



Nordre Follo
kommune

Strategisk kompetanseplan for
Oppvekst og læring

2022-2023

Innholdsfortegnelse

1	KOMPETANSEPLANENS FORANKRING	4
1.1	Kommuneplanens mål	4
1.2	Lover og forskrifter	4
1.3	Lokale planer og rammeverk	4
1.4	Om kompetanseutvikling	5
2	KOMPETANSESTRATEGIER	6
2.1	Nettverk	6
2.2	Samarbeid med universiteter gjennom nasjonale tilskuddsordninger	9
2.3	Veiledning	11
2.4	Kvalitetskjennetegn	12
2.5	Internkontroll som læringsarena	12
3	KARTLEGGING AV BEHOV OG EVALUERINGER	13
3.1	Evaluering av kompetanseplanen	13
3.2	Evaluering av strategier og tiltak	13
4	VIDEREUTDANNING	14
4.1	Barnehage	14
4.2	Skole	15
4.3	Barnevernstjenesten	16
5	SERTIFISERINGER	17
5.1	Livredningsprøve	17
5.2	Førstehjelp	17
5.3	Aggression replacement training - ART	17
5.4	Verge	17
5.5	Positiv atferd, støttende læringsmiljø og samhandling - PALS	18
5.6	Tidlig identifisering av barn i risiko - TIBIR	18
5.7	Parent Management Training - PMTO	18
5.8	Circle of Security - COS	18
5.9	Feedback-informerte tjenester (FIT)	18
6	NETTVERK, KURS OG WORKSHOPS I 2022/23	19
6.1	Barnehage – profesjonsfelleskap	19
6.2	Skole - profesjonsfelleskap	21
6.3	Ulike kurs/workshops	25
6.4	Forvaltningsforståelse og administrasjon	26
7	OVERSIKT OVER DATOER FOR NETTVERK/KURS/WORKSHOPS	28

1 Kompetanseplanens forankring

Kompetanseplanen viser hvordan Oppvekst og læring skal bygge kompetanse for å bidra til at ansatte har tilstrekkelig kompetanse til å gjøre jobben sin og bidra til videre utvikling av tjenestetilbudet.

1.1 Kommuneplanens mål

- Barn og unge i Nordre Follo kommune opplever trygghet og mestring
- Barn og unge i Nordre Follo kommune medvirker, sier sin mening og blir hørt
- Barn og unge i Nordre Follo kommune får realisert sitt potensiale for utvikling og læring, uavhengig av sosial og økonomisk bakgrunn

1.2 Lover og forskrifter

- FNs menneskerettighetskonvensjon og barnekonvensjon
- Grunnloven §104
- Opplæringsloven med læreplanene
- Barnehageloven med Rammeplan for barnehagen
- Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester
- Forskrift om kommunenes helsefremmende og forebyggende arbeid i helsestasjons- og skolehelsetjenesten
- Forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler
- Pasient og brukerrettighetsloven
- Lov om folkehelsearbeid
- Barnevernsloven

1.3 Lokale planer og rammeverk

- Nordre Follo kommuneplan
- [Livslang læring](#) for alle – kommunens overordnede strategidokument for kompetansebygging
- Kvalitetsmelding for oppvekst
- Økonomi- og handlingsplan for Nordre Follo kommune
- Temaplaner:
 - Temaplan for forebygging, avdekking og håndtering av vold og overgrep i nære relasjoner 2021-2024
 - Temaplan for psykisk helse og rus 2020-2023
- Se meg - hele meg
- Plan for forebyggende arbeid i Nordre Follo kommune

1.4 Om kompetanseutvikling

Følgende prinsipper ligger til grunn for kompetanseutvikling i Oppvekst og læring¹

Mål

Sikre kompetanse til kjerneoppdraget til enhver tid. Beholde og videreutvikle kompetanse i organisasjonen.

Nordre Follo kommune bygger på en etisk plattform, er en attraktiv arbeidsgiver og en organisasjon i utvikling. Lokale og sentrale føringer definerer målene vi skal nå, og dermed hvilken kompetanse vi trenger for å kunne nå dem.

Kompetanse

De samlede kunnskaper, ferdigheter, holdninger og evner som gjør det mulig å løse oppgaver, både i kjente og ukjente sammenhenger.

- **Kunnskap** handler om det man vet, fakta, årsakssammenhenger og relasjoner.
- **Ferdigheter** handler om evnen til å utføre ulike oppgaver
- **Holdninger** handler om medarbeiderens syn på eget potensiale, noe som påvirker evnen til å lære, og motivasjon for egen innsats. I tillegg vil holdninger påvirke hvordan en person forholder seg til andre mennesker, både kollegaer og brukere av tjenestene våre.
- **Evner** er relativt stabile egenskaper ved en person som påvirker hvordan en person vil utføre oppgavene sine.

Formell og uformell kompetanse

I Nordre Follo skal vi bygge et kompetanseutviklingstilbud som er fleksibelt og dekker ulike behov. Den viktigste læringen skjer når vi løser oppgaver på jobb, i samhandling med andre. Samtidig vil det være behov for uformelle kurs og formell utdanning. I yrker der det er vanskelig å rekruttere personer som fyller kompetansekravene, skal vi ha en strategi for å møte utfordringen. Vi skal evne å se kompetansebehov både i nær og fjern fremtid, og forholde oss til dette.

Hvordan gjør vi det i Nordre Follo:

Ved å tilrettelegge for etter- og videreutdanning, samarbeide med etablerte utdanningsinstitusjoner, samt holde egne kurs, seminarer og konferanser, vil medarbeidere få mulighet til å oppnå spesifikke kompetansekrav der det er behov.

Utvikling av kompetanse

Den kompetanse som skal videreutvikles vil variere i tråd med de ulike tjenestenes behov. Den enkelte virksomhet må kartlegge behovet som skal ligge til grunn for en systematisk utvikling. I tillegg til fagspesifikke behov er det behov for å bygge kompetanse som møter tverrfaglige behov. Den enkelte har et selvstendig ansvar for å holde seg oppdatert og tilegne seg kompetanse.

¹ Fra [Livslang læring](#) for alle – kommunens overordnede strategidokument for kompetansebygging

2 Kompetansestrategier

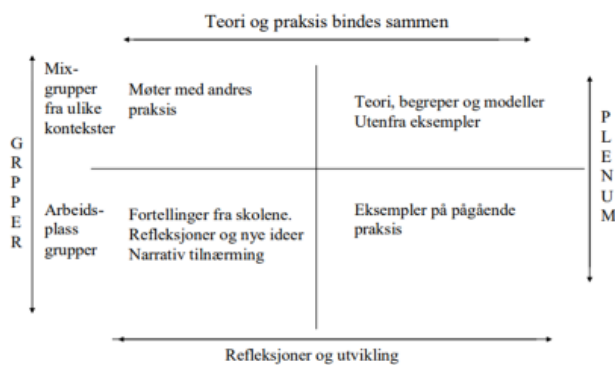
2.1 Nettverk

Lærende nettverk

Lærende nettverk er en viktig arena for kompetansebygging i Oppvekst og læring. Hensikten med nettverkene er å bringe sammen de som skal bidra til kompetanseutvikling. Et felles kunnskapsgrunnlag bygd på forskning og praksis skal skape forbedring og eventuelt forandring. Nettverkene har en fast struktur, som krever deltakelse og gjensidighet. Strukturen har til hensikt å bidra til utvikling ved å styrke sammenhengen mellom *god praksis* og *egen praksis* på valgte utviklingsområde.

