike nivåer – kommune, skoleledelse og lærere – kan bidra til å styrke kvaliteten i utviklingsarbeidet. I lærende nettverk medvirker både skoleledere, skolefaglige rådgivere og kommunalsjefer. Det regionale samarbeidsforum skal opprettholde denne samarbeidsformen.

En avgjørende faktor blir å bevare tette koplinger mellom arbeidet i skoleledernetverket og arbeidet ute på hver enkelt skole. Her spiller skolelederne en sentral rolle. Samtidig kan dette styrkes ved at kommunen er tett på.

Profesjonsfellesskapet

Overordnet del

*Skolen skal være et profesjonsfaglig fellesskap der lærere, ledere og andre ansatte reflekterer over felles verdier, og vurderer og videreutvikler sin praksis.*

Arbeidet skal bidra til profesjonsfellesskapet i barnehage og skole: Et lærende fellesskap der de ansatte reflekterer over felles verdier, vurderer og videreutvikler sin praksis.

I møte med barn og unge kan det oppstå komplekse utfordringer som det er vanskelig å møte alene. Kompliserte pedagogiske spørsmål har sjelden sikre svar. Ansatte som i profesjonelle læringsfellesskap reflekterer over og vurderer planlegging og gjennomføring av pedagogiske opplegg, utvikler en rikere forståelse av god praksis.

Lærende nettverk

Laget rundt barnet og Bedre Tverrfaglig Innsats (BTI)

## ** konomi**

**( vrige kompetanseutvikling: BTI, Olweus, Videreutdanning )**

## 2. DEKOM (Desentralisert ordning for kompetanseutvikling i grunnskole)

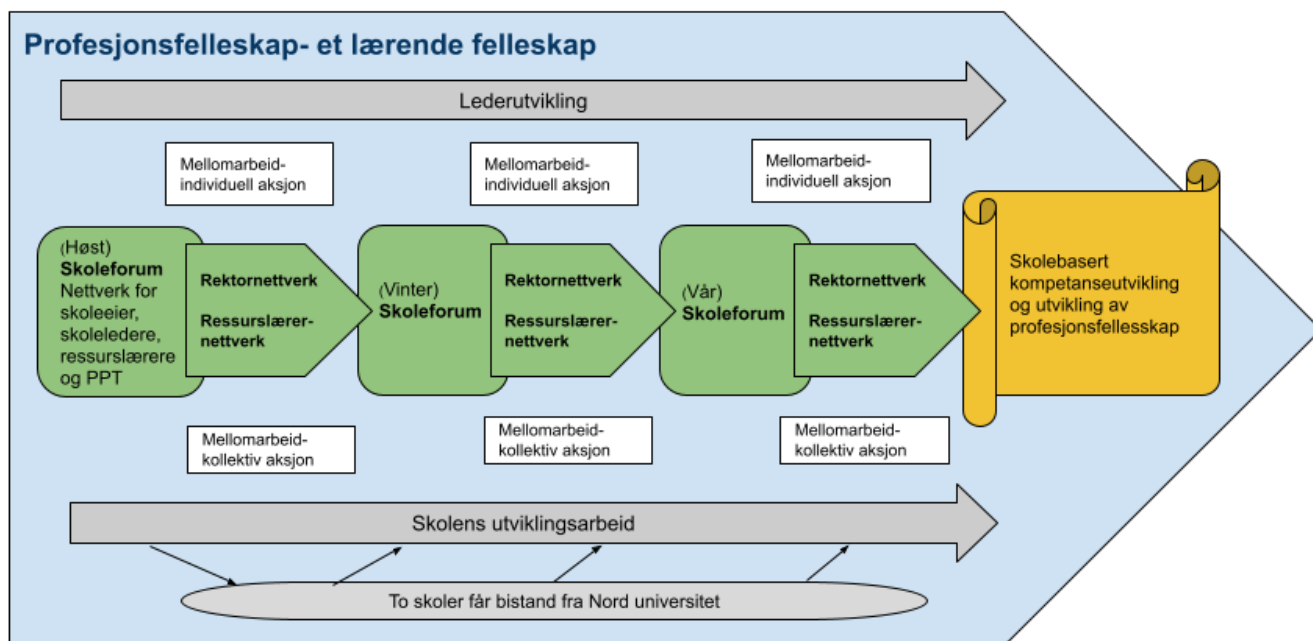
Meld. St. 21 (2016-2017) *Lærelyst – tidlig innsats og kvalitet i skolen* la Kunnskapsdepartementets overordnet mål og prinsipper til grunn for arbeidet med kvalitetsutvikling i skolen.

