

# Årsplan 2019

## Organisasjon og ressurser

### Mål 1:

Videreutvikle samarbeidet med senterets sentrale eksterne partnere

Tiltak	Konkretisering	ansvarlig
Arbeide tett opp mot KD og Udir for at læringsmiljø og mobbing fortsatt skal være nasjonale satsinger	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Initiere dialogmøte med Udir vår og høst</li> <li>- Delta i møter og konferanser initiert av Udir/KD</li> </ul>	<p><b>senterleder</b></p> <p><b>senterleder</b> <b>avd.leder</b></p>
Arbeide strategisk mot KD og Udir for å opprettholde vår nasjonale status	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respondere på relevante høringer</li> <li>- Utrede muligheter for å ha en kontakt inn mot KD</li> </ul>	<b>senterleder</b>
Arbeide for anerkjennelse av senterets nasjonale status med tanke på DEKOM, REKOM og UH-sektor, slik at vi blir den foretrukne samarbeidspartneren innen våre områder	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Markedsføring via deltakelse på stand, nettsider, ekspertgrupper etc.</li> </ul>	<b>Senterleder</b> <b>Kom.rådg.</b>
Samarbeide med de andre nasjonale sentrene	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Delta aktivt på arenaer som senterledermøter, stand, tverrfaglige grupper</li> </ul>	<b>senterleder</b>

### Mål 2:

Styrke og tydeliggjøre senterets posisjon overfor fakultet og UiS sentralt

Tiltak	Konkretisering	ansvarlig
Arbeide strategisk mot fakultetet og UiS sentralt for å opprettholde vår nasjonale status	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Synliggjøring av senterets tre virksomhetsområder</li> <li>- Ta initiativ overfor rektoratet, bl.a. åpning av 30-års markering for sentrene</li> </ul>	<b>senterleder</b>
Arbeide for at senterets spisskompetanse vil prege grunn- og videreutdanningene på fakultetet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Initiere til at dekan utreder bruken av senterets undervisningsressurser inn mot fakultetet.</b></li> <li>- <b>Representere senteret i de aktuelle foraene som utdanningsleder</b></li> </ul>	<b>utdanningsleder</b>
Etablere et sterkere formalisert samarbeid med Lesesenteret gjennom oppretting av et samarbeidsforum på ledernivå, og ta initiativ til felles utnyttelse av spisskompetanse av både faglig og administrativ art	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Månedlige møter mellom senterledere og kontorsjefer</b></li> <li>- <b>Ansatte felles videoredigerer 50/50</b></li> <li>- <b>Arbeide sammen i flere vitenskapelig prosjekter/utdanninger, f.eks. AKS</b></li> </ul>	<b>senterleder</b> <b>kontorsjef S.</b> <b>utdanningsleder</b>
Initiere flere forsknings- og utviklingsprosjekt i samarbeid med andre fakultet, institutt og sentre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resilience-prosjekt med HH og Helse fakultetet</li> <li>- .....</li> </ul>	<b>FoU-leder</b>

**Mål 3:**

Videreutvikle vår organisasjonsstruktur

Tiltak	Konkretisering	ansvarlig
Opprettholde og iverksette tiltak for økt synergi mellom vitenskapelig arbeid og administrasjon, i henhold til UiS' todelte ledelsesstruktur	- <b>Kommunikasjon og forskningsadministrasjon presenterer på avd.møter høst</b>	<b>ledelsen</b>

**Mål 4:**

Utrede samarbeidsrutiner og rolleavklaringer for å sikre at vi har en bemanning som gir optimal utvikling for senteret

Tiltak	Konkretisering	ansvarlig
Utrede behov for administrativ støtte for å øke effekten av den vitenskapelige virksomheten innen FoU, utdanning og utadrettet virksomhet. Både innenfor forskning, kommunikasjon og studieadministrasjon	- <b>Seminar for administrasjonen</b> - <b>Formalisere samarbeidet mellom administrasjon og utdanningsleder/FoU-leder</b>	<b>kontorsjefer</b>
Lage en plan for utvikling av senterets størrelse, fordeling av virksomheten innen de tre virksomhetsområdene, samt ønsket fagkompetanse innen de ulike stillingskategoriene	- <b>Operasjonalisere bemanningsplanen og drøfte plan for senterets størrelse i avdelingsmøtene</b>	<b>senterleder avdelingsleder</b>
Iverksette karriereplanlegging for den enkelte ansatte, og tilby veiledning for universitetslektorer som ønsker å kvalifisere seg til førstelektor	- <b>Gjennomføres i utv.samtalene</b> - <b>Gjennomføre samlinger for ansatte som arbeider mot opprykk til førstelektorer</b>	<b>senterleder avdelingsleder FoU-leder</b>