"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)



Nettverksmodell og barnehage- og skolebasert utvikling

Ledelsen i barnehager og skoler er ansvarlig for kompetanseheving i sine avdelinger og virksomheter. For å støtte dem i dette arbeidet benyttes nettverksmodellen. Ledelsen møter i ledernettverk og utvikler kompetanse i utviklingsarbeid. Det er opprettet fagnettverk for å styrke fagpersoner i ulike fagområder, slik at de kan være en ressurs for skolelederne når det skal jobbes med utviklingsarbeid på ulike områder.



Oppvekst og læring har følgende lærende nettverk

- Barnehageledernettverk
- Ped.leder nettverk
- Skoleledernettverk
- SFO-ledernettverk
- Nettverk for ressurslærere PFDK
- Nettverk for digitale veiledere
- Skolemiljønettverk
- Lesenettverk
- Nettverk for særskilt språkopplæring
- PALS-nettverk
- Skolebiblioteknettverk
- Ressursteamnettverk
- Nettverk for nyutdannede barnehagelærere

Andre nettverk

I tillegg til de lærende nettverkene deltar ansatte i ulike nettverk sammen med eksterne partnere

Nettverk for nytilsatte

- Nettverk for nyutdannede nytilsatte lærere - Follonettverk

Nettverk for jordmødre

- Fagnettverk knyttet til sykehusene
- Jordmornettverk i Follo

Nettverk for helsesykepleiere

- Landsgruppa for helsesykepleiere: kompetanseheving gjennom styreverv og kurs
- Nettverk for kommuner tilknyttet AHUS for kompetanseheving
- Nettverk på tvers av kommunegrenser for skolehelsetjenesten

2.2 Samarbeid med universiteter gjennom nasjonale tilskuddsordninger

Oppvekst og læring bruker aktivt de nasjonale tilskuddsordningene for lokal kompetanseutvikling i barnehage og skole. Nasjonal tilskuddsordningen for lokal kompetanseutvikling omfatter:

- Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehage (REKOMP)
- Desentralisert ordning for kompetanseutvikling i grunnskole og videregående skole (DEKOMP)
- Kompetanseløft for spesialpedagogikk og inkluderende praksis

Målet for tilskuddsordningene er å styrke kollektiv kompetanse i barnehager og skoler ut fra lokale behov, gjennom partnerskap med universitet eller høyskole.

Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis har i tillegg et bredere og tverrsektorielt innhold: at alle kommuner og fylkeskommuner, barnehage- og skoleeiere skal ha 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 særskilt tilrettelegging.

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

Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehage - ReKomp

Målet med ordningen er å styrke kollektiv kompetanse i barnehagene ut fra lokale behov. Vi samarbeider med OsloMet om kompetanseutvikling knyttet til *inkluderende praksis*. OsloMet skal bidra faglig inn i nettverk og med veiledning på utvalgte barnehager.

Desentralisert ordning for kompetanseutvikling i grunnskole - Dekomp

Målet for ordningen er å styrke kollektiv kompetanse i skoler ut fra lokale behov. Vi har etablert et partnerskap med tre forskjellige universiteter. Disse er OsloMet, Universitetet i Stavanger v/lesesenteret og Universitetet i Oslo v/FIKS. Universitetene bidrar inn i nettverk, gir bistand knyttet til utvikling av planer og gir støtte i konkrete utviklingsprosjekt på utvalgte skoler: Utviklingsskoler.

En utviklingsskole har forpliktet seg til et langsiktig utviklingsarbeid med et universitet. Utviklingsskolen skal utforske god praksis på ulike områder, og skal bidra med læring til resten av skolene ved å dele erfaringer på relevante nettverk. Utviklingsarbeidet vil typisk foregå over en periode på tre semestre, med samlinger og med utprøving av praksis mellom disse. Universitetet skal bidra med faglig input, veiledning og observasjoner.

- **Universitetet i Stavanger ved Lesesenteret**
Lesesenteret er knyttet til lesenettverket i kommunen og er involvert i kursrekken for lærere på 1. trinn. Lesesenteret har bidratt inn i utvikling av Nordre Follo's leseplan og skal bidra inn i arbeidet med en plan for skolebibliotek. De jobber med et utviklingsprosjekt på en utviklingsskole.
- **OsloMet**
Vi samarbeider med OsloMet om digitalisering. De er knyttet til PfdK-ressurslærernettverket, og skal delta i arbeidet med en plan for arbeidet med elevenes digitale kompetanse. OsloMet

jobber også med en utviklingsskole i kommunen om videreutvikling av digital praksis i klasserommet.

- **Universitetet i Oslo ved FIKS**

Utvikling og forvaltning samarbeider med FIKS om vurdering og skoleledelse. FIKS er knyttet til skoleledernetverket, lederveiledning på to skoler og jobber med en ressurskole i tema vurdering. I tillegg skal Nordre Follo sammen med FIKS lage filmer for bruk på skolene i arbeidet med vurdering.

Kompetanseløft for spesialpedagogikk og inkluderende praksis

Målet med denne satsningen er å få en mer inkluderende praksis i skole og barnehage, gjennom et tettere samarbeid i laget rundt barnet. Vi har etablert et partnerskap med OsloMet, og skal utvikle samarbeidet mellom skole, barnehage, Forebygging og tiltak, Helsetjenester for barn og unge og PP-tjenesten gjennom utvikling av god praksis rundt barnet.

Vi ønsker å jobbe målrettet i ulike nettverk, i PP-tjenesten og inn på konkrete skoler (lik vi gjør i Dekomp) og i 2 barnehager for å styrke inkluderende praksis og universell opplæring.

Mål for kompetanseløftet

- alle barn og elever opplever å få et godt tilpasset og inkluderende tilbud i barnehage og skole.
- alle barn og unge skal få mulighet til utvikling, mestring, læring og trivsel - uavhengig av sine forutsetninger.
- barnehager, skoler, PP-tjenesten og andre i laget rundt barnet og eleven må jobbe sammen for å skape et inkluderende fellesskap.
- det pedagogiske tilbudet må tilpasses slik at alle får et best mulig utgangspunkt for utvikling og læring.

