



Behovsmelding – Kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole

Behovsmeldingen gjelder: Styrking av det allmennpedagogiske tilbudet i barnehager og skoler i Fauske, med fokus på pedagogisk analyse og den autoritative voksenrollen

Barnehage ☐ Grunnskole ☐ Begge deler ☒

Eier: Fauske kommune

Kompetansenettverk Salten

Kompetansemiljø: Nord universitet

Kontaktpersoner:

	Eier	UH
Navn	Laila Olsen Finvik	Ingeborg B. Rasch
Funksjon	Enhetsleder barnehage	Faglig koordinator - kollektiv kompetanseutvikling, Nordland

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

Partnerskapet består av flere kompetansemiljø? Ja ☐ (Fyll ut liste) Nei ☒

Partnerskapet ønsker å videreføre behovsmelding fra 2025? Ja ☐ Nei ☒

Total sum det meldes behov for 2026

	Eier	UH	Totalt
Sum	190.000,-,-	389.941,-	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

Ev. kommentar fra innsender

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.



1. Vurdering av behov (inkluderende prosesser)

Beskriv hvilke utviklingsbehov som er identifisert for barnehage og/eller grunnskole. Forklar hvordan vurderingen er gjort i samarbeid med ansatte og eventuelle andre aktører, og hvordan prosessen har vært inkluderende. Ta utgangspunkt i lokale behov, relevante planer og eventuelle data/kartlegginger. Se punktet i sammenheng med punkt 6.

Skriv her:

Vi ser viktigheten av at vi har en rød tråd i all kompetanseheving i oppvekstsektoren i Fauske kommune. Det betyr at barnehage, skole og Familiens hus må ha felles kompetanseplan, og et utviklingsarbeid som er forankret på tvers av fagområdene. Dette vil bidra til god tverrfaglighet. I tillegg jobber kommunen med en overordnet strategi for rekruttering og kompetanse, med tilhørende handlingsplan for alle områder. Arbeidet med kollektiv kompetanseutvikling gjennom denne tilskuddsordningen er en sentral del for oppvekst og opplæring, og vil bli sterkt vektlagt i både strategi- og handlingsplan.

Vi har sett at vi over år brukt for mye av ressursene våre til individuelt tilrettelagt opplæring, og for lite til det ordinære opplæringstilbudet. Det gjør det utfordrende å ha ressurser som jobber godt nok med forebygging og god inkluderende praksis, som igjen skaper flere individsaker.

Oppvekstsektoren i Fauske kommune står overfor et tydelig og felles identifisert behov for å styrke det allmennpedagogiske tilbudet i barnehage og skole. Sentralt i dette arbeidet er videreutvikling av pedagogisk analyse som verktøy i det daglige arbeidet, samt styrking av den autoritative voksenrollen og gruppeledelse i praksis.

Proessen med kartlegging og involvering knyttet til behovsmeldingen har vært bred og god. Både ansatte, tillitsvalgte, ledere og andre innenfor alle fagområder i oppvekst og opplæring har fått bidra med innspill, basert på arbeid som er gjort tidligere både med og uten UH, relevante planer og satsingsområder innenfor oppvekst og opplæring:

- Innspill via Forms fra ansatte (191 svar)
- Samhandlingsmøte med tillitsvalgte
- Informasjon om interkommunale nettverk fra leder i RKK
- Tilbakemelding fra HMTS og barnehagemyndigheten i Saltenkommunene på kunnskapsbehov i forhold til etterlevelse av barnehageloven.
- Kunnskap/erfaringer om behov i barnehage, skole og Familiens hus.
- Gjennomført utviklingsarbeid i sektoren de siste årene.