**Mål 5:**

Videreutvikle senterets HMS-arbeid for å opprettholde et godt psykososialt miljø, både på den enkelte avdeling og på tvers av avdelingene

Tiltak	Konkretisering	ansvarlig
Videreføre ordningen med to felles personalsamlinger pr studieår	- <b>Seminar juni (Porsgrunn) og oktober (Stavanger)</b>	<b>ledelsen</b>
Oppfordre til sosialkomiteer på begge avdelingene	- <b>Følges opp avdelingsvis</b>	<b>ledelsen verneombud</b>
Integrere stipendiatene i senterets aktiviteter	- <b>Brown Bag</b> - <b>Avd.møter og seminar</b>	<b>ledelsen verneombud</b>
Gi tilbud om skype-overføring av alle foredrag,	- <b>Brown Bag - Porsgrunn</b>	<b>ledelsen</b>

fremlegg, etc, som kan ha felles interesse		
--	--	--

### Mål 6:

Opprettholde og styrke inntjening via ekstern virksomhet

Tiltak	Konkretisering	Ansvarlig
Gjøre kompetanseutviklingstilbudene godt kjent blant aktuelle oppdragsgivere	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stand</li> <li>- Film på nettsider / kurs</li> <li>- Brosjyrer</li> <li>- Samarbeidsfora DEKOM / REKOM</li> </ul>	kommunikasjon  senterleder avdelingsleder
Inngå langsiktige kontrakter med aktuelle oppdragsgivere som gir ekstern finansiering	- Være proaktive og lage systemer for kontraktsinngåelser	kontorsjefer
Inngå flere langsiktige partnerskap knyttet til DEKOM og REKOM	- Prioriterer etter oppsatte kriterier	ledelsen
Levere gode søknader til forskningsprosjekter som kan gi ekstern finansiering	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leverer 4 søknader NFR april</li> <li>- Leverer 1 søknad NFR februar</li> </ul>	FoU-leder
Tilby attraktive studietilbud og etter- og videreutdanning som gir ekstern finansiering	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leverer tilbud på utlyste relevante anbud</li> <li>- Initiere og igangsette/utrede tilbud som AKS, Lekbasert læring, mobbeombudsstudie og master i ped. psykologi</li> </ul>	utdanningsleder  ledelsen
Være selektive og kritiske til hvilke utlysninger vi skal levere anbud på	- Vurdere grundig aktuelle utlysninger opp mot senterets strategiplan	utvidet ledergruppe
Øke antall skoler som benytter Spekter	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Videreutvikle løsningen for å kunne markedsføre produktet enda mer</li> <li>- Stand og bruk av Spekter i ulike senterinitierte prosjekter</li> </ul>	kontorsjef S.

### Mål 7:

Ha gode lokaler på begge avdelinger, og nærhet til viktige samarbeidspartnere

Tiltak	Konkretisering	ansvarlig
Øke antall kontorer i Stavanger ved å overta kontorene i Q-fløy, 2. etasje	- Overtas medio høst	kontorsjef S.
Ha tilgjengelig kontorplass for stipendiater i pliktarbeid i Q-fløyen	- Frigjøres medio høst	kontorsjef S.
Ha kontorplass til disposisjon både i Stavanger og Porsgrunn til ansatte som er på besøk	- Frigjøres medio høst	kontorsjefer
Arbeide for at vi får et hensiktsmessig plenumsrom for alle ansatte på stavangeravdelingen	- Se på muligheter etter ferdig oppussing HG	kontorsjef S.
Arbeide for en samlokalisering med sentrene på fakultetet	- Initiere utredning av de tre sentrenes (Lesesenter/Læringsmiljøsenters/	kontorsjef S.

	<b>Kunnskapssenter) muligheter for samlokalisering</b>	
--	--	--

## Formidling og kommunikasjon

### Mål 1:

Vi er proaktive og deltar aktivt i faglige diskusjoner i media og på sosiale medier.