Kompetanseløftet skal bidra til at de som er tett på barna og elevene har kompetanse til å:

- kunne forebygge utenforskap
- fange opp utfordringer
- gi et inkluderende og tilpasset pedagogisk tilbud til alle, inkludert de som har behov for særskilt tilrettelegging
- se de allmennpedagogiske og spesialpedagogiske i sammenheng
- ha samarbeidskompetanse for å kunne bygge et godt lag rundt barna og elevene
- ha kompetanse på vanlige utfordringer, men også sammensatte og relativt komplekse utfordringer
- ha kompetanse til å se når det vil være nødvendig å hente inn spesialisert kompetanse og veiledning fra Statped

2.3 Veiledning

Veiledning av nyutdannede lærere

For å gi nyutdannede og nytilsatte lærere en god overgang fra studiet og inn i yrkeslivet skal disse få veiledning av god kvalitet, i tråd med prinsipper i dokumentet *Veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere i barnehager og skoler*.

Barnehage

Nordre Follo har et veiledningstilbud til nyutdannede barnehagelærere og pedagoger som har tatt tilleggstudium i småbarnspedagogikk / barnehagepedagogikk (TiB). Dette gjelder både pedagogiske ledere og barnehagelærere i barnegruppe. Veiledningen skjer de to første årene i yrket og gjelder for ansatte i kommunale og private barnehager. Veiledningen kan foregå individuelt i egen barnehage og i grupper på tvers av barnehagene i kommunen.

Skole

Alle nytilsatte nyutdannede lærere i skole får veiledning på sin skole, og deltar i Nettverk for nyutdannede med ansatte i fra alle kommunene i Follo. Alle nyutdannede har krav på veiledning 1. og 2. arbeidsår.

Veiledning

Forsterket veiledning ved behov i skolen

Nordre Follo kommune har et ambulerende Skolemiljøteam som kan bistå skolene ved behov for intensiv oppfølging i skolemiljø saker. I henviste saker arbeider teamet og skolen aktivt med ulike temaer knyttet til hva som påvirker skolemiljøet gjennom systemisk veiledning. Skolemiljøteamet tilbyr pedagogisk analyse, veiledning i utforming av spissede tiltak og oppfølging av disse tiltakene. Ved å konkretisere delpliktene i aktivitetsplikten tydeliggjøres hvordan ansatte i skolen kan jobbe for å etablere og/eller opprettholde trygge og gode skolemiljøer.

I saker der skolen opplever at situasjonen er mer tilspisset, kan Skolemiljøteamet bistå skolen i arbeidet med kapittel 9A på individ-, klasse- og systemnivå. Dette arbeidet består i å utforme aktivitetsplan og å sikre at alle juridiske krav til planen er oppfylt.

2.4 Kvalitetskjenne­tegn

Kvalitetskjenne­tegn er refleksjonsverktøy til bruk i fellesskap i et personale for å vurdere egen praksis opp mot hva som kjenne­tegn­er en god praksis. En felles gjennomgang legger til rette for felles forståelse og et grunnlag for å videreutvikle egen praksis.

Vi har utviklet følgende kvalitetskjenne­tegn, med støtte­materiell og veiledninger:

Barnehage

- [Arbeid med tidlig innsats, forebygging og avdekking av vold og seksuelle overgrep \(Se meg - hele meg\)](#)
- [Arbeid med å fremme et trygt og godt barnehagemiljø](#)
- [Godt tverrfaglig samarbeid](#)
- [Demokrati og medvirkning i barnehagene](#)
- [God ledelse av barnegrupper](#)
- [Godt foreldresamarbeid](#)
- [Godt lekemiljø](#)
- [Godt språk­arbeid i barnehagene](#)
- [Arbeid med språklig, religiøst og krysskulturelt mangfold](#)

2.5 Internkontroll som læringsarena

Oppvekst og læring har felles mal for Internkontroll - Rammeverk for kvalitet. Internkontrollen skal ha et helhetlig og tverrfaglig blikk på barn, unge og familier. Dette gjennomføres årlige møter med virksomhetene, som skal bidra til læring og være et bidra til å nå kommunens mål om en trygg og god oppvekst.

3 Kartlegging av behov og evalueringer

Kompetanseplanen skal bidra til at ansatte har tilstrekkelig kompetanse til å gjøre jobben sin og bidra til videre utvikling av tjenestetilbudet. Behovet for kompetansebygging vil endre seg i tråd med lovendringer, nasjonale føringer, faglig utvikling og tilgang på arbeidskraft. Planen må årlig justere i tråd med behov.

Det er mange måter å dekke behovet for kompetansebygging på. Denne planen bygger på tiltak vi mener er gode, men det er viktig å systematisk evaluere kompetansehevingstiltakene for å skaffe grunnlag for læring og videre utvikling av tilbudet

3.1 Evaluering av kompetanseplanen

Planen skal revideres årlig og ny versjon være klar innen juni. Kompetanseplanen skal sikre at ansatte i Oppvekst og læring har nødvendig kompetanse. Innholdet i planen må derfor alltid vurderes opp mot behovene i virksomhetene. Følgende må vurderes:

- Langsiktig behov for formell kompetanse og sertifiseringer.
- Konkrete kompetansetiltak for året etter.

3.2 Evaluering av strategier og tiltak

Alle tiltak skal evalueres.

- Kurs og workshops skal ha en kort evaluering i etterkant, av innhold og form, sett opp mot mål for å vurdere om det er behov for tilpasninger i senere kurs.
- Nettverk skal ha en årlig evaluering av innhold og form sett opp mot målene for nettverket. I tillegg skal det gjennomføres en kartlegging av videre behov for kompetanseheving blant virksomhetene som er representert i nettverket.

4 Videreutdanning

For å sikre at ansatte i tjenestene våre har nødvendig formell utdanning er det i noen tilfeller behov for å støtte dem i tilegnelse av denne. Det gjelder i hovedsak der det er vanskelig å rekruttere tilstrekkelig kompetanse, og der det skjer endringer i nasjonale krav som gjør at videreutdanning eller sertifiseringer er nødvendig.

4.1 Barnehage

Styrerutdanning

I Nordre Follo ansetter vi primært styrere som har lederutdanning. Vi oppfordrer de ledere som ikke har utdanningen å ta styrerutdanningen, evt. støtter de som tar en masterutdanning i ledelse.

Vi oppfordrer også styreres stedfortredere til å ta styrerutdanning, for å utvikle fremtidige ledere.

Barnehagelærerutdanning

Kommunen har behov for flere barnehagelærere. Det er en utfordring å rekruttere nok barnehagelærere og kommunen legger til rette for videreutdanning gjennom kompetanse for kvalitet. Barnehagene kan legge til rette for:

- *Deltidsutdanning*
Deltidsutdanning skal i hovedsak skje gjennom Utdanningsdirektoratets (Udir) sin satsning Kompetanse for kvalitet. Barnehageeier prioriterer søknadene etter behov, men opptaket går gjennom Udir, som tildeler tilretteleggingsmidler for de som får plass. Studiekatalogen finnes på Udir sin nettside. Det er mulig å søke videreutdanninger gjennom den enkelte UH utenom Udir sin satsning.
- *ABLU*
Her er det kun 40 plasser, og disse er forbeholdt de kommuner og bydeler i Viken og Oslo med lavest pedagogdekning i forhold til norm. Det er derfor vanskelig å få ansatte med her. For studenter på ABLU forventes det at barnehagen stiller med en mentor og at barnehagen bidrar og stille med barnehagen som læringsarena. Det innebærer at det må være god dialog mellom barnehagen og den ansatt for å avklare mulighetene for å søke studieplass. Dersom barnehagen har ansatte som ønsker å starte på en barnehagelærerutdanning på deltid kan det være lurt at de søker både ABLU og deltids/samlingsbasert utdanning for å øke mulighetene for å få plass på studiet.
- *Småbarnspedagogikk/Barnehagepedagogikk*
Dette er en utdanning for ansatte som har annen relevant høyskoleutdanning, men som trenger etterutdanning for å få denne godkjent som pedagogisk leder i tråd med barnehageloven. Opptak til disse studiene skjer gjennom Utdanningsdirektoratet sin satsning Kompetanse for kvalitet.