Den desentralisert ordningen for kompetanseutvikling i grunnskole (DEKOM) startet i 2017. Da samarbeidet Narvik, og nærliggende kommuner om skolebasert kompetanseutvikling. Denne kompetanseregionen, Ofoten, inngikk partnerskap med Nord universitet. Etter kommunesammenslåingen i 2020 var det kun Narvik kommune og Evenes kommune igjen i kompetanseregionen. I 2022 valgte Evenes kommune å trekke seg fra samarbeidet. Resultatet i dag er at Narvik kommune samarbeider med Nord universitet om DEKOM.

I perioden 2017 til 2022 har skolene i all hovedsak jobbet med kompetanseutvikling knyttet til implementering av ny læreplan. Arbeidet har i stor grad baserte seg på bruk av lærende nettverk; for skoleledere, ressurslærere, samt fagveiledere for spesialundervisning. Gjennom nettverksarbeidet har det vært gjennomført kompetanseutvikling på skolene. Nord universitet har bistått oss i alle prosessene. Alle kommunale skoler og PPT har deltatt aktivt i dette arbeidet. Private skoler har også vært invitert, men har deltatt i liten grad.

I tillegg til de ulike nettverkene har Nord universitet veiledet Beisfjord skole, Håkvik skole, Frydenlund skole, Ankenes skole og Bjerkvik skole i egne skolebasert kompetanseutviklingsprosesser.

Narvik kommune og Nord universitet har i stor grad vært fornøyd med arbeidsmåten og vi har utviklet den til en modell som vi mener vi kan bruke og utvikle.



Modellen legger opp til bruk og utvikling av lærende nettverk som verktøy for skolebasert kompetanseutvikling.

#### Fra Torbjørn L

- Etablering av en skolekultur som preges av forventninger om samarbeid, inkludering, kontinuerlig vurdering av egen praksis og på jakt etter å forbedre undervisningen for å forbedre elevers læringsmuligheter.
- Hovedambisjon; bedre elevers læringsmulighet basert på kunnskap om hva som virker.

#### Å strebe etter for å utvikle profesjonelle læringsfellesskap

- Delte normer og verdier(hva vil vi med skolen vår?)
- Fokus på elevens læringsmuligheter
- Deprivatisert praksis
- Reflekterte dialoger.
- Samarbeid

#### PL skal

- bygge læreres og skolars kapasitet til forandringer , og utholdenhet i forbedringsarbeid.
- Kunnskapsdeling, hevder Hargreaves, handler om at god praksis ikke lukkes inne hos enkeltpersoner, men blir felles eiendom for flere som dermed kan dra nytte av den.
- Kunnskapsutvikling, ifølge Hargreaves, handler om å utnytte den sosiale, kulturelle og organisatoriske kapital som finnes i mange skoler og barnehager for å skape ny praksis:
- "We now understand better than ever that innovation is very often a social, interactive process rather than one of individual creativity, and that networks play a vital role in the creation and the transfer of new knowledge and innovation"(Hargreaves, 2004, s. 84-85).

#### Intensjoner med lærende nettverk

- Å bygge relasjoner og samarbeid mellom de som er involvert
- Skape arenaer for kollektive refleksjoner som gjør det mulig for deltakere fra ulike steder å se seg selv i lys av andre.
- Utveksle erfaringer mellom ulike grupper eller organisasjoner ( eks skoler og barnehager) som redskap for nyskapende praksis.

#### Hva søker vi etter i disse type nettverk

- Meningsfull deltakelse(det skal angå meg og gi meg mening for min yrkesutøvelse)
- Det skal bidra til ny forståelse og nye handlinger for meg og mine medarbeidere
- Det skal bidra til bedre løsninger for de jeg skal bidra for(andre ansatte, innbyggere osv)

- Det skal kyndiggj re og myndiggjøre meg og mine kollegaer til å l se våre oppgaver på en stadig bedre måte (eks NAV ansatte )

Nettverksarbeidet baserer seg på

- forberedelse
- faglig innlegg
- praksis deling
- erfaringsdeling
- gruppediskusjoner og refleksjoner
- forpliktende mellom arbeid angående
  - ledelse av utviklingsarbeid (lederutvikling)
  - planlegging og gjennomføring av skolens utviklingsarbeid

Skoleforum har utviklet seg til et nettverk for skoleeier, skoleledere

### 3.REKOM

Den nasjonale kompetansestrategien «*Kompetanse for framtidens barnehage*» har som mål å sikre alle barn et barnehagetilbud av høy kvalitet. Videre skal den bidra til at alle barnehager utvikler sine egne pedagogiske praksiser gjennom barnehagebasert kompetanseutvikling.