Basert på den samlede kartleggingen og vurdering gjort ut fra det, er det et behov for kompetanseheving innen følgende områder, i rangert rekkefølge:

- Pedagogisk analyse – opprettholdende faktorer og tiltak **1**
- Hvordan forstår vi utfordrende atferd (stress og regulering, forholdet individ/kontekst, autoritativt klima og sosial emosjonell læring). **2**
- Gruppeledelse med den autoritative voksenrollen **3**
- Voldelig atferd og utagering. **4**



- Universelt utformet undervisning/praksis 5
- Endringsledelse

Kartleggingen viser at ansatte i stor grad deler forståelsen av hva som kjennetegner god voksenrolle og autoritativ praksis, blant annet gjennom pågående arbeid med Omni-modellen, som Fauske kommune er i gang med implementeringen av for alle som jobber med barn og unge. Samtidig peker både ansatte og ledere på behov for mer systematisk trening, praktisk øving og felles refleksjon for å omsette denne kunnskapen til stabil og bærekraftig praksis i hverdagen. Det er særlig behov for å knytte voksenrollen tettere sammen med pedagogisk analyse, slik at ansatte blir bedre i stand til å forstå hva som opprettholder utfordringer for enkeltbarn, elevgrupper og læringsmiljø, og iverksette treffsikre tiltak på gruppenivå.

Videre viser kartleggingen at pedagogisk analyse i dag brukes i varierende grad, og ofte uten tilstrekkelig systematikk. Flere ansatte har deltatt i nettverk og fått opplæring, men kommunen har ikke i tilstrekkelig grad lyktes med å ta metodikken ut i klasserom og på avdelinger. Det er derfor et tydelig behov for å styrke analysekompetansen i hele personalgruppen, slik at pedagogisk analyse blir et felles og anvendbart verktøy i arbeidet med forebygging, inkludering og tidlig innsats.

I tillegg trengs det praktisk øving på at alle ansatte får tatt metodikken ut og jobbet med den i klasserom og på avdelinger, gjerne også i tverrfaglig samarbeid med PPT, skolehelsetjeneste og andre i laget rundt barna, sånn at det blir en kompetanseheving på tvers. For å få nyttiggjort seg av pedagogisk analyse, må det innarbeides og øves på, og jobbes godt i fellesskap med å finne årsaker til at hendelser med både enkeltbarn og grupper skjer, og så sette inn tiltak i systemet rundt barna. Gjennom å øve på å finne opprettholdende faktorer til både små og store problemstillinger, vil det igjen bli lettere å utøve den autoritative voksenrollen.

Behovet for kompetanseutvikling forsterkes av stor utskifting av både ansatte og ledere, samt ulik modenhet i enhetenes utviklingsarbeid. Dette tilsier at tiltakene må være universelle/allmennpedagogiske, langsiktige og rettet mot hele fellesskapet, samtidig som det åpnes for differensiert oppfølging der behovene er størst.

Tiltakene er tydelig forankret i målet om å styrke det allmennpedagogiske tilbudet for alle barn og unge, og å forebygge behov for individuelt tilrettelagt undervisning og spesialpedagogisk hjelp gjennom bedre kvalitet i ordinær praksis.

Kompetansehevingen gjelder alle avdelinger i kommunen, også i det tverrfaglige tilbudet. Hver enkelt avdeling definerer utviklingsområder ut fra sine egne utfordringer og behov. Dette gjør at arbeidet ligger tett opp for hver enkelt avdelings egne behov på dette fagområdet. Alle avdelingene jobber med samme overordnede tema, men tiltakene som settes inn, og metoder som tas i bruk vil være forskjellige og tilpasset avdelingens behov.

Det er likevel slik at det allerede nå vises at det er stor strekk i laget når det kommer til kompetanse på å drive og følge opp utviklingsarbeid, så det vil bli behov for oppfølging av noen enkelt-avdelinger som del av partnerskapet med Nord universitet. Dette er for å sikre at tiltaket treffer best mulig, og også er med på å tette gapet mellom de ulike avdelingene i oppvekst og opplæring i Fauske kommune.

Hvilke(n) fase(r) er partnerskapet i

Analyse/vurdering av behov ☐ Planlegging av tiltak ☒ Gjennomføring av tiltak ☒



2. Plan for partnerskap

Beskriv hvordan partnerskapet er organisert. Forklar hvordan samarbeidet planlegges, hvilke roller partene har, og hvordan tiltakene skal planlegges og gjennomføres i fellesskap.