Tiltak	Konkretisering	Ansvarlig
Lage plan for når milepæler i prosjekter nås, forskningsartikler publiseres og skal formidles	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Holder forskningsoversikten oppdatert</li> <li>– Konkretisere rutiner for når og hvordan kommunikasjon skal samarbeide med vitenskapelige i forbindelse med formidling av prosjekter og forskningsartikler</li> </ul>	kommunikasjon forskningsleder forskningsgruppeledere
Gjennomføre medietreningskurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gjennomføre kurs medio/ultimo høst. Tilbud om kurs til prosjektledere og andre aktuelle som ikke fikk kurs sist.</li> </ul>	kommunikasjon
Lage podcast med formidling av forskning og diskusjon av aktuelle problemstillinger	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ta opp minst 3 episoder i løpet av høsten</li> </ul>	kommunikasjon vitenskapelig ansatte
Gjennomføre arrangement under Arendalsuka	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Invitere til paneldebatt torsdag 15.8. Tema: Kapittel 9A.</li> </ul>	ledelse kommunikasjon vitenskapelig ansatte

### Mål 2:

Ansatte bruker senterets nettsted og relevante sosiale medier for å spre kunnskap og lede våre målgrupper til nettstedet.

Tiltak	Konkretisering	Ansvarlig
Det skrives populærvitenskapelige tekster til nettstedet om alle publiserte forskningsartikler fra senteret	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Rutiner inn i formidlingsplan</li> </ul>	kommunikasjon
Alle større prosjekter og temaer senteret jobber med har en oppdatert presentasjon på nettstedet	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kommunikasjon utarbeider en mal for hva som må med inn i formidlingsplan</li> <li>– Prosjektleder har ansvar for at malen fylles ut og sendes til nettredeaktør</li> </ul>	prosjektledere kommunikasjon

Alle ansatte viser til nettstedet i forbindelse med foredrag/ oppdrag	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Minimum ha med lenke til nettstedet på siste lysark.</li> <li>– Gjerne bruke eksempler fra nettstedet (film, artikler)</li> </ul>	vitenskapelig ansatte
Senteret er tilgjengelig med oppdatert innhold på aktuelle sosiale medieplattformer	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kommunikasjon publisere innhold fortløpende på alle SoMe-kontoer.</li> <li>– Vitenskapelige sender bilder/tekst i forbindelse med aktuelle oppdrag/konferanser de deltar på.</li> </ul>	kommunikasjon vitenskapelig ansatte

### Mål 3:

Læringsmiljøsenderet utvikler ressurser som gjør fagkunnskapen lettere tilgjengelig for en større del av målgruppene enn tidligere.

Tiltak	Konkretisering	Ansvarlig
Markedsføre, utarbeide materiell og oppdatere nettsider i tilknytning til tilbud om DEKOM/ REKOM.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Videreutvikle nettsider og brosjyremateriell slik at det stemmer over ens med det tilbudet vi til enhver tid kan tilby</li> </ul>	kommunikasjon ledelse vitenskapelig ansatte

### Mål 4:

Kommunikasjonsgruppen ved Læringsmiljøsenderet skal være oppdatert i kommunikasjonsfaget og anvende ny kunnskap i oppgaveløsninger ved senteret.

Tiltak	Konkretisering	Ansvarlig
Kommunikasjonsgruppen arbeider aktivt for å holde seg oppdatert på sitt fagområde	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Deltar i ulike fora og møter ved UiS</li> <li>– Deltar på kurs ved UiS</li> <li>– Delta på én fagkonferanse eller tilsvarende i året</li> </ul>	kommunikasjon

## Oppdragsvirksomhet og samfunnskontakt

### Mål 1:

Vi har langsiktige avtale med Utdanningsdirektoratet i arbeidet med trygge og gode barnehage- og skolemiljøer

Tiltak	Konkretisering	ansvarlig
Læringsmiljøprosjektet	<p>Ledelsen har 2 drøftingsmøter med Utdanningsdirektoratet for planlegging og evaluering av samarbeidet generelt</p> <p>Prosjektlederne har jevnlig planlegging og evalueringsmøter av Læringsmiljøprosjektet</p>	ledelsen  prosjektlederne