Eierne har det juridiske ansvaret for riktig kompetanse uavhengig av statlige tilskudd og ordninger. Ansatte skal kunne oppdatere og videreutvikle sin kompetanse – både individuelt og kollektivt. Statlig tilskudd gjennom kompetanseordninger og tiltak, er et bidrag for å støtte opp om barnehage- og skoleeieres ansvar.

[Barnehageloven § 7. Krav til barnehagen virksomhet](#)  
[Barnehageloven § 9 Internkontroll i barnehagen](#)  
[Rammeplan for barnehagen, ansvar og roller - kapittel 2](#)

Utført arbeid beskrives XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

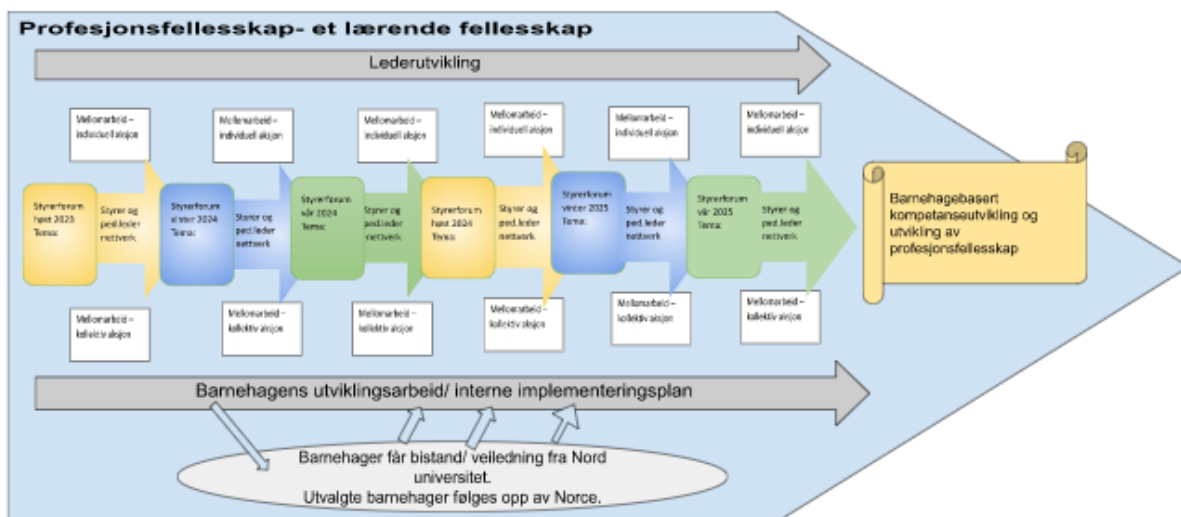
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX [Se regional plan for Narvik om Evenes for 2019-2022.](#)

De viktigste fra strategiene fra pedagogisk analyse skal være et gjennomgående verktøy i kvalitetsvurderingssystemet, både som et tankesett og som en praktisk metode som brukes i en bekymringsfase, miljøsaker mm.

#### Barnehagen som pedagogisk virksomhet - bygge kultur ute på enhetene

- Dokumentasjon, systematikk og planarbeid
- Kartlegging, analyse og vurderingsarbeid i barnehagen
- Veiledning i praksis

Ledelse i team og lederrollen alene – utfordringer i små barnehager men også fortsatt ha fokus på



## **4. Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis**

Stortingsmelding 6 (2019-2020) *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO* legger opp til en styrking av det tverrfaglige samarbeidet og lanserer et varig kompetanseløft på det spesialpedagogiske feltet for ansatte i barnehager, skoler og PP-tjenesten. Kompetanseløftet skal ha hovedvekt på at barn og elever med behov for særskilt tilrettelegging skal få et godt tilpasset tilbud raskt.

Kompetanseløftet for Narvik kommune startet opp i 2021. Vi har inngått et samarbeid med Nord universitet. Arbeidet er fortsatt i startfasen. For tiden holder vi på å kartlegge status og kompetansebehov blant ansatte. I tillegg har vi allerede identifisert noen behov der det igangsettes tiltak f.eks ift. skolefravær, kartleggingskompetanse og tilrettelegging for barn med dysleksi.