

Kollektiv kompetanseutvikling i Oasen-skolene - 2026



Søknad og plan for gjennomføring av kollektiv
kompetanseutvikling

29. januar 2026

Kompetanseutvikling i grunnskole

Tilskuddsordning for kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole er én av tre tilskuddsordninger som til sammen skal bidra til å øke kompetansen og kvaliteten i skolen. Ny forskrift om kollektiv kompetanseutvikling trådte i kraft 13. januar 2026. Denne planen er utarbeidet på bakgrunn av *Overordnet langsiktig plan for tilskuddsordningene i Agder 2024-26*.

Stortingsmelding 21 «Lærelyst - tidlig innsats og kvalitet i skolen» fra 2017 ga en bakgrunn for den desentraliserte ordningen. Den nye kompetanseordningen er utvidet til å gjelde alle ansatte i skolen, og målet er å gjøre kompetanseutvikling mer helhetlig. Tiltakene skal fortsatt være forankret i lokalt definerte behov, basert på inkluderende prosesser i skolen.

Oasen-skolene utgjør et lite nettverk - med de styrkene og utfordringene dette innebærer. Nettopp ved å være et lite nettverk sikrer vi mulighet for å tilpasse tiltakene til de lokale behovene og å skape god forankring. I et lite nettverk har vi også nærhet til praksis og tiltakene må gjennom få ledd før de skal gjennomføres. Samtidig må vi stadig spørre oss om vi har god nok kompetanse i nettverket til å nå de målene vi setter oss. Partnerskap med UH-sektoren er med og bidrar til å øke denne kompetansen, slik at skolene både kan ha handlingsrom og evne til å ta tak i det som ikke fungerer, og til å videreutvikle det som fungerer godt.

Mål

Nasjonale sektormål for grunnskoleopplæringen

Regjeringen har høye ambisjoner knyttet til skoleansatte sin kompetanse. Disse målene følges opp av statlige tiltak og kompetanseordninger. Sektormål for grunnskole er følgende:

- Alle har et godt og inkluderende læringsmiljø
- Barn og unge som har behov for det, får hjelp tidlig slik at alle får utviklet sitt potensial
- De ansatte i kunnskapssektoren har høy kompetanse
- Alle lykkes i opplæringen og utdanningen

Målformulering for Oasen-skolene for perioden 2024-2026

I Overordnet del av Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020 legges det vekt på at god skoleutvikling krever rom for å stille spørsmål og lete etter svar og i et profesjonsfellesskap som er opptatt av hvordan skolens praksis bidrar til elevenes læring og utvikling. Det legges også vekt på at alle ansatte i skolen må ta aktivt del i det profesjonelle læringsfellesskapet for å videreutvikle skolen. Dette er en lovpålagt oppgave skolene våre ønsker å ta på alvor, og det vil innebære at kultur og praksis kan være formbar over tid.

For å nå de overordnede målene styrker Oasen-skolene ansattes analysekompetanse, slik at tiltak som iverksettes, er faglig begrunnet og tilpasset skolens behov. Gjennom et aktivt profesjonelt læringsfellesskap er det vårt mål at alle ansatte reflekterer over og utvikler skolens praksis. Skolene har derfor hatt en felles, overordnet målformulering for dette arbeidet: «Lærere og ledere ved skolene tar aktivt del i det profesjonelle læringsfellesskapet og har evne til å vurdere egen praksis for

å møte enkeltelever og elevgrupper best mulig. Lederne jobber strategisk for å legge til rette for dette.”

Etter evaluering av fjorårets arbeid og prosess i prosjektgruppa, ønsker lærere og ledere å spisse dette målet. Ved å erstatte "møte enkeltelever" med "styrke elevenes læringsmiljø og utvikling", blir målet mer ambisiøst og konkret. Det poengterer at lærernes refleksjon over egen praksis ikke er et mål i seg selv, men et middel for å skape målbare forbedringer i elevenes sosiale og faglige hverdag.

Vi viderefører derfor det overordna målet, med en spisset målformulering for 2026:

“Lærere og ledere ved skolene tar aktivt del i det profesjonelle læringsfellesskapet og har evne til å vurdere egen praksis for å styrke elevenes læringsmiljø og utvikling. Lederne jobber strategisk for å legge til rette for dette.”