4.2 Skole

Skolelederutdanning

Rektorer som ansettes i Nordre Follo skal ha rektorutdanning. For å utvikle fremtidige skoleledere legger vi til rette for at inspektører tar rektorutdanningen. Det er ønskelig at alle skoleledere i kommunen har skolelederutdanning.

Videreutdanning av lærere med godkjent utdanning

Tilbud om videreutdanning gir lærere og skoleledere anledning til å studere og oppfylle kompetansekravene. Dette gjøres gjennom Kompetanse for kvalitet, som er navnet på den felles nasjonale satsningen for å gi videreutdanning til lærere og skoleledere. Det gis muligheter for fordypning i ulike fag.

Skoleeier godkjenner og prioriterer søknader, og Utdanningsdirektoratet (Udir) avgjør hvordan midlene tildeles. De to ordningene som tilbys lærere er vikarordning og stipendordning.

Kompetansekrav

Kompetansekrav for lærere som skal undervise i norsk, samisk, engelsk og matematikk på 1. - 7. trinn er 30 studiepoeng som er relevante for det aktuelle faget, mens lærere på 8. - 10. trinn må ha 60 studiepoeng. Det gis dispensasjon fra dette kompetansekravet frem til 1. august 2025.

Det er ikke krav til relevante studiepoeng i andre fag på 1. - 7. trinn, og det er ikke krav om relevante studiepoeng i valgfag, arbeidslivsfag og utdanningsvalg på 8. - 10. trinn.

Fast tilsatte lærere som er utdannet etter 1. januar 2014 og som skal undervise i andre fag på 8. - 10. trinn, må ha 30 relevante studiepoeng i faget.

Prioriteringer i Nordre Follo kommune

Basert på kartlegging av kompetanse og behov i kommunen, prioriteres følgende;

- Første prioritet er: Norsk, matematikk og engelsk (for å oppfylle kompetansekravene innen 2025)
- Andre prioritet er følgende: Programmering og spesialpedagogikk (Skolenes lokale kompetansebehov vektlegges)

Antall søkere avhenger av kapasiteten til den enkelte skole, hvilke behov som prioriteres øverst, samt budsjettammer for skoleeier mht. kommunens egenandel.

Varslede endringer på nasjonalt nivå

Regjeringen har varslet at de vil fjerne kompetansekravene for å kunne undervise i matematikk, engelsk og norsk for lærere utdannet før 2014. Forslaget vil bli sendt på høring i løpet av våren 2022 og tar sikte på at loven skal være endret innen 2025. Det vil gi rom for å omprioritere videreutdanningspenger til satsing på flere fag. Regjeringen har også varslet at flere vil få tilbud i praktiske og estetiske fag i år.

Veiledning

Veilederen av nyutdannede og nytilsatte lærere bør ha formell utdanning i veiledning. Nordre Follo gir mulighet for etter- og/eller videreutdanning på dette feltet.

4.3 Barnevernstjenesten

Masterutdanning

Fra januar 2031 må alle ansatte i barneverntjenesten som utfører saksbehandlingsoppgaver ha

- barnevernsfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå
- relevant bachelorutdanning dersom det innen 1. januar 2031 kan dokumenteres minst fire års arbeidserfaring fra barnevernet i tillegg til at det er gjennomført en barnevernsfaglig eller annen relevant videreutdanning med minst 30 studiepoeng.

Ansatte vil tilbys masterutdanning i tråd med lovkravet i dialog med ledelsen.

5 Sertifiseringer

Nordre Follo kommune legger til rette for at ansatte får nødvendige sertifiseringer. Det er leders ansvar å sikre at de som har behov for det får den nødvendige sertifiseringen.

5.1 Livredningsprøve

Svømmeopplæring er en del av grunnskoleutdanningen. Aktiviteten skal være forsvarlig, jf. forskrift til opplæringsloven § 12--1 bokstavene a og b. Det arrangerer årlige kurs for ansatte som har ansvar for eller skal delta i svømmeundervisning/tilsyn.

Innendørs svømmeopplæring/bading utendørs

For ansatte som skal undervise i svømming i basseng eller ha tilsyn ved bading (både inne og ute), et krav om livbergingskurs som inneholder svømme- og livredningsferdigheter. For ansatte med godkjent livbergingskurs skal det gjennomføres et årlig oppfriskningskurs som må bestås.

Utendørs svømmeopplæring

Ansatte som skal undervise i utendørssvømming må ha godkjent årlig livredningsprøve samt et eget praktisk/teoretisk kurs for alle ansatte som skal undervise i utendørssvømming. Dette er et grunnkurs som krever oppfriskning hvert 6. år.

5.2 Førstehjelp

Alle ansatte i barnehage og skole skal ha nødvendig kompetanse innen førstehjelp, og virksomhetene skal ha tilstrekkelig utstyr tilgjengelig og komplett til enhver tid. Dette er forankret i *forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler m.v. § 15*.

- Hvert andre år skal det arrangeres førstehjelpskurs for ansatte i skoler og barnehager
- For nyansatte/vikarer arrangeres det kurs dersom den enkelte virksomhet finner det nødvendig

5.3 Aggression replacement training - ART

Personer som skal ha intern opplæring av ansatte som skal bruke dette ovenfor elever får sertifisering. ART er en metode for trening i sosiale ferdigheter, som kan brukes både på barne- og ungdomsskole.

5.4 Verge

Ansatte som skal ha opplæring og veiledning av ansatte som har en økt risiko for å stå i situasjoner med utfordrende atferd/vold i skole, sertifiseres. Sertifiseringen omfatter basiskurs og ressurspersonkurs. *Basiskurset* gir grunnleggende kompetanse og mestring i håndtering av utfordrende atferd, mens *ressurspersonkurset* gir kompetanse og mestring i rollen som veileder i arbeid med utfordrende atferd. Ansatte som har ressurspersonsertifisering kan veilede ansatte i barnehage og skole i hvordan forebygge og møte/håndtere utfordrende atferd/vold.

