

## Strategi for etter- og videreutdanning av ansatte i PPT 2013 - 2018

### Rapportering om gjennomføring av etterutdanning på prioriterte områder i 2015

1) Hvor mange ansatte og stillingshjemler er det i PP-tjenesten i kommunen/fylkeskommunen/interkommunale PP-tjenesten?

2) Har kommunen/fylkeskommunen ansatte som har deltatt på etterutdanning i løpet av 2013?

- a. Ja
- b. Nei

3) Omfang av midler til etterutdanning.

Tildelte statlige midler til etterutdanning	
Bruk av egne midler	

4) Totalt antall ansatte som har deltatt på etterutdanning helt/delvis finansiert av statlige midler.

Etterutdanning er opplæring som *ikke* gir formell kompetanse gjennom studiepoeng. Dette kan være kurs, seminarer, deltakelse i lokalt utviklingsarbeid, faglig veiledning knyttet til egen praksis, der opplæring er viktigste formål. Det kan også være deltakelse i utviklingsarbeid, prosjekter, hospitering, kollegabasert veiledning, studieturer, utveksling og nettverksbygging.

a) Antall ansatte

Fagområder	Totalt antall ansatte fordelt på fagområder
Organisasjonsutvikling og endringsarbeid	
Rådgivning og veiledning	
Læringsmiljø og gruppeledelse	
Lederutdanning	

b) Varighet på etterutdanningen – kryss av:

Fagområder	Varighet av etterutdanningstilbud		
	1 dag	2-4 dager	En uke eller mer
Organisasjonsutvikling og endringsarbeid			
Rådgivning og veiledning			
Læringsmiljø og gruppeledelse			
Lederutdanning			

c) Bruk av kompetansemiljøer i gjennomføringen av etterutdanningen. Svar ved å oppgi antall ansatte som deltar i tiltak der miljøene er brukt. Det er mulig å markere flere svaralternativer.

Fagområder	Universitet	Høgskole	Andre eksterne kompetansemiljø	Intern kompetanse i kommunen/fylkeskommunen
Organisasjonsutvikling og endringsarbeid				
Rådgivning og veiledning				
Læringsmiljø og gruppeledelse				
Lederutdanning				



c) Varighet på etterutdanningen – kryss av:

<b>Fagområder</b>	<b>1 dag</b>	<b>2-4 dager</b>	<b>En uke eller mer</b>