Skriv her:

Fauske kommune ønsker å inngå et partnerskap med Nord universitet i barnehage- og skoleåret 2026/2027 for å styrke utviklingsarbeidet knyttet til pedagogisk analyse og voksenrollen i barnehage og skole. Partnerskapet organiseres som et likeverdig samarbeid der kommunens praksiserfaringer og lokale behov møter Nord universitets faglige kompetanse innen pedagogikk, profesjonsutvikling og praksisnær forskning.

Partnerskapet planlegges gjennomført som et helhetlig og sammenhengende kompetanseutviklingsløp, der teori, praktisk utprøving, refleksjon, evaluering og erfaringsdeling inngår som gjentakende elementer. Tiltakene utvikles i fellesskap i planleggingsmøter bestående av representanter fra kommunen og universitetet, og forankres i kommunens eksisterende strukturer for kompetanseutvikling.

Nord universitet bidrar med faglige innspill knyttet til pedagogisk analyse, forståelse av opprettholdende faktorer, voksenrollen og gruppeledelse, samt veiledning i hvordan analysearbeidet kan brukes aktivt i praksis. Kommunen har ansvar for lokal tilrettelegging, involvering av ansatte, og for å sikre at arbeidet integreres i daglig drift i barnehager, skoler og støttesystem.

Partnerskapet skal også gi merverdi for Nord universitet ved å gi innsikt i praksisfeltets utfordringer, bidra til videreutvikling av undervisning og praksisopplæring i lærerutdanningene, og legge til rette for erfaringsdeling, fagutvikling og eventuelle forskningsinitiativ.

Tidsbruk (ikke regnet inn for- og etterarbeid) i partnerskap med Nord universitet:

August: 1 fysisk planleggingsdag august for alle ansatte – 7 timer

Okt/mars: 2 webinarer à 1 time – 2 timer (innspilt, kan brukes når skolene/barnehagene setter av tid)

Jan/feb: 1 fysisk treff utviklingstid/personalmøte for erfaringsdeling skole + barnehage – 8 timer

November/april: 2 fysiske felles rektor- og styremøter à 2 timer – 4 timer

4 fysiske treff med plangruppene à 3 timer – 12 timer

2 digitale møter à 2 timer med ped.lederne – 4 timer

6 x 3 timer for ekstra oppfølging (fysisk) 2 avdelinger som har behov for det – 18 timer

Totalt: 55 timer

Kommunen selv driver utviklingsarbeidet gjennom allerede eksisterende forum som rektor- og styrernettverk, planleggingsdager, utviklingstider og personalmøter med ansatte, i tillegg til i daglig drift ute i avdelinger og klasserom.



3. Eiers egeninnsats

Beskriv hvilken egeninnsats eier bidrar med i tiltaket. Dette kan være tid, ressurser, tilrettelegging, koordinering eller andre bidrag som er nødvendige for å gjennomføre tiltakene.

Skriv her:

Eier bidrar med betydelig egeninnsats gjennom ledelse, koordinering, ressursbruk og systematisk tilrettelegging for arbeidet. Kommunen organiserer og leder den overordnede prosessen, inkludert forankring i ledergruppa, involvering av ansatte og samordning mellom barnehage, skole og Familiens hus. Det settes av tid til møter, analysearbeid, refleksjonsprosesser og planlegging både på enhetsnivå, den enkelte avdeling og i tverrfaglige fagmiljøer. Det vil være ulikt hva de ulike avdelingene har behov, så opplegget må skreddersys til både å gjelde enheten som helhet, og den enkelte avdeling.

Kommunen tilrettelegger for gjennomføring av faglige samlinger, nettverksarbeid og profesjonsfellesskap på tvers, og bidrar med nødvendige lokaler, administrativ støtte og planleggingstid. Lederne står for innsamling og analyse av data fra enhetene, og for å formidle funn til ansatte og til UH.

Eier bidrar også med arbeid knyttet til utvikling og revidering av planer, rutiner og støttesystemer, samt koordinering av det tverrfaglige samarbeidet i laget rundt barnet.