5.5 Positiv atferd, støttende læringsmiljø og samhandling - PALS

Det sertifiseres PALS-veiledere som skal tilbyr opplæring og støtte til skoler som ønsker å implementere PALS-modellen. PALS er en skoleomfattende innsatsmodell. Den består av systematiske og effektive forebyggingsiltak som retter positiv oppmerksomhet mot alle skolens elever. Alle ansatte legger vekt på positiv involvering og oppmuntring, og de gir forutsigbare reaksjoner på negativ atferd. Tiltakene bidrar til å redusere antall elever med atferdsproblemer og fremmer god sosial og skolefaglig læring.

5.6 Tidlig identifisering av barn i risiko - TIBIR

TIBIR/PMTO er et forebyggings- og behandlingstilbud for å identifisere, forebygge og behandle atferdsvansker hos barn i alderen 3-12 år. Det sertifiserer personer til TIBIR rådgivere og konsulenter gjennom intern opplæring.

TIBIR rådgivning er veiledning til foreldre, mens TIBIR konsulenter veileder ansatte i barnehage og skole. Konsultasjonsopplæringen forutsetter at man har gjennomført opplæring i TIBIR rådgivning først.

5.7 Parent Management Training - PMTO

Det sertifiseres personer til å bli PMTO-terapeuter som skal veilede foresatte, og ha intern opplæring av ansatte i TIBIR rådgivning og konsultasjon. TIBIR/PMTO er et forebyggings- og behandlingstilbud for å identifisere, forebygge og behandle atferdsvansker hos barn i alderen 3-12 år.

5.8 Circle of Security - COS

Det sertifiseres personer som skal holde kurs i dette. Circle of Security (COS), trygghetssirkelen, er et kurs for foreldre som skal gi dem verktøy til å forstå bedre hvilke behov barn har, hvilke signaler de gir og hva vi kan gjøre for å møte disse behovene bedre.

5.9 Feedback-informerte tjenester (FIT)

Det sertifiseres personer som skal ha intern opplæring av ansatte. Feedback-informerte tjenester (FIT) brukes for å innhente tilbakemeldinger fra brukere.

6 Nettverk, kurs og workshops i 2022/23

6.1 Barnehage – profesjonsfellesskap

Barnehagen skal være en pedagogisk virksomhet og en profesjonell lærende organisasjon. Personalet skal sammen drøfte seg frem til god praksis basert på felles teorigrunnlag og praksis. Barnehagens ledelse skal legge til rette for dette.

Inkluderende fellesskap

- Inkluderende fellesskap er tema for nettverkene for ledere i barnehage, både i pedledernettet og barnehageledernettet. Nettverksdeltakerne skal jobbe med prosesser i egen barnehage. Det vil bli satt opp noen kurs + utarbeide materiell til støtte for arbeidet i den enkelte barnehage.

Følgende tema er førende for arbeid i nettverk og på kurs. Innhold lages i samarbeid med ulike virksomheter internt og med OsloMet:

- Lovverk – rammer, føringer lokalt og nasjonalt
 - Lekemiljøer
 - Relasjoner
 - Alle barn
 - Verktøy, analyse, systematikk
 - Foreldresamarbeid
 - Barnets stemme
 - Motivasjon og roller (personalet)
- Kompetanseløftet har som mål å bidra til en inkluderende praksis, gjennom å styrke barnehagene i å kunne forebygge utenforskap, fange opp utfordringer og gi et inkluderende og tilpasset pedagogisk tilbud til alle, inkludert de som har behov for særskilt tilrettelegging, og se det allmennpedagogiske og spesialpedagogiske i sammenheng. Høsten 2022 starter vi et prosjektarbeid med en barnehage, en barneskole og en ungdomsskole for å jobbe med dette. Dette er et tverrfaglig arbeid som inkluderer hele laget rundt barnet, på skole og barnehage sine premisser. Arbeidet er et samarbeid med OsloMet, som vil bidra med forskningsbasert kunnskap og prosessledelse.

Se meg hele meg - øke kompetanse for å avdekke overgrep, vold og omsorgssvikt

Barnehagene har jobbet med kompetanseheving på kropp seksualitet og grenser og jobbet med barnegruppene om dette temaet. Planen «Se meg hele meg» skal videreutvikles med temaet «å avdekke, vold, overgrep og omsorgssvikt». Arbeidet med å videreutvikle planen starter høsten 2022. Behovet for videre kompetanseheving av personalet innfor dette tema blir en del av dette arbeidet.

COS – begreper og forståelse

Opplæring i sentrale begreper og forståelse slik at vi har et felles språk i kommunen og at vi oppleves å formidle de samme tingene når vi møter barn og familier. Dette vil bli tema på plandagen i august og i januar. Ansatte i helsestasjonstjenesten, PPT og Forebygging og tiltak er også invitert.

Språk og kultursensitiv omsorg

Tilbud til maks 8 barnehager om en kompetansepakke med oppfølging og veiledning i barnehageåret 2022-23. Barnehagene kan søke om kompetansepakken samtidig som de søker Forebygging og tiltak om språkmidler.

Kompetansepakken består av to deler:

1. «Kultursensitiv omsorg + visuell støtte = Inkluderende felleskap for alle foreldre og barn»
Kultursensitiv omsorg tar utgangspunkt i at det enkelte barnet anerkjennes som særegent individ med individuelle rettigheter, og som et aktivt medlem av ulike fellesskap i og utenfor barnehagen. Stikkord er tilhørighet, trygghet og tilknytning
2. Tegning som verktøy i pedagogisk arbeid
 - Tegneteknikker alle kan lære for å bruke tegning som verktøy i arbeidet med barn og som hjelp i kommunikasjon med foreldre
 - Hvordan pedagoger kan stimulere barns tegneutvikling og hjelpe barn med å tenke og uttrykke seg gjennom tegninger.

6.2 Skole - profesjonsfelleskap

Skolen skal være en profesjonell lærende organisasjon. Fellesskapet skal sammen drøfte seg frem til gode løsninger basert på et felles teorigrunnlag og praksis. Skolens ledelse har som oppgave å legge til rette for dette. Skoleledere må legge til rette slik at lærere kan bidra inn på egen arbeidsplass i dette arbeidet i form av lærende nettverk og distribuerte praksiser. Likevel er det avgjørende at skoleledelsen er aktivt deltagende og prioriterer skolens pedagogiske utvikling.

Realisere intensjonen i de nye læreplanene for skolen

LK 20 og profesjonsfelleskapet

- Skoleledernetverket driftes av Utvikling og forvaltning i partnerskap med UiO:FIKS som en del av DEKOMP. I skoleåret 22/23 vil vi ha søkelys på ledelse. Først hvordan ledere gjennom lærende ledelse kan utvikle praksis gjennom samtaler. Deretter vi vi jobbe med hvordan skoleledere kan lede gruppeprosesser i pedagogisk utvikling. Her vil vi blant annet benytte av oss lærende møter. Mye av tiden i nettverk vil bli benyttet på ulike metodikk og trene på lederskap. Felles omdreiningspunkt for ledelse vil være vurdering, som er et annet satsningsområde for kommunen.

