

Oppfølgings-
ordningen

Leder-
utvikling

Velkommen til workshop nytt system for kompetanse- og karriereutvikling for ansatte i barnehage og skole

Velg en forside under «Oppsett»

Spesialiserte



Statsforvalteren i Nordland

Nordlaanten Staatehaaltoje
Nordlánda Stáhtaháldadiddje

— virker til Nordlands beste



Agenda

Helhetlig system for
kompetanse- og
karriereutvikling

Kollektiv
kompetanseutvikling

Langsiktig plan

Samarbeidsforum

Videreutdanning

Sammenhengen i
ordningene

— virker til Nordlands beste



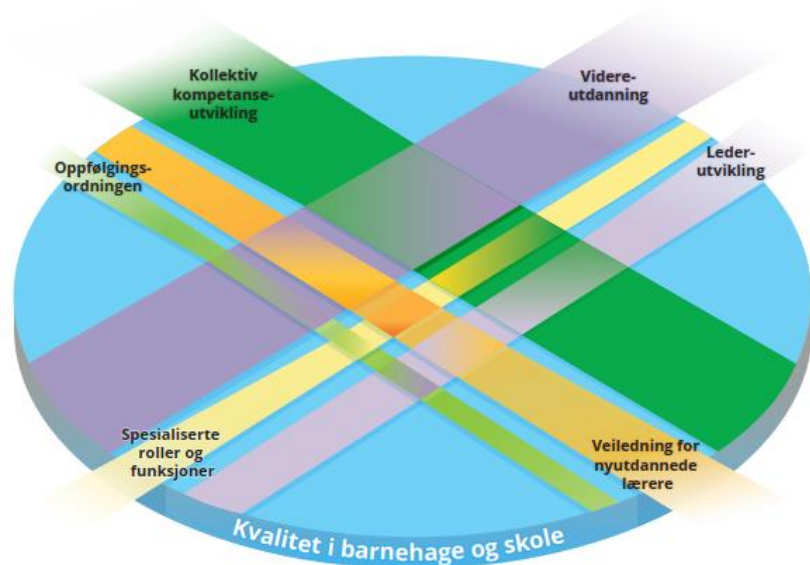
SKK – system, kompetanse, karriere





System for kompetanse- og karriereutvikling for ansatte i barnehage og skole

2025



Mai 2025

Regjeringen innfører et **helhetlig system** for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage, grunnskole, videregående opplæring og opplæring for voksne.

Systemet skal bidra til at lærere og andre yrkesgrupper får bedre forutsetninger for å møte krav og forventninger de står overfor i jobben.

Systemet fases inn i 2025 og 2026.



Målene for systemet

1

gi ledere, lærere og andre ansatte i barnehage og skole gode muligheter for kompetanse- og karriereutvikling gjennom hele arbeidslivet

2

styrke de profesjonelle læringsfellesskapene i og mellom barnehager og skoler

3

gjøre barnehager og skoler til attraktive arbeidsplasser som rekrutterer og beholder lærere og andre yrkesgrupper



Hvorfor et nytt system?

Behov for

- Samordning
- Tydelighet
- Støtte opp **eiers ansvar** for at de ansatte har riktig og nødvendig kompetanse.



Foto: Stockbilder



Hovedtiltak og målgrupper:

Kollektiv kompetanseutvikling	Alle ansatte i barnehage, grunnskole, SFO, videregående opplæring inkludert fagopplæring i bedrift, opplæring for voksne, PP-tjenesten og kulturskole. I tillegg kan ansatte i andre tverrfaglige tjenester i kommunene og fylkeskommunene som inngår i laget rundt barnet og eleven, omfattes
Videreutdanning	Lærere, andre ansatte med høyere utdanning og fagarbeidere i barnehage, SFO, grunnskole og videregående opplæring inkludert fagopplæring i bedrift, opplæring for voksne, PP-tjenesten og kulturskole
Lederutvikling	Styrere, rektorer og andre ledere i barnehage, grunnskole og videregående opplæring, opplæring for voksne, SFO og PP-