Kommunen legger til rette for at pedagogisk analyse brukes aktivt i profesjonsfellesskapene, og at arbeid med voksenrollen og gruppeledelse kobles tett til konkrete situasjoner i hverdagen. Lederne har ansvar for å følge opp arbeidet i egne enheter, og for å sikre progresjon og sammenheng i utviklingsarbeidet.

Samlet sett innebærer egeninnsatsen at kommunen stiller med betydelig intern kompetanse, tid og organisatorisk kapasitet for å sikre gode rammer for kompetanseutviklingen og for videre arbeid med inkluderende og forebyggende praksis i hele oppvekstsektoren.

4. Vurdering av måloppnåelse

Forklar hvordan dere vil vurdere måloppnåelse for tiltakene. Ta utgangspunkt i forskriftens § 5 (bokstav a–e):

- a) Tiltakene er gjennomført i tråd med planer og behovsmeldinger
- b) Tiltakene har bidratt til planlagt praksisendring
- c) Tiltakene har styrket det profesjonelle læringsfellesskapet
- d) Tiltakene har utviklet kompetanse for å forebygge utenforskap, fremme inkludering og gi tilpasset tilbud
- e) Tiltakene har styrket og praksisrettet lærerutdanningen

Beskriv hvordan dere vil dokumentere og følge opp dette.

Skriv her:

Vurdering av måloppnåelse skjer systematisk og kontinuerlig gjennom hele tiltaksperioden, og er en integrert del av utviklingsarbeidet. Pedagogisk analyse benyttes både som metode for kompetanseutvikling og som rammeverk for å vurdere effekt av tiltakene. Måloppnåelse vurderes på flere nivåer: individ-, gruppe-, enhets- og kommunenivå, i tråd med forskriftens § 5 bokstav a–e.

a) Tiltakene er gjennomført i tråd med planer og behovsmeldinger



Hva måles:

- Om planlagte aktiviteter er gjennomført i henhold til milepælsplan, av både kommune og Nord universitet
- Om tiltakene samsvarer med identifiserte behov i behovsmeldingen

Hvordan måles dette:

- Utarbeidelse av konkret gjennomførings- og milepælsplan ved oppstart
- Statusrapportering fra avdelingene hvert semester, gjerne i faste rektor- og styremøter + tverrfaglige ledermøter
- Dokumentasjon av gjennomførte samlinger, webinarer, veiledning og oppfølging

Bruk av funn:

- Justering av framdrift og innhold underveis
- Prioritering av ressurser mot avdelinger med størst behov – enkeltskoler/-barnehager, evt. enkeltklasser/-avdelinger

b) Tiltakene har bidratt til planlagt praksisendring

Hva måles:

- Endringer i hvordan pedagogisk analyse brukes i praksis
- Endringer i voksenrolle, gruppeledelse og håndtering av utfordrende situasjoner
- Endringer i organisering og gjennomføring av et styrket allmennpedagogisk tilbud

Hvordan måles dette:

- Systematiske refleksjonsnotater fra profesjonsfellesskapene
- Observasjoner og praksisbeskrivelser fra avdelinger og klasserom
- Ledernes vurdering av praksisendring i egne avdelinger (både gjennom observasjon, i fellesmøter og medarbeidersamtaler)
- Økning av resultater på nasjonale prøver, med færre på lavest nivå

Indikatorer kan være:

- Økt bruk av pedagogisk analyse som verktøy i klasserom og på avdelinger, følges opp på team-tid og gjennom medarbeidersamtaler
- Økt deltakelse fra PPT og støttesystem i klasserom og avdelinger
- Økt bruk av pedagogisk analyse som verktøy i personalmøter og utviklingstid
- Tydeligere kobling mellom analyse, tiltak og evaluering – tiltak på opprettholdende faktorer
- Reduksjon i bruk av individrettede tiltak der gruppe- og systemtiltak er tilstrekkelige

Bruk av funn:

- Videreutvikling og justering av tiltak
- Spredning av gode praksiseksempler på tvers av avdelingene i kommunen, også tverrfaglig



c) Tiltakene har styrket det profesjonelle læringsfellesskapet

Hva måles:

- Kvalitet og struktur i profesjonsfellesskapene
- Grad av felles begreps- og metodebruk
- Omfang og kvalitet på tverrfaglig samarbeid

Hvordan måles dette:

- Kvalitative tilbakemeldinger fra ansatte og ledere
- Tilbakemeldinger fra barn og foreldre (barns medvirkning og samarbeid med hjemmet)
- Oversikt over tverrfaglige møter og samarbeid i laget rundt barnet

Indikatorer kan være:

- Faste møtestrukturer for pedagogisk analyse
- Økt deltakelse fra PPT og støttesystem i klasserom og avdelinger
- Felles forståelse av voksenrollen og ansvar i læringsmiljøet

Bruk av funn:

- Videreutvikling av samarbeidsstrukturer
- Klargjøring av roller og ansvar

d) Tiltakene har utviklet kompetanse for å forebygge utenforskap, fremme inkludering og gi tilpasset tilbud

Hva måles:

- Endring i balansen mellom universelle/allmennpedagogiske tiltak og individuelt tilrettelagte tiltak
- Ansattes kompetanse i forebyggende og inkluderende praksis
- Barns og elevers opplevelse av tilhørighet og trygghet

Hvordan måles dette:

- Analyse av utvikling i bruk av individuelt tilrettelagt opplæring og spesialpedagogisk hjelp
- Gjennomgang av henvisninger til PPT og bruk av støttesystemet
- Data fra elevundersøkelsen, foreldreundersøkelser og lokale trivselsskjemaer
- Faglige resultater fra nasjonale prøver, grunnskolepoeng og eksamensresultater
- Tilbakemeldinger fra barn og foreldre

Indikatorer kan være:

- Økt bruk av universelle/allmennpedagogiske tiltak i klasserom og barnehagegrupper
 - Være konkret i hvilke tiltak dette er – lage ressursbank?
- Tidligere og mer treffsikre tiltak på gruppenivå



- Som vises gjennom færre henvisninger? Annet?
- Kan det vises på f.eks. elevsamtaler; at flere presterer bedre ut fra sine forutsetninger
- Økt grad av barns medvirkning i læringsmiljøarbeidet
 - Til evaluering/dokumentasjon; være konkret på hva dette innebærer/hvordan det viser seg i praksis

Bruk av funn:

- Videreutvikling av inkluderende praksis
- Justering av organisering og ressursbruk

e) Tiltakene har styrket og praksisrettet lærerutdanningen

Hva måles:

- Hvordan erfaringer fra partnerskapet brukes i lærerutdanningene
- Relevans og praksisnærhet i undervisning og praksisopplæring

Hvordan måles dette:

- UH dokumenterer hvordan innsikter fra partnerskapet har påvirket:
 - undervisning i lærerutdanningene,
 - praksisopplæring,
 - faglige utviklingsprosesser internt.
- Lærere/studenter i praksis gir tilbakemeldinger på relevansen av samarbeidet.
- Erfaringsdeling i fagmiljø ved universitetet
- Tilbakemeldinger fra studenter og praksislærere
- Vi vurderer gjensidig læring mellom praksisfeltet og UH gjennom systematiserte erfaringssamlinger.
- Rapport eller skriftlig uttalelse fra UH-partner om hvordan partnerskapet har styrket koblingen til lærerutdanningen.
- Beskrivelse av konkrete justeringer i utdanningsinnhold eller praksisopplegg.
- Oppsummeringer fra dialogmøter mellom UH og kommunen.

Bruk av funn:

- Videreutvikling av lærerutdanningene
- Styrking av koblingen mellom teori og praksis



- Samlet sett kan dette også være et godt grunnlag for forskning på området, akademiske artikler, bokkapitler og lignende

Dette gir et solid grunnlag for å dokumentere måloppnåelse i tråd med forskriftens § 5 bokstav a–e og vil sikre at tiltakene utvikles og forbedres underveis, samt at både kvantitative og kvalitative data kan være utgangspunkt for nyere forskning og teori på området, som vil kunne være et resultat av partnerskapet. Resultatene fra måloppnåelsesvurderingen brukes aktivt i videre planlegging og prioritering av kompetanseutvikling i oppvekstsektoren. Vurderingene inngår i kommunens helhetlige arbeid med kvalitet, inkludering og forebygging, og bidrar til langsiktig utvikling av det allmennpedagogiske tilbudet i barnehage og skole.