Målgruppe

Oasen-skolene er et nettverk av friskoler som består av seks grunnskoler og en videregående skole. Til sammen ligger skolene i fire ulike kommuner: Kristiansand, Lindesnes og Vennesla i Agder, samt Skien i Telemark. De fem grunnskolene i Agder søker om midler til kompetanseutvikling i Agder, mens Oasen skole Grenland søker om midler i Telemark og har inngått partnerskap med USN. Oasen videregående skole vil fra kommende periode være med i kompetanseutviklingsprogram for lærere og ledere i videregående opplæring i Agder.

Det er ledere og ansatte i disse skolene som er målgruppe for tiltakene, med den hensikt å utvikle gode profesjonelle læringsfellesskapet med evne til å “vurdere sin pedagogiske praksis for å møte enkeltelever og elevgrupper best mulig” (Overordnet del av Læreplanverket).

Deltakere

Ansatte og ledere i Oasen-nettverket, er både målgruppe og deltakere i prosjektet. Siden det er ledernes oppgave å arbeide strategisk for å legge til rette for utviklingen, vil samarbeidet med UiA i stor grad handle om lederstøtte i form av refleksjonssamtaler. Disse samtalene er enhetsvis og gjennomføres digitalt tre ganger i halvåret. Rektor, pedagogisk utvikler (for alle skolene) og vitenskapelig fra UiA er med på disse samtalene. Hver rektor velger selv om han eller hun ønsker å inkludere andre fra enheten i disse samtalene.

Gjennom rektormøter deltar rektorene i de seks grunnskolene i de respektive kommunale nettverkene. Pedagogisk utvikler deltar i eget nettverk for blant andre UiA og utviklingsveiledere i Agder. På denne måten har skolene også gode berøringspunkt med den skolebaserte kompetanseutviklingen i sine nærmiljø.

Prosjektgruppe

Lokal prosjektgruppe for kompetanseutvikling i Oasen-skolene består av representanter fra skoleeier (ved pedagogisk utvikler i Oasen skole Holding) og skolene (ved ressurslærere og ledelse). UH-sektoren kan inviteres inn etter ønske og behov.

Prosjektgruppemøter holdes 2-3 ganger i halvåret. Rektorene samles i tillegg til møter en dag i måneden. I tillegg har pedagogisk utvikler egne møter med ressurslærere ved behov.

Formålet med prosjektgruppa er å bidra til forankring, retning, kvalitetssikring av kompetansetiltak og utvikling av profesjonsfaglige fellesskap.

Partnerskap mellom Oasen-skolene og UH

På vegne av de fem grunnskolene i Agder har Oasen-nettverket inngått partnerskapsavtale med Universitetet i Agder. For avtaleperioden vil fordelingen av midler være 50/50 mellom partene.

Intern organisering på UiA

UiA har en intern styringsgruppe som skal bidra til forankring av tilskuddsordningene på UiA. Styringsgruppen ledes av viserektor for utdanning og består av dekan for fakultet for humaniora og pedagogikk, dekan for lærerutdanningene samt et utvalg instituttledere, vitenskapelige som jobber i ordningene og en tillitsvalgt fra en av fagforeningene.

Den daglige driften av tilskuddsordningene ivaretas av faglig leder og to koordinatore som jobber tett med nettverkene for å kartlegge, planlegge, gjennomføre og evaluere aktivitetene i tilskuddsordningene.

Faglig leder og koordinatorene gjennomfører semestervise møter med vitenskapelige/utviklingspartnere som jobber i de ulike ordningene og de ulike nettverkene. Hensikten med disse møtestedene er å forankre, kvalitetssikre og utvikle partnerskapet og bidra til at kunnskapen og erfaringene fra arbeidet i partnerskapet tilbakeføres til de ulike lærerutdanningene og andre relevante profesjonsutdanninger. Faglig leder for tilskuddsordningene møter også jevnlig i ledermøtene for lærerutdanningene.

Fokusområder på UiA

Langsiktighet UiA jobber med å finne utviklingspartnerne som kan jobbe langsiktig i samme nettverk for å sikre best mulig kontinuitet i utviklingsarbeidet.

Forutsigbarhet UiA tilstreber at hvert nettverk har en hovedkontakts person, kalt UP1 som har i oppgave å være i tett dialog med koordinatorene for nettverket i forhold til overordnet planlegging, gjennomføring og evaluering av utviklingsarbeidet.

Bærekraft UiA har i dialog med nettverkene gjennomgått økonomien og avklart ressursnivået som UiA kan bidra med innenfor de økonomiske midlene som tildeles.