LK20 og digital praksis

- **Plan for arbeidet med elevenes digitale kompetanse:** Nettverk for PFDK-ressurslærere skal lage en plan for arbeidet med elevenes digitale kompetanse. Denne planen skal utarbeides etter samme lest som "leseplanen" i kommunen. En slik vil igjen ha underkapitler som belyser ulike områder ved elevenes digitale kompetanse. Planen vil blant annet se på kunnskaps- og ferdighetsområder, kritisk tenkning og holdninger, arbeidsmetoder og progresjon. Planen skal lages av en arbeidsgruppe bestående av lærere, med støtte av PPT og OsloMet. Planen diskuteres og piloteres i hele nettverket.
- **Digital praksis i klasserommet:** En utviklingskole skal i samarbeid med Oslo Met videreutvikle digital praksis i klasserommet. Arbeidet skal skje i tråd med andre satsninger som digital kompetanse, inkluderende undervisning og vurdering.
- **Inkluderende undervisning og individuell tilpassing med digitale verktøy:** Nettverk for PFDK skal se spesielt på tema inkluderende undervisning og individuell tilpassing med digitale verktøy. Dette arbeidet må ses i sammenheng med kompetanseløftet. I tillegg skal nettverket jobbe med klasseledelse i digitale omgivelser.

LK20 om algoritmisk tenking og programmering i skolen

Programmering er viktig og skal brukes i mange fag på skolen gjennom hele skoleløpet. Elevene skal starte med blokk-programmering og i løpet av ungdomsskolen skal elevene også lære tekstprogrammering. Denne overgangen er om mulig det vanskeligste elevene skal jobbe med i programmering.

- I samarbeid med Dustin blir det organisert kurs for programmering med iPad. Dette er rettet mot barneskolene
- Det blir satt opp et kurs med tittel «fra blokk- til tekstprogrammering». Dette kurset går over seks dager gjennom hele året og er et samarbeid med NMBU og Vitenparken. Dette kurset retter seg mot matte og naturfagslærere på ungdomstrinnet.

LK20 og vurdering

Vi har valgt vurdering som et felles tema for skoleutvikling i Nordre Follo. Dette er videreføring av tematikken fra sist skoleår. Dette er ett ledd av DEKOMP-partnerskapet med UiO:FIKS. FIKS skal ha ansvar for en utviklingsskole.

- Vi skal sammen med FIKS lage ca. 15 filmer for bruk på skolene rundt tema vurdering. Dette er filmer som teoretisk skal belyse kompetanse (hva er det som skal vurderes?), vurdering skal skape lærelyst, elevmedvirkning i vurderingsarbeidet og vurdering opp mot skole-hjem-samarbeidet. Det skal utvikles praksis med rot i forskning som skal filmes og brukes som grunnlag for videre arbeid. Filmene er tenkt brukt inn på de ulike skolene, når det passer inn i skolens planer.
- Det skal være en halv felles plandag i november. Her er tema vurdering og arbeidet skal skje mellom skoler, ut ifra arbeidet med filmene.
- Vi har en utviklingsskole som har søkelys på vurdering sammen med FIKS. Denne skolen vil få særlige oppgaver i arbeidet med innholdet i filmene om vurdering samt dele egen praksis på feltet.

LK20 og lesing og skriving

Samarbeid med UiS:

- Systematisk arbeid med opplæring i lesing i tråd med Nordre Follo's leseplan 1.-10.trinn
 - Nettverk for leseveiledere og lokalt tilpasset utviklingsarbeid på skolene
 - Lesesenteret ved UiS samarbeider med en utviklingsskole (Greverud)
- Begynneropplæring i lesing og skriving i tråd med Nordre Follo's begynneropplæringsplan
 - Kurs for lærere på første trinn
 - Veiledning ved skolene etter behov
 - Veiledning i «På sporet» som systematisk tidlig innsats for elever som trenger ekstra støtte for å komme i gang med lesing og skriving.
- Bidra inn i arbeidet med utvikling og oppfølging av plan for skolebibliotek.

Øke kompetanse på flerspråklighet

Nettverk for særskilt språkopplæring arbeider med å utvikle:

- godt innhold i særskilt språkopplæring
- god kartleggingskompetanse ved alle skoler
- bygge gode rutiner for laget rundt de flerspråklige elevene

Veileder for særskilt språkopplæring – opplæring i klasserom med språklig mangfold i elevgruppa er utviklet i samarbeid mellom PPT, utvikling og forvaltning og skolene. Veilederen er et verktøy for å bygge kompetanse på flerspråklige elevers behov i opplæringen ved nærskolene.

Inkluderende fellesskap

Vi skal jobbe med å utvikle en mer inkluderende praksis, gjennom å styrke skolene i å kunne forebygge utenforskap, fange opp utfordringer og gi et inkluderende og tilpasset pedagogisk tilbud til alle, inkludert de som har behov for særskilt tilrettelegging, og se det allmennpedagogiske og spesialpedagogiske i sammenheng.

Vi starter høsten 2022 et prosjektarbeid med en barnehage, en barneskole og en ungdomsskole for å jobbe med dette. Dette er et tverrfaglig arbeid som inkluderer hele laget rundt barnet, på skole og barnehage sine premisser. Arbeidet er et samarbeid med OsloMet, som vil bidra med forskningsbasert kunnskap og prosessledelse, gjennom den ordningen *Kompetanseløftet*.

Læringsmiljø

Plan for trygt og godt skolemiljø ligger til grunn for arbeidet som gjøres i skolene. Planen er utviklet av Utvikling og forvaltning og Skolemiljøteamet, og har vært på høring hos skolene før ferdigstilling august 2022.

Skolemiljøteam

Kommunens ambulerende skolemiljøteam jobber på flere nivåer for et trygt og godt skolemiljø på 1.-10. trinn, også på SFO. Teamet jobber både forebyggende og når konkrete utfordringer har oppstått, og tilbyr veiledning og faglig støtte til skolens ledelse og øvrige personale. Innsatsen legges i utgangspunktet på systemnivå, der Skolemiljøteamet i samarbeid med skolens personale finner hensiktsmessige tiltak for å styrke skolemiljøet.

Skolemiljøteamet driver kompetanseheving i skolene etter avtale med skolens ledelse. På planleggingsdager og personalmøter (PLU/fellestid) holder Skolemiljøteamet kurs, faglige innlegg og workshops på oppdrag fra skolene. Det er stor bredde i hva skolene etterspør av kompetanseheving; klasseledelse, inkluderende undervisning, skole-hjem-samarbeid, tilpasset opplæring, mobbing og utenforskap, sosiale medier, relasjoner, håndtering av utfordrende atferd, vergekompetanse m.m. Teamet tilbyr i tillegg til kurs, kompetanseheving gjennom veiledningsløp som kan omfatte hele skolens personale, trinn eller klasser.

Skoleomfattende arbeid 2022/23: Skolemiljøteamet støtter skoler implementering og drift av PALS-modellen, IBS-prosjektet (Inkluderende barnehage- og skolemiljø), livsmestring/Voksne for barn og annet skoleomfattende arbeid etter avtale med skolens ledelse.