Samlingsbasert tilbud	M. Marthinsen og P. Roland har planleggings- og evaluerings møter knyttet til den samlingsbaserte ordningen. Ledelsen deltar ved behov.	<b>ledelsen</b> ansatte
Oppfølging av ordningen med mobbeombud	Halvårige drøftingsmøter med utdanningsdirektoratet  2 møter med ledelsen og prosjektgruppa  2 møter mellom prosjektlederne læringsmiljøprosjektet og prosjektgruppa	<b>ledelsen</b> ansatte
Antimobbe- /læringsmiljøprogram Bry deg!	Planlegging og oppstart høst  Oppfølgingsmøter mellom ledelsen og prosjektgruppa 2 ganger i løpet av høsten	<b>ledelsen</b> ansatte

### Mål 2:

Vi er i partnerskap om langsiktige kompetanseutviklingstilbud i 5 kommuner/ regioner pr år

Tiltak	Konkretisering	ansvarlig
Partnerskapsavtaler kommuner /regioner.	Vurdere aktuelle partnerskap. Planlegge tiltak ut fra våre kompetanseutviklingsmoduler og barnehager - og skoler behov. I et samarbeid med barnehage- og skoleeier, ledelsen ved senteret og ansatte ved senteret. Det utformes faglige planer og økonomiske planer. En prosjektleder pr. Prosjekt oppnevnes.	ledelsen prosjektleder
Utvikle digitale ressurser	Alle prosjekter tar i bruk digitale ressurser, som bruk av film til barnehage- og skolenes forberedelser, skypeveiledning og skypeforelesninger.	<b>temakoordinator</b> kommunikasjon ansatte
Etterutdanning og videreutdanning	Prosjektene bygger på kompetanseutviklingsmodulene, men skreddersys ut fra lokale behov. Det avklares innledningsvis om tiltaket er etterutdanning eller videreutdanning. Videreutdanninger må ha fagplan og godkjennes av Universitetet.	<b>temakoordinator</b> ansatte utdanningsleder

### Mål 3:

Vi har 5 partnerskapsavtaler med UH-sektoren knyttet til Dekom- og Rekom-satsningen

Tiltak	Konkretisering	ansvarlig
Administrativt samarbeid	Ledelsen arbeider for å utvide nettverket og få partnerskapsavtaler med Universiteter og høyskoler i hele landet.  Ledelsen ber ansatte om å ta prosjektleder ansvar der konkrete prosjekter igangsettes	<b>ledelsen</b>

Planlegging av partnerskap	Det gjennomføres faglige møter for å avklare roller, faglige perspektiver, omfang ut fra faglig og økonomisk kapasitet.	<b>ansatte</b>
Gjennomføring	Det nedsettes en prosjektgruppe, helst med deltakere både Senteret og Universitetet vi samarbeider med om oppdraget.  Det gjennomføres evalueringer og møter for å tilbakeføre kompetanse til UH. Sektoren.	<b>ansatte</b>
Bidra med spisskompetanse inn i UH- institusjoner	Gi undervisning, bidra i forskning og i faglige møter ved forespørsler fra UH. Sektoren.	<b>ledelsen</b> ansatte

#### Mål 4:

Vi veileder i 8 skoler / kommuner i 9A-saker etter vedtak fra fylkesmenn pr. år

Tiltak	Konkretisering	ansvarlig
Etablere et fagteam som arbeider ut mot ledere i skoler	Gjennomføre en evaluering av arbeidet rundt 9 A saker våren 2019. Etablere et team med en prosjektleder fra høst 2019.  Teamet gjennomfører en samling for å utvikle en kompetanseutviklingsmodul som kan brukes i arbeid knyttet til 9A etter pålegg fra Fylkesmann.	<b>ledelsen</b>
Gjennomfører tiltak i skoler/ kommuner	Ansatte planlegger tiltak i samarbeid med skoleeier og ledelse ved skolen, tilpasset kravet fra fylkesmannen og sakens egenart.	<b>ansatte</b>

#### Mål 5

Vi gir kortere kurs / enkeltoppdrag for 15 oppdragsgivere innen barnehager og skoler pr. år