Medvirkning

Det ligger som en forutsetning for arbeidet med skolebasert vurdering at personalet inkluderes i prosessen fra forarbeid til gjennomføring og bestemmelse av mål, tiltak og evaluering på den enkelte enhet. Dette gjøres for eksempel gjennom ståstedsanalysen eller andre kollektive prosesser, hvor personalets samlede refleksjoner danner grunnlaget for videre arbeid med nåværende utviklingsfokus og kommende satsingsområder. I tillegg er dialogen mellom ressurslærere og ledelse, også formalisert gjennom prosjektgruppemøter, viktig med tanke på å ivareta den lokale

forankringen og “våke” over prosessene som foregår. Rektorene har ansvar for dialog med tillitsvalgte på den enkelte enhet.

Skolene er bevisste på å involvere elevrådet og FAU i arbeidet med analyse av nasjonale prøver, elevundersøkelsen og andre kartlegginger. På samme måte drøfter skolene mål og tiltak for videre utviklingsarbeid med disse gruppene. I rektormøter drøfter vi hvordan elever og foreldre skal ha reell medvirkning. Noen av skolene bruker for eksempel elevrådet som bidragsytere når uformelle eller lokale undersøkelser skal utformes.

Kompetansetiltak

Situasjonsbeskrivelse

Tiltakene i kompetanseutvikling skal være forankret i lokale behov, de skal treffe flest mulig lærere/ansatte og ha direkte innvirkning på elevenes læring. Oasen-skolenes mål og tiltak knyttet til kompetansehevingen i perioden 2024-2026 har vært rettet mot skolebasert vurdering med en hensikt om å øke kapasiteten for videre endring og utvikling av det profesjonelle læringsfellesskapet. Hvordan skolene har jobbet i perioden 2024-25 kan fremstilles slik:

Kartlegging av behov	Målformulering	Tiltak i partnerskap med UH	Evaluerings
Analyse av trivselsundersøkelser og nasjonale prøver. Refleksjon i personal og ledelse knyttet til “områder for kvalitetsfokus” for skolene. Rapporter leveres til skolens styre. Skolene i Agder: Gjennomføring av ståstedsanalysen. Refleksjon i personalet. Identifisering av styrer og svakheter. Grenland: Forskning på egen praksis. Refleksjon i personalet knyttet til “hva som virker” og videre behov.	Overordnet mål: <i>Lærere og ledere ved skolene tar aktivt del i det profesjonelle læringsfellesskapet og har evne til å vurdere egen praksis for å møte enkeltelever og elevgrupper best mulig. Lederne jobber strategisk for å legge til rette for dette.</i> Lokale mål: Ansatte og ledere ved skolene har i fellesskap identifisert	2024: Hovedvekt på å øke kompetanse knyttet til gjennomføring av skolebasert vurdering, med et særlig fokus på forankring i personalet. UiA: Lederstøtte i rektormøter 2025: Hovedvekt på tiltaksfase knyttet til læringsmodeller, utvidende samtaler, organisering som fremmer involvering og refleksjon i personalet. UiA: Lederstøtte	Overordnet mål: Tiltak har blitt evaluert i - rektormøter - prosjektgruppemøter - samtaler med UiA Oppsummering av refleksjon: - Skolene har mer eierskap til sitt eget lokale mål, mens ledelse og ressurslærere er mer bevisste på det overordna målet. - Samtlige skoler opplever bevegelse mot målet, men i ulik grad. - Rektormøtene har dreiet mot å i større grad være lærende møter, hvor faglige innspill, erfaringsdeling og refleksjon får større rom. Lokale mål: Hvordan målene evalueres på den enkelte skole vil avhenge av skolens målformulering og tiltak, men rektorene løfter fram følgende måter å måle effekt på: - Analyse av egne og lovpålagte kartlegginger. - Medarbeidersamtaler - Erfaringer fra kollegaveiledninger