5. Målgruppe

Beskriv hvem som er målgruppen for tiltakene. Dette kan inkludere barnehagelærere, lærere, ledere, andre ansatte, SFO, PP-tjenesten, kulturskole, tverrfaglige tjenester osv. Forklar hvordan målgruppen er valgt ut fra behovsvurderingen.

Skriv her:

Målgruppen for tiltakene er alle ansatte i Fauske kommune som inngår i arbeidet rundt barn og unge, på tvers av barnehager, skoler og Familiens hus. Dette inkluderer barnehagelærere, lærere, fagarbeidere, ledere, ansatte i skolefritidsordningen, ansatte i helsestasjon og skolehelsetjenesten, barnevern, PPT og ansatte i kultur.

Målgruppen er valgt ut fra behovsvurderingen som viser at utvikling av pedagogisk analyse og voksenrollen forutsetter en felles forståelse og felles praksis på tvers av tjenester og profesjoner. Tiltakene er universelle og rettet mot hele fellesskapet, med mulighet for ekstra oppfølging av enheter som har særskilte behov.

I tråd med dette er målgruppen bredt definert. Tiltaket forutsetter at alle ledd i tjenesten deltar for å sikre en felles kompetanseutvikling, styrking av det tverrfaglige profesjonsfellesskapet og en mer samordnet og effektiv innsats rundt barn og unge. Den brede målgruppen er dermed et direkte svar på de identifiserte behovene og en forutsetning for å lykkes med de praksisendringene som skal utvikles gjennom partnerskapet med Nord universitet.

6. Økonomi og varighet

Oppgi ønsket tilskuddsbeløp fordelt på eier, universitet/høgskole/fagskole/andre, og eventuell koordinator. Beskriv tiltakets varighet (f.eks. vår/høst/årstall) og eventuelle planer for videreføring. Forklar kort hvordan midlene skal brukes og eventuelle forutsetninger for gjennomføring. UH/kompetansemiljø skal synliggjøre kostnader for reise og opphold i sin andel.

Skriv her (leverer budsjett i vedlegg ja ☐ Nei ☒):

Ekstra møter, utgifter til faglige workshops, analyseverktøy. Konferanser med aktuelt tema for kompetanseheving? Møter til planlegging og koordinering.

Tiltakets varighet

Vår 2026 ☐ Høst 2026 ☒ Vår 2027 ☒ Videre ☐



Sum koordinator (må begrunnes ovenfor) En del av eiers bidrag, ikke behov for ytterligere koordinering.

7. Annet

Er behovsmeldingen sett i sammenheng med videreutdanning?

Ja ☒ Nei ☐ Vet ikke ☐

De samiske perspektivene er ivaretatt i behovsmeldingen?

Ja ☒ Nei ☐ Vurdert ikke relevant ☐



Liste over andre eiere og kompetansemiljø i partnerskapet

	Navn på eier/UH	Kontaktperson	Eier/UH
1	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Velg et element.
2	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Velg et element.
3	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Velg et element.
4	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Velg et element.
5	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Velg et element.
6	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Velg et element.
7	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Velg et element.
8	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Velg et element.
9	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Velg et element.

Behovsmeldingen har vært drøftet i medbestemmelse Ja ☒ Nei ☐

Hvem som har deltatt:

Rolle	Navn
HTV Utdanningsforbundet	Anita Helgesen
HTV Fagforbundet	May Eirin Moen-Johansen
HTV FO	Barbro Løkthaug

Hvor mange enheter er inkludert i behovsmeldingen?

Kommunale barnehager	Private barnehager	Offentlige skoler	Private skoler	PP-tjenester
5	5	5 (4 + VO)	0	1