Hovedtiltak og målgrupper

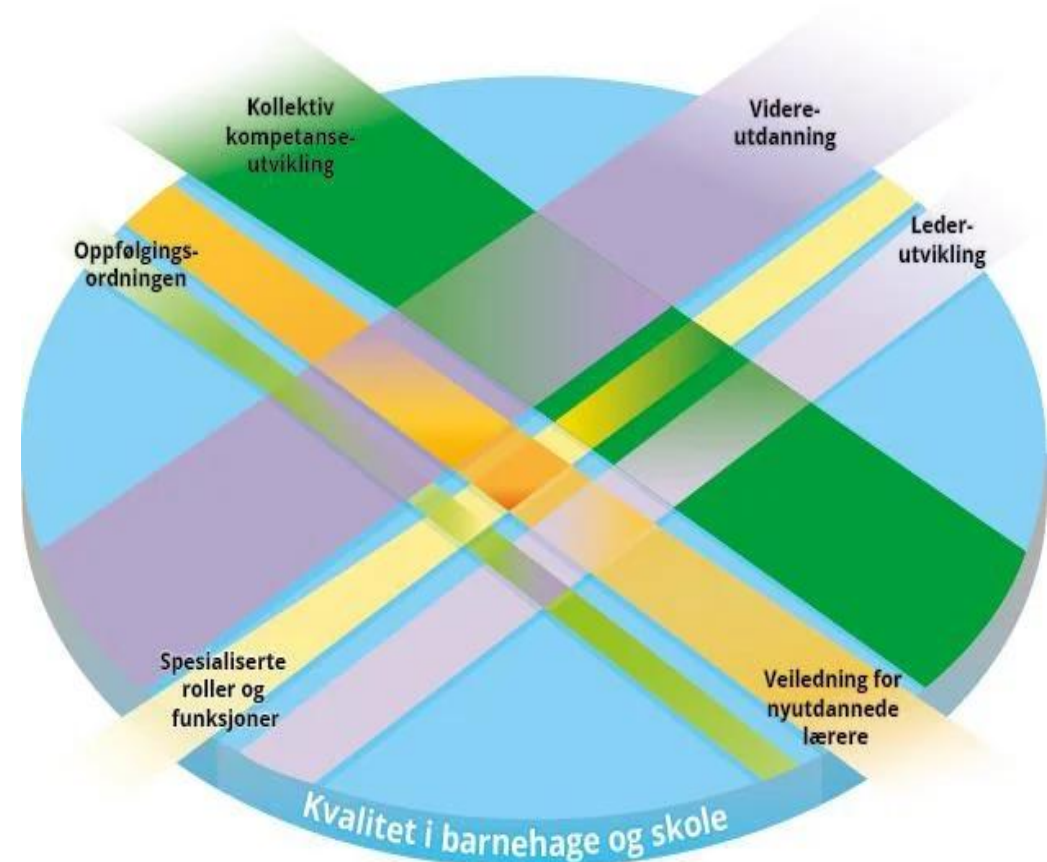
Spesialiserte roller og funksjoner	Lærere og andre ansatte med høyere utdanning eller fagbrev i barnehage, grunnskole, SFO, videregående opplæring inkludert fagopplæring i bedrift, opplæring for voksne, PP-tjenesten og kulturskole
Profesjonsfaglig veiledning for nyutdannede lærere	Alle nyutdannede lærere i barnehage, grunnskole, videregående skole og opplæring for voksne de to første årene i yrket
Oppfølgingsordningen	Kommuner med svake resultater på sentrale områder av opplæringen



Hva består systemet av?