Løpende profesjonsfaglige drøftinger i personalet, hvor erfaringer fra klasserommet omsettes til felles utviklingsbehov. Prosess i rektormøter og prosjektgruppe. Innspill fra elevråd og FAU.	områder de ønsker å prioritere i utviklingsarbeidet basert på refleksjon og analyse av skolens styrker og utfordringer. Ut fra dette arbeidet har de satt lokale mål.	gjennom refleksjonssamtaler med den enkelte rektor. Ved Oasen skole Grenland har USN deltatt direkte i arbeidet i det profesjonelle fellesskapet etter med forarbeid og dialog i prosjektgruppa.	- Drøftinger i personalet og i elevrådet Skolene melder inn følgende bevegelser på den enkelte enhet: - Skolens utviklingsarbeid er forankret hos de ansatte. - Mål og tiltak er basert på innsamlet data/refleksjon i personalet - Personal- og teammøter legger opp til samarbeidsmetoder som aktiviserer og sikrer refleksjon og medvirkning - Analysearbeid knyttet til nasjonale prøver og elevundersøkelsen etc. gjennomføres på alle skolene, men i ulik grad. - Skolene har større søkeøys på utvidende vs. legitimerende samtaler
---	--	--	--

Erfaringer fra halvannet år med skolebasert vurdering

Utviklingsarbeid tar tid, og etter to år med skolebasert vurdering opplever skolene i nettverket at retningen er riktig. Skoleledelsen er bevisst på å ta i bruk varierte metoder som fremmer refleksjon og dialog i det profesjonelle læringsfellesskapet. Analyse av kartlegginger og undersøkelser står sentralt, og det er et tydelig fokus på utvidende samtaler som grunnlag for felles forståelse og forbedring av praksis.

Enkelte skoler melder om tydelige endringer og at metoder som fremmer refleksjon rundt egen praksis har blitt lettere å ta i bruk. Andre opplever arbeidet som tidkrevende, og beskriver prosessen fram mot mål og gode tiltak som utfordrende. Skolene er gode på erfaringsdeling, men melder om at de har mer å gå på når det gjelder å knytte erfaringene til relevant teori, noe som kan styrke samtalenes analytiske verdi. Mens noen av skolene har etablert faste modeller/metoder for å vurdere egen praksis, er noen av skolene i utprøvningsfasen.

Samtidig er det foreløpig for tidlig å si om arbeidet har nådd sitt endelige mål, nemlig elevene. Undersøkelser gir et blandet bilde, og det er ikke alltid lett å måle varige endringer i elevenes læring eller skolemiljø. Selv om kartlegginger gir verdifull informasjon, fanger de bare deler av elevenes læringsmiljø og utvikling, og må sees i sammenheng med observasjoner, elevsamtaler og faglig vurdering over tid.

Nettverket vil derfor videreføre overordnet målformulering med allerede nevnte spissing:

“Lærere og ledere ved skolene tar aktivt del i det profesjonelle læringsfellesskapet og har evne til å vurdere egen praksis for å styrke elevenes læringsmiljø og utvikling. Lederne jobber strategisk for å legge til rette for dette.”

Det kommende året vil vi ut fra dette ha særlig søkelys på følgende tiltak:

1. Faglig forankring og UH-samarbeid

Skolene samarbeider med UiA (Oasen skole Grenland med USN) for å sikre faglig forankret kompetanseutvikling og for å støtte ledere, og dernest skolens ansatte, i å utvikle gode profesjonelle læringsfellesskap. Dette gjøres fortrinnsvis gjennom refleksjonssamtaler.

2. Profesjonelle læringsfellesskap og forskningsbasert praksis videreutvikles

Fagnettverk og læringsfellesskap på skolene, og på tvers av skoler, gir arenaer for erfaringsdeling, refleksjon og kollektiv utvikling. Skolene har et særlig søkelys på å øke sin kompetanse knyttet til å anvende relevant forskning og teori som grunnlag for pedagogiske valg og å legge til rette for "utvidende samtaler" (Kvam, 2018)

3. Kartlegging av behov

Lokale kompetansebehov kartlegges systematisk for å målrette tiltak. Utover kartlegging knyttet til nasjonale prøver og elevundersøkelsen, har den enkelte skole metodefrihet, men rektormøter og prosjektmøter løfter jevnlig fram ulike måter å gjøre dette på.

4. Praksisnære mål og tiltak

I tillegg til å løfte fram det overordna målet, utarbeider den enkelte enhet lokale mål og tiltak *når behovet tilsier det*, basert på løpende analyser og undersøkelser av skolens praksis. Dette sikrer at innsatsen rettes mot aktuelle utfordringer som for eksempel klasseledelse, praktisk undervisning, vurderingspraksis eller inkluderende praksis.