Nettverk for skolemiljø har som målsetning å:

- styrke skolens allmenpedagogiske praksis for å fremme trygt og godt skolemiljø
- styrke skolens kompetanse i å forebygge, avdekke og håndtere mobbing og andre krenkelser
- bidra til felles regelverksforståelse og håndteringskompetanse
- være en møteplass for erfaringsutveksling, refleksjon og faglig utvikling

Nettverket avholdes tre ganger i året og driftes av Skolemiljøteamet.

PALS-nettverket har som målsetning å:

- være en arena for PALS-teamene for å videreutvikle og drifte PALS-arbeidet på den enkelte skole
- være en arena for deling og drøfting av problemstillinger

Verge - kurs og veiledning i å forebygge og å møte utfordrende atferd: Skolemiljøteamet gir veiledning i forebygging, håndtering og ettervern knyttet til utfordrende atferd/vold etter henvendelse fra skolens ledelse.

Lokalt gitt eksamen

Utvikling og forvaltning fortsetter arbeidet med gjennomføring av lokalt gitt eksamen etter LK20. Dette er et arbeid som gjelder for hele Follo-regionen.

- Vi skal ferdigstille arbeidet med eksempeloppgaver i de ulike fagene. Dette for å sikre en støtte til lærere på de ulike skolene som skal utvikle de lokalt gitte oppgavene.
- Avholde sensorskolering i alle fag. Dette for å skape en så lik praksis som mulig i Follo-regionen. Våren 2023 blir første gang eksamen gjennomføres etter LK20 og det er en rekke nye verdier og prinsipper som skal ivaretas i lokalt gitt eksamen.

6.3 Ulike kurs/workshops

Verge – å forebygge og å møte utfordrende atferd i skolen

Det tilbys kurs og veiledning for å gi ansatte trygghet og kompetanse til å forebygge og å håndtere fysiske situasjoner som eskaleres og hvor det kan utøves vold. Vergekurset har fokus på å gjøre ansatte i stand til å intervensere tidligere og unngå utagering/få til et aktiveringsbrudd, men også sikre de ansatte kompetanse for å ivare ta barnet/eleven og seg selv best mulig i svært vanskelige situasjoner.

- **Økt for hele personalet på den enkelte skole**, som gir generell kompetanse til ansatte (både skole og SFO) med fokus på grunnleggende forståelse av utfordrende atferd, lovverk og forebyggende tiltak, samt tiltak for håndtering av utfordrende elevatferd. Fokus vil være på grunnleggende kunnskap da ferdighetsøving ikke kan gjennomføres i stor personalgruppe. Skolemiljøteamet i Forebygging og tiltak tilbyr skoler halvdagskurs for at alle i personalet skal inneha en generell kompetanse.
- **Basiskurs for ansatte i skole**. Skolene oppfordres til å sende ansatte som har økt risiko for å stå i situasjoner med utfordrende atferd/vold på basiskurs i Verge (kurs avholdt av Verge.no)
- **Veiledning fra ressurspersoner i Verge**: Den enkelte skole kan få veiledning og oppfølging fra ressurspersoner i Verge.
 - Veiledning av team. Skolemiljøteamet tilbyr veiledning av team knyttet til forebygging, reguleringsstøtte, håndtering av utfordrende atferd og ettervern. Veiledningsforløpet tilpasset det enkelte teams behov og avtales etter henvisning fra skolens ledelse.

Aggression replacement training - ART

Metode for trening i sosiale ferdigheter, som kan brukes både på barne- og ungdomsskole. Ressurspersoner i PPT gir opplæring i et undervisningsopplegg skolene kan benytte ovenfor elevene.

Feedback-informerte tjenester (FIT)

Feedback-informerte tjenester (FIT) brukes for å innhente tilbakemeldinger fra brukere. Forebygging og tiltak vil sette opp kurs for ansatte.

Delbart – deling av bilder på nett

Delbart er et forebyggende undervisningsopplegg for elever og foreldre. Her får man opplæring i hva som er lov/ikke lov å dele på nett. Politiet og SLT holder kurs for skoler, som skal holde det for elever og foreldre tenkt fra mellomtrinnet (5-7.trinn) og ungdomsskole, samt for klubbene, utekontakten og helsesykepleiere. Skolehelsetjenesten bruker Delbart i undervisningen om kropp, seksualitet og grenser.

I 2021/22 fikk skolene opplæring og det vil bli holdt opplæring for flere grupper i 22/23.

Øke kompetanse for å avdekke overgrep, vold og omsorgssvikt

I samarbeid med juridisk avdeling og barnevernstjenesten vil det tilrettelegges for ytterligere kompetanseheving på det å avdekke omsorgssvikt, vold og overgrep som tilsier at det må meldes til barnevernstjenesten. I dette arbeidet vil det være av sentral betydning også å gi kompetanseheving knyttet til taushetsplikt, meldeplikt og opplysningsplikt. Innhold og tidspunkt kommer.

6.4 Forvaltningsforståelse og administrasjon

Barnehage

Vedtak om spesialpedagogisk hjelp

Kurs	Vedtak om spesialpedagogisk hjelp
Mål	Å fatte gode enkeltvedtak Å forstå hvordan sakkyndig vurdering og enkeltvedtak henger sammen Riktig bruk av saksbehandlingssystemet
Målgruppe	Ledere, saksbehandlere og andre som fatter vedtak.
Innhold	<ul style="list-style-type: none">• Sakkyndig vurdering• Vedtak – mal og innhold• P360 – barnemapper og maler <p>Kurset er en blanding av forelesning og praktiske øvelser.</p>
Dato/sted	

Skole

GSI

Workshop for ledere/administrasjon på skolene i forkant av rapportering i Grunnskolen's informasjonssystem (GSI)

IST

Workshop for ledere/administrasjon på skolene i

- Workshop skoleinnmelding
- Workshop i planlegging av neste skoleår

Vedtak om spesialundervisning

Workshop på forvaltning, saksgang, vedtak og kompetanse rundt elevs rettigheter i tråd med kapittel 5 i opplæringsloven.

Vedtak særskilt språkopplæring

Workshop på forvaltning, saksgang, vedtak og kompetanse rundt flerspråklige elevs rettigheter i tråd med opplæringsloven 2.8.

Innsynskrav og arkivering

- Journalføring – hva skal føres og hvordan – knyttet til innsynskrav, det er usikkerhet og ulikt kompetansenivå knyttet til dette.
- Generelt om arkivering – hva skal arkiveres?