Tiltak	Konkretisering	ansvarlig
Kurs	Ledelsen gjennomgår forespørsler som kommer til senteret ukentlig. Ledelsen prioriterer og velger ut hvilke enkeltoppdrag som skal prioriteres med utgangspunkt i tematikk og kapasitet.	<b>ledelsen</b> ansatte

## Forskning, utviklingsarbeid

### Mål 1:

Senteret øker tildelingsgraden ved søknad om større, eksternfinansierte forskningsprosjekt tilsvarende ett prosjekt pr. forskergruppe

Tiltak	Konkretisering	ansvarlig
Spesialisere flere enkeltansatte i ulike typer søknader om eksterne forskningsmidler	-Støtte fra FoU-leder til to nye prosjektledere for utvikling søknader om eksternfinansiering våren 2020. -Spesialisering enkeltansatte/- forskningsgrupper inn mot ulike program for eksternfinansiering .	<b>FoU-leder</b> forskergruppelederne
Etablere prosedyrer for søknader om eksternfinansierte prosjekt	-Revidere tidslinja for innmelding av søknader tilpassa fakultetet og FIAs tidslinjer og mulighet for støtte	<b>FoU-leder</b>
Bygge opp et forskningsstøtteteam for helhetlig støtte til forskning bestående av: forskningskoordinatorer, kommunikasjonsrådgiver, økonomikompetanse, administrativ støtte	-Konstituerende møte ultimo vår. -Avklaring av ansvar og roller, etablere rutiner for bruk av forskningsstøtteteamet.	<b>FoU-leder</b> kontorsjefer
Utvikle spesialkompetanse om planlegging og implementering av utviklingsarbeid som del av innovasjonsprosjekt	- Møte med aktuelle tilsette primo høst - Etablere rutiner for utvikling av prosjektsplanar og implementeringsplaaar innovasjonsprosjekt ultimo høst	<b>Temagruppe-</b> <b>koordinator</b>

### Mål 2:

Senteret er en internasjonalt attraktiv samarbeidspart for forskningspartnere.

Tiltak	Konkretisering	ansvarlig
Vurdere sammensetting av II-stillinger og potensiale/begrensninger i disse.	-Etablere oversikt over gjeldende II-er kontrakter. Ultimo vår. -Utvikle langtidsplan for bruk av II-er stillinger. Ultimo høst.	<b>FoU-leder</b> forskergruppelederne
Målrette arbeidet mot søknad om EU-finansiert prosjekt sammen med internasjonale samarbeidspartere	-Identifisere aktuelle tematiske områder for EU-søknad. Medio høst. -Identifisere en EU-søknadsansvarlig blant professorene. Medio høst.	<b>FoU-leder</b> forskergruppelederne
Bruke og bidra til Filiorum som del av senteret i videre kompetanseutvikling og internasjonalisering	-To møter i året mellom FoU-leder og barnehage gruppa for informasjon og konkret planlegging år for år. -Koordinere tema for senteret si seminarrekke med eventuelle tematisk relevante seminar i Filiorum	<b>FoU-leder</b> forskergruppelederne
Ha målretta internasjonal nettverksbygging med sentrale forskingsmiljø innen senterets tematiske satsingsområder	-Etablere oversikt over internasjonalisering og planar for internasjonaliseringstiltak. Primo høst. -Identifisere nye internasjonaliseringstiltak. Medio høst.	<b>FoU-leder</b> forskergruppelederne



Øke i mobilitet vesentlig blant forskere, minimum ett lengre opphold (min. 3 måneder) pr år. (vikarstipend, ekst.søknader osv.)	Legge langtidsplan (3-5 år) for mobilitet både for stipendiater og fast ansatte. Medio høst.	FoU-leder
Øke sampublisering med internasjonale forskningspartnere vesentlig	Etablere oversikt over planer og oppfølging for publisering	<b>forskergruppelederne</b>

### Mål 3:

Senteret opprettholder produksjonen minimum på UiS sitt måltall pr. år., og øker andelen vitenskapelige artikler i høyt rangerte internasjonale tidsskrift (nivå 2) / høy impact-factor

Tiltak	Konkretisering	ansvarlig
Individuelle treårige FoU-planer for ansatte med FoU-tid	-Informasjon og drøfting i FoU-utvalet. -Planar for FoU-resursar for den enkelte tilsett tilgjengeleg for forsker-/temagruppeledere og FoU-leder	<b>ledelsen</b> FoU -leder forsker - og temagruppelederne
Alle ansatte med FoU-tid publiserer i nasjonale og internasjonale vitenskapelige tidsskrifter og bøker som gir publikasjonspoeng	-Utvikling av publiseringsplanar og oppfølging av disse i alle forskergrupper. Primo høst.	<b>FoU-leder</b>
Ansatte med phd. har et særskilt ansvar for å publisere på nivå 2 / høy impact-factor	-Utvikling av oversikt over publikasjoner under arbeid og oppfølging av disse oversiktene i alle forskergrupper. Primo høst.	<b>FoU-leder</b>
Videreføre SEM-Circle og Brown Bag- seminar - evaluerer i 2019	-Utvikle plandokument for videreføring som sendes på høring i forskergruppene. Medio høst.	FoU-leder
Regelmessige (1-2 pr. semester) forskingsseminar med vekt på forskingsdesign og metodologi	-Utarbeide plan for seminar 2019-2020 med tema og tidspunkt. Koordinere seminara Sem-Circle og kvalitative seminar. Primo høst	<b>FoU-leder</b> forskergruppeledere
Ha målretta kompetanseutvikling av enkeltansatte innen forskningsmetode	-Etablere kvalitativt forum (tilsvarende SEM-circle). Ultimo vår. -Bidra til utvikling og gjennomføring av fakultetets nye phd-kurs i SEM og Mplus. -Utvikle plan for kompetanseutvikling og identifisere enkelansatte som kan inngå i planen.	<b>FoU-leder</b> ledelsen
Forskningen skal komme praksisfeltet til gode gjennom å øke omfanget av åpen publisering av vitenskapelige artikler og gjennom samarbeid med relevante brukere av forskningsresultat	-Delta på UiS sine seminar om Plan-S. -Invitere biblioteket til å informere om ulike typer åpen publisering og biblioteket si støtte til publisering og utvikling av datahåndteringsplanar - Forskergruppene inkluderer "open science"- tiltak i sine publiseringsplanar	<b>forskergruppelederne</b> temagruppelederne vitenskapelig ansatte

## Utdanning

### Mål 1:

Senteret bidrar aktivt med å utvikle det interne utdanningstilbud på fakultetsnivå ved UIS

Tiltak	Konkretisering	ansvarlig
Bidra med bedre samarbeid og digitalisering av utdanningstilbud internt på fakultetet i grunnutdanningene (IGIS, IBU, IKS)	Utdanningsleder er medlem av SPU ved fakultetet. Ansatte samarbeider mer med ansatte på IGIS, IBU, IKS om digitalisering av undervisningen.	utdanningsleder ansatte
Bidra på PhD-program med forskningsbasert kompetanse	Phd kurs (5stp) om systematiske videoobservasjoner (EW & SE) Phd kurs innen implementering (Pål) Flere?	utdanningsleder forskningsleder ansatte
Ta i bruk nyere forskning og bedre praksisnærheten i våre moduler (MUT 100, MUT 200; MUT 202, MUT 205)	Emneansvarlige holder seg oppdatert om ny og relevant forskning og kunnskap generert fra praksirelaterte prosjekt (oppdrag). Denne kunnskapen tilbys studentene av ansatte ved senteret.	emneansvarlig
Utrede behovet for en master i pedagogisk psykologi	En gruppe er nedsatt som undersøker hva som må være på plass rent formelt og faglig for å kunne tilby en slik master. Forslag til emnebeskrivelser og grunnlag for et nytt studium er ferdig tidlig høst 2019	ledelsen utdanningsleder

### Mål 2:

Senteret utvikler og tilbyr 9 forskningsbaserte utdanninger eksternt

Tiltak	Konkretisering	ansvarlig
Videreutdanning for mobbeombud (15 stp)	Ett årig videreutdanning som starter opp våren 2019.	emneansvarlig
Aktivitetsskolepedagogikk (60 stp)	To årig utdanning som starter opp høsten 2019.	emneansvarlig
Videreutdanning for skoleledere om skolemiljø, mobbing og andre krenkelser (15 stp)	Pulje to er i gang og avsluttes våren 2020	emneansvarlig
Klasseledelse og læringsfremmende relasjoner i videregående opplæring (30 stp)	Utdanningen videreføres skoleåret 2019/2020	emneansvarlig