5. Felles samlinger

I tillegg til digitale fagnettverk, legges det opp til minst en felles fagdag for alle ansatte en dag i året. Rektorene møtes fysisk en gang i måneden. Prosjektgruppe møtes digitalt 2-3 ganger i halvåret. I tillegg legges det jevnlig til rette for fagspesifikke nettverk.

6. Ledelse og tilrettelegging

Ledere og ressurslærere legger til rette for læring, følger opp tiltak og prioriterer struktur og ressurser som støtter profesjonelle læringsfellesskap og det overordna målet.

Bruk av kompetansemidler

Det overordna målet innebærer at skolene, i samarbeid med UiA og USN, søker å videre styrke arbeidet med å vurdere egen praksis, for så å reflektere videre over det man finner i det profesjonelle læringsfellesskapet. Midlene vil med andre ord brukes til følgende:

- Gjennomføring av tiltak
- Vurdering av kompetansebehov
- Planlegging og utvikling av nye kompetansetiltak

Å utvikle god praksis knyttet til skolebasert vurdering vil således være et mål i seg selv for den kommende perioden. I tillegg vil analysearbeidet som gjøres være et viktig redskap for vurdering av

videre kompetansebehov ved den enkelte enhet. Data som fremkommer, vil være gjenstand for refleksjon i:

- Rektormøter
- Prosjektgruppemøter
- Personal- og teammøter
- I elevråd og foreldreutvalg

Plan for arbeidet

Varighet, arbeidsmåter og samarbeid

Søkelyset på utvikling av det profesjonelle læringsfellesskapet og vurdering av egen praksis var i første rekke et arbeid som skulle gå over en toårsperiode; 2024-2025. Men etter evalueringer og refleksjoner i rektorkollegiet og prosjektgruppa, har vi valgt å videreføre arbeidet. Prosess med tanke på videre hovedfokus foregår parallelt med det konkrete arbeidet knyttet til skolenes hovedfokus for 2026. I planen under har vi primært inneværende år for øyet, men langlysene med tanke på det videre arbeidet er på.

Plan for våren 2026

Skolene:

- **Mål og forankring:** Det overordna målet løftes fram og konkretiseres lokalt. Den enkelte enhet ser sine lokale mål i sammenheng med fellesskapets retning.
- **Læringsfellesskap:** Profesjonelle læringsfellesskap videreutvikles med særlig søkelys på "utvidende samtaler" (Kvam, 2018) og bruk av relevant forskning og teori som støtte for pedagogiske valg.
- **Behovsstyrt progresjon:** Skolene jobber i ulike faser av utviklingssløyfen. Kartlegging, mål, tiltak og evaluering gjennomføres ut fra den enkelte skoles ståsted og aktuelle behov.
- **Analyse og tall:** Skolen bruker data fra Nasjonale prøver og Elevundersøkelsen som grunnlag for å vurdere egen praksis og justere kursen underveis. Arbeidet følger nettverkets maler og forutsetter samtaler i det profesjonelle læringsfellesskapet. Analyse, mål og tiltak løftes fram i "Områder for kvalitetsfokus" som drøftes i skolenes styrer.
- **Samarbeid lokalt:** Rektor og ressurslærere avklarer tidsbruk og organisering lokalt. Skolene har metodefrihet i hvordan de vurderer egen praksis og gjennomfører refleksjon i personalet.
- **Samarbeid i nettverk:** Skolene prioriterer samarbeid og nettverksbygging på tvers av enhetene. Digitale fagnettverk minst to ganger i halvåret, delingsplattform for alle skolene, hvor ressurser kan legges, fag-chatter hvor fagdeling og pedagogiske utfordringer kan løftes fram.
- **Evaluering:** Hver enhet evaluerer arbeidet i løpet av mai/juni og melder innspill og resultater tilbake til prosjektgruppa.

UiA:

- **Lederstøtte:** Bidrar med faglig påfyll og refleksjon rundt fremdrift i dialog med rektorer og pedagogisk utvikler.

- **Tre digitale refleksjonssamtaler** med den enkelte rektor (der også ledelse/ressurslærere kan delta) med fokus på progresjon i læringssløyfa jan/mars/mai
- **Refleksjonssamtaler** med pedagogisk utvikler og nettverksleder i mars og mai.
- **Strategi:** Bidrar aktivt med innspill til planen for høst-26 basert på vårens erfaringer.

Prosjektgruppemøte (digitalt 2-3 ganger i halvåret):

- **Erfaringsdeling:** Fungerer som arena for ansvarliggjøring og deling av metoder knyttet til både overordna og lokale mål. Kollegaveileding løftes særlig fram denne våren.
- **Justering:** Evaluere arbeidet løpende og foreta nødvendige tilpasninger i felles kurs.
- **Langsiktighet:** Planlegger og forbereder det langsiktige utviklingsarbeidet for nettverket. Drøfte erfaringene opp mot behovet for evt. nytt fokusområde.

Rektormøter (fysisk en gang i måneden):

- **Lærende møter:** Praktiseres som lærende møter hvor ledere deler erfaringer, faglige tilnærminger og støtter hverandre i utviklingsarbeidet.
- **Ledelse av prosess:** Brukes til å koordinere og sikre fremdrift i de praksisnære tiltakene på den enkelte skole.
- **Planlegging:** Forbereder rammene for neste halvår og langsiktige strategier. Drøfte erfaringene opp mot behovet for et eventuelt nytt fokusområde.

Plan for høst 2026

Skolene

- **Mål og forankring:** Det overordna målet konkretiseres på nytt for høstsemesteret i lys av vårens evaluering.
- **Læringsfellesskap:** Fortsatt trykk på "utvidende samtaler" (Kvam, 2018). Skolene bruker aktivt teori og forskning for å begrunne pedagogiske valg i møte med nye elevgrupper.
- **Behovsstyrt progresjon:** Skolene fortsetter i sin fase av utviklingssløyfen. Nye skoler starter med kartlegging, mens andre viderefører og justerer tiltak fra våren.
- **Analyse og tall:** I løpet av høsten gjennomføres grundige analyser av ferske resultater fra Nasjonale prøver og etter hvert Elevundersøkelsen. Disse brukes direkte i arbeidet med de praksisnære målene.
- **Samarbeid:** Rektor og ressurslærere fastsetter rammer for høstens arbeid. Skolene fortsetter å dele metoder for refleksjon og vurdering av egen praksis i prosjektgruppa.
- **Nettverk:** Prioritering av nettverk på tvers av enhetene, med fokus på felles fagdag i november og digitale delingsarenaer.
- **Evaluering:** Enhetene gjør en oppsummering av høstens arbeid i november/desember for å legge grunnlaget for våren 2027.

UiA:

- **Lederstøtte:** Vurderes ut fra vårens erfaringer, men i utgangspunktet videreføres rollen som samtalepartner for ledelsen og pedagogisk utvikler.
- **Digitale refleksjonssamtaler**, eller annen oppfølging etter avtale, med den enkelte rektor (evt. øvrig ledelse og ressurslærere) med fokus på høstens lokale mål og skolenes overordna mål.

- **Refleksjonssamtaler** med pedagogisk utvikler og leder av nettverket.
- **Strategi:** Bidrar i planleggingen av utviklingsløpet for 2027-28.

Prosjektgruppemøte (digitalt 2-3 ganger i halvåret):

- **Erfaringsdeling:** Fokus på hvordan analysene av høstens resultater (f.eks. Nasjonale prøver) påvirker de lokale tiltakene.
- **Justering:** Bruker tilbakemeldinger fra enhetene til å gjøre kursendringer der det er behov.
- **Langsiktighet:** Sikrer at det er sammenheng mellom skolenes ulike faser og det overordna prosjektmålet. Bidrar til å forberede mål, plan og rammer for de kommende årene.

Rektormøter (fysisk en gang i måneden):

- **Lærende møter:** Fortsetter som arena for deling av praktiske lederspørsmål og faglig fordypning.
- **Ledelse av prosess:** Fokus på hvordan rektor kan opprettholde trykket i læringsfellesskapene
- **Planlegging:** Utarbeidelse av overordna mål, plan og rammer for de kommende årene.

Vår 2027

For 2027 er ambisjonen å bygge videre på fundamentet som er lagt gjennom arbeidet med profesjonelle læringsfellesskap og vurdering av egen praksis i perioden 2024–2026. Selv om vi i løpet av inneværende år arbeider videre med prosess knyttet til kommende hovedsatsing, vil de etablerte arbeidsmåtene – som bruken av "utvidende samtaler", forskningsbasert refleksjon og den behovsstyrte utviklingssløyfen – videreføres som en integrert del av skolenes og nettverkets arbeid.

Målet er at aktive profesjonelle fellesskap og vurdering av egen praksis, skal fungere som motoren i arbeidet med nye utviklingsmål.

Planlagt evaluering av tiltak og vurdering av måloppnåelse

Evaluering av overordna mål for alle skolene:

Når	Hvor	Spørsmål vi vil stille oss selv
Semestervis evaluering for evt. justering.	Primært i rektormøter, prosjektgruppe møter og i dialog med UH.	Har arbeidet bidratt til at den enkelte skole har større evne/kapasitet til å vurdere egen praksis?
Større evaluering ved utgangen av hvert kalenderår.	Ledere og ressurslærere tar meg seg innspill og erfaringer fra den enkelte enhet til	I hvilken grad har arbeidet med "utvidende samtaler" (Kvam, 2018) bidratt til en dypere refleksjon over pedagogisk praksis i kollegiet?
		Opplever skolene at teori og forskning i større grad brukes som aktiv støtte for de pedagogiske valgene som tas i møte med elevene?
		Hvilke metoder for refleksjon og vurdering av egen praksis (f.eks. kollegaveiledning, aksjonsforskning, refleksjonssamtaler etc.) har i størst grad bidratt til ny innsikt i år?

	samtaler og drøfting.	På hvilken måte har samarbeidet på tvers av enhetene og støtten fra UiA bidratt til progresjon i skolenes lokale utviklingsarbeid? Hvordan vil vi som nettverk sikre at det vi nå har lært nå setter seg både i strukturen og kulturen?
--	-----------------------	---

Evaluerings av mål på den enkelte skole

Når	Hvor	Spørsmål vi vil stille oss selv
Gjennomføres som hovedregel ved utgangen av hvert semester, slik at tiltak og organisering kan tilpasses og justeres.	Kollegiet: - Medarbeidersamtaler med konkrete spørsmål knyttet til målsettingen. - Analyse av elevundersøkelse/ nasjonale prøver - Refleksjon og samtaler rundt ev. endring Elever - Samtaler i elevråd og dernest klasser - Konkrete spørsmål i klassetrivsel.no ev. uformelle undersøkelser laget i samarbeid med elevråd FAU og foreldremøter - Refleksjon og samtaler rundt ev. endring Arbeidsgruppa/ledelse på skolene - Refleksjon og samtaler rundt det som har kommet fram i de øvrige foraene	Har arbeidet bidratt til at vi som skole har større evne/kapasitet til å vurdere egen praksis? I hvilken grad har arbeidet med "utvidende samtaler" (Kvam, 2018) bidratt til en dypere refleksjon over pedagogisk praksis i kollegiet? Opplever vi at teori og forskning i større grad brukes som aktiv støtte for de pedagogiske valgene som tas i møte med elevene? Hvilke metoder for refleksjon og vurdering av egen praksis (f.eks. kollegaveiledning, aksjonsforskning, refleksjonssamtaler etc.) har i størst grad bidratt til ny innsikt i år? Kan vi identifisere konkrete endringer i undervisningen som er et direkte resultat av metodene vi har brukt for å vurdere oss selv? På hvilken måte har elevenes egne vurderinger av undervisningen blitt brukt som metode for å justere kursen vår?

Grunnlag for beregning av tilskudd

Oasen skole Birkelid	Oasen skole Grenland	Oasen skole Mandal	Oasen skole Strømme	Oasen skole Vennesla	Oasen skole Vågsbygd
Antall elever i skolene pr. 01.10.25.					
1.-10. trinn 222 elever	1.-10. trinn 96 elever *	1.-10. trinn 123 elever	1.-10. trinn 127 elever	1.-10. trinn 128 elever	1.-10. trinn 55 elever
Antall lærerårsverk i skolene pr.01.10.25. Hentet fra skoleeiers rapportering i GSI, linje C7					
2260	1299*	1285	1568	1264	877

* Søker om decomp-midler i Telemark

Kilder:

Bolstad, B. (2024). *Profesjonsfellesskap i praksis: Hva er det, og hvordan kan vi utvikle det?* Fagbokforlaget.

Kvam, E. K. (2018). *Læreres kollegasamtaler: Om profesjonalitet, lærersamarbeid og utvikling av bedre undervisning*. Universitetsforlaget.

LK-20: Overordnet del av læreplanverket

Stortingsmelding 21: «Lærelyst - tidlig innsats og kvalitet i skolen» fra 2017.

UDIR: <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/>

Foto:

Forside: Anita Tangstad og Kent-Ruben Andersen