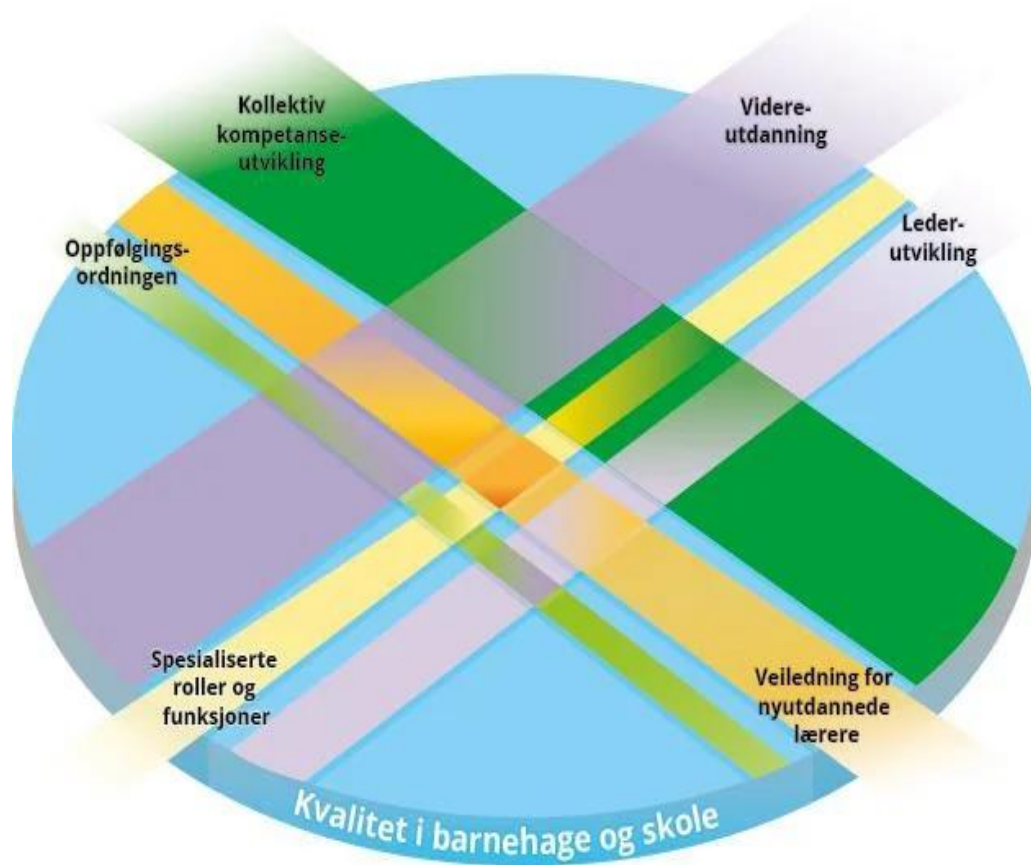
Prinsipper

- Kompetanseutvikling skal være langsiktig og forutsigbar.
- Kompetanseutvikling skal møte lokale kompetansebehov i barnehager og skoler og ivareta ansattes medbestemmelse.
- Individuell og kollektiv kompetanseutvikling skal ses i sammenheng.
- Kompetanseutvikling skal bygge på likeverdige partnerskap.
- Kompetanseutvikling skal være kunnskapsbasert.





Hva betyr dette for dere?



- Strategisk planlegging
- Lokal forankring
- Dialog og involvering

— virker til Nordlands beste



Likeverdige partnerskap

- Hovedmodellen i ordningene for kollektiv kompetanseutvikling
- Inngå forpliktende samarbeid med fagskoler og andre relevante fagmiljøer
- Skal involvere alle ansatte i et systematisk arbeid med kompetanse og kvalitet i barnehagen og skolen
- Eiere og fagmiljøene har ansvar for å etablere og legge til rette for partnerskapet og samarbeidet – i alle tre faser (analyse – planlegging – gjennomføring)
- Gjennom partnerskapet identifisere behovet for videreutdanning



Helhetlig system for kompetanse - og karriereutvikling (SKK)

Endringer i dagens ordninger for kompetanseutvikling fra 01.01.2026:

Det vil gjelde:

- videreutdanning for ansatte i barnehage og skole
- tilskuddsordningene for ~~lokal~~ Kollektiv kompetanseutvikling
- *lederutvikling*
- *profesjonsfaglig veiledning for nyutdannede lærere i barnehage og skole*
- *oppfølgingsordningen*



Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole

En videreutvikling av de forskriftsfestede felles retningslinjene for regional ordning barnehage, desentralisert ordning skole og kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis, som ble fastsatt i 2021.

Langsiktighet, forenkling og klargjøring.

Nytt forslag:

- åpne for at kommuner og private eiere også kan inngå forpliktende samarbeid med fagskoler eller andre relevante kompetansemiljøer,
- kunne favne alle grupper ansatte i barnehager og skoler, og i tillegg ansatte i SFO, PP-tjenesten, kulturskolen og andre tverrfaglige tjenester i kommunene



Udir.no: [Endringer i ordningene for kompetanseutvikling fra 2026 | udir.no](#)

Høyringer | Kalender | Presse | Om

Utdanningsløpet | Læring og trivsel | Eksamen og prøver | Kvalitet og kompetanse | Tall og forskning | Reg

[kvalitet og kompetanse](#) > Endringer i ordningene for kompetanseutvikling fra 2026

Endringer i ordningene for kompetanseutvikling fra 2026

Det blir en rekke endringer i dagens ordninger for kompetanseutvikling. Her finner du informasjon om endringene og hvem de gjelder for.

ARTIKKEL | SIST ENDRET: 19.09.2025

Last siden som PDF Skriv ut

Utdanningsdirektoratet har fått i oppdrag fra Kunnskapsdepartementet å etablere og videreutvikle et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling for alle ansatte i barnehage, grunnskole, SFO og videregående opplæring.

Endringene gjelder videreutdanning for ansatte i barnehage og skole, lederutvikling, oppfølgingsordningen, tilskuddsordningene for kollektiv kompetanseutvikling og profesjonsfaglig veiledning for nyutdannede lærere i barnehage og skole. De omfatter også fagopplæringen i bedrift, opplæring særskilt organisert for voksne, PP-tjenesten og kulturskole.

Les høringssvar fra høringen på tre forskrifter om tilskuddsordninger for kompetanseutvikling i barnehage, grunnskole og videregående opplæring .

Høringsfristen var 1. oktober 2025

▼ **Kollektiv kompetanseutvikling for barnehage og grunnskole**

▼ **Kollektiv kompetanseutvikling for videregående opplæring**

▼ **Videreutdanning**

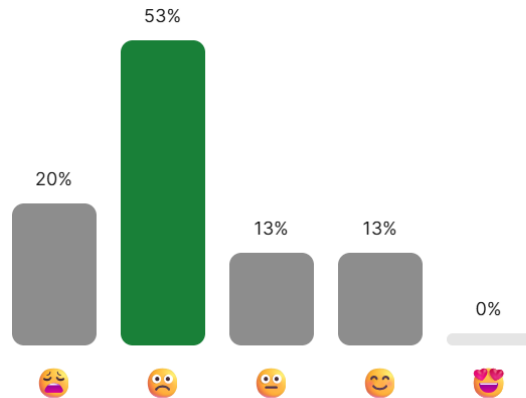
▼ **Lederutvikling**

▼ **Veiledning for