Kommunikasjon

- **Klarspråk**

Kurs	Skriv klart, godt og brukervennlig.
Mål	Offentlege organ skal kommunisere på eit klart og korrekt språk som er tilpassa målgruppa (Språklova § 9). Å lære å skrive klart, godt og brukervennlig så budskapet når fram.
Målgruppe	Ledere, saksbehandlere og andre som skriver mye i jobben.
Innhold	<ul style="list-style-type: none">• Hvordan ta hensyn til leserne i tekster og presentasjonsmaterieill?• Hvordan strukturere teksten for å få fram budskapet?• Hva innebærer det å skrive enkelt og forståelig?• Hvor finner jeg hjelpemidler? <p>Kurset er en blanding av forelesning og praktiske øvelser.</p>
Dato/sted	Halvdagskurs, høsten 2022

- **Ekstern og intern kommunikasjon**

Kurs	Hvordan kommunisere effektivt med brukere og ansatte?
Mål	Effektiv kommunikasjon Å lære å kommunisere effektivt med brukere og ansatte.
Målgruppe	Ledere/medarbeidere med kommunikasjonsoppgaver
Innhold	<ul style="list-style-type: none">• Kommunens kommunikasjonsstrategi.• Hvilke kanaler skal vi velge?• Pressen – venn eller fiende?• Hva skaper et godt omdømme.• Visuell profil. <p>Kurset er en blanding av teori, eksempler og dialog.</p>
Dato/sted	Halvdagskurs, høsten 2022

7 Oversikt over datoer for nettverk/kurs/workshops

	Målgruppe	HØST 2022					VÅR 2023						Ansvarlig
		august	september	oktober	november	desember	januar	februar	Mars	April	mai	juni	
Barnehage													
Nettverk													
Barnehage- ledernetverk	Styrere		27. sept 13.00- 16.00		30. nov 13.00- 16.00		31. jan 13.00- 16.00			18. april 13.00- 16.00			Utvikling og forvaltning
Pedledernetverk	Ped.ledere			11. okt 13.00- 15.00		1. des 13.00- 15.00		7. feb 13.00- 15.00		20. april 13.00- 15.00			Utvikling og forvaltning
Kompetanseløftet			29. sept		24. nov		x		x				Utvikling og forvaltning
Nettverk inkl. bhg & skolemiljø			14.- 15. sept UDIR samling 27 sept nettverk	12.- 13. okt. Regional samling	16. nov. seminar								Utvikling og forvaltning
Kurs/plandager													
Informasjon & veiledning – barnehagemyndighete ns møte	Eiere og styrere				29. nov 13.00- 15.00		18. jan 13.00- 15.00			13.april 13.00- 15.00			Utvikling og forvaltning
Felles planleggingsdag bhg	Alle ansatte i barnehagene og ansatte i støttetjenestene	15. aug Cos – begreper og forståelse					2. jan Cos – begreper og forståelse						Utvikling og forvaltning
Språk og kultursensitiv omsorg (for utvalgte bhger)							2.jan Del 2: Tegning						Forebyggin g og tiltak
Fagkvelder				x				x		x			

Administrativt													
Vedtak om spesialpedagogisk hjelp					x							x	Utvikling og forvaltning FT+ PPT
Skole													
Nettverk													
Skoleledernettverk	Skoleledere		13. sept	18. okt	8. nov		10. jan	14.fe.	14.mars	18.april	9.mai		Utvikling og forvaltning
Nettverk for digitale veiledere	IKT-veiledere/lærere												Utvikling og forvaltning
Nettverk for ressurslærere Pfdk	Pfdk ressurslærere		6. sept	11.okt	1. nov	6. des	3. jan	7.feb.	7.mars	11.april	2.mai	6.juni	Utvikling og forvaltning
Nettverk for lese- og skriveveiledere	Ressurslærere lesing		22.sept		15.nov		24.jan			20.april			Utvikling og forvaltning
Nettverk for særskilt språkopplæring	Ressurslærere SNO		29.sept	31.okt				2.feb		25.april			Utvikling og forvaltning + PPT
Nettverk for skolebibliotek	Ansvarlige for skolebibliotek			25.okt		8.des							
Skolemiljønettverk				27. okt			26. jan		28. mars				Forebygging og tiltak
PALS-nettverk				17. okt				20. feb					Forebygging og tiltak
Nettverk inkl. bhg & skolemiljø			14.- 15. sept UDIR samling	12.- 13. okt. Regional samling	16. nov. seminar								Utvikling og forvaltning
Ressursteam-nettverk				17. okt		5. des			15. mars		29. mai		PPT

Veiledningsnettverk nyutdannede lærere & veiledere													Utvikling og forvaltning
SFO-ledernetverk			27. sept		24. nov			28. feb		27. april			Utvikling og forvaltning
Skolemiljø													
Tverrfaglig workshop Skolefravær	1 rep. Fra hver skole + skolehelsetj.FT, barnevern + PPT		21. sept 12-15.30										PPT
Fellestid													
Felles planleggingsdag skole		1 time fra ?-? Resten av dagen har skolen selv			16.nov								Utvikling og forvaltning
Felles tiltak på onsdagstid/ PLU	Gjøres om til filmer som blir tema på skolens PLU												Utvikling og forvaltning
Digital praksis													
Ny med iPad v/ Dustin	Nyansatte i barneskole		Uke 36 6. og 8. sept.										Utvikling og forvaltning
Programmeringskurs med iPad v/Dustin	Ansatte i barneskole		Uke 37 13. og 15. sept.										Utvikling og forvaltning
«Fra blokk til tekstprogrammering» v/ Vitenparken og NMBU	Matte og naturfagslærere på ungdomsskolen	Datoer er under avklaring	Kurset går over 6 ganger	I perioden oktober til juni fra 9- 15									Utvikling og forvaltning

Kursrekke i programmering V/ Espen	Ansatte i barne- og ungdomsskole			x	x				x	x			Utvikling og forvaltning
Lese- /skriveopplæring													
Oppfølging av NP i lesing	Lærere på 5. trinn			17.okt og 20.okt									Utvikling og forvaltning
Begynneropplæringen - for 1. trinns lærere	Lærere på 1. trinn		15.sept				17.jan						Utvikling og forvaltning
Svømming													
Livredning – sertifisering inne	Svømmelærere/ andre ansatte	x	(x)								x	(x)	Utvikling og forvaltning
Livredning - oppfriskningskurs	Svømmelærere/ andre ansatte	x	(x)								x	(x)	Utvikling og forvaltning
Livredning – sertifisering ute	Svømmelærere/ andre ansatte	x	(x)								x	(x)	Utvikling og forvaltning

Administrativt													
GSI-samling	Digital samlinger fra SFOV (saksbehandlere/ skoleledere), og oppfølgingsmøte med rektorene		Digital GSI-samling SFOV 19.09.22, kl. 10–14. Oppfølging smøte med rektorene i NFK 21.09.22, kl. 11-13										Utvikling og forvaltning
IST-workshop, skoleinnmelding/planlegging av neste skoleår	Saksbehandlere						x		x	x			Utvikling og forvaltning
Timeplanlegging	Saksbehandlere								x	x			Utvikling og forvaltning
Vedtak Særskilt språkopplæring - Workshop	Ledere										x		Utvikling og forvaltning
Vedtak om spesialundervisning	Ledere										x		PPT og Utvikling og forvaltning
Felles													
Klarspråk					10. nov 12-14:30								Utvikling og forvaltning
Ekstern og intern kommunikasjon						8. des 12-14.30							Utvikling og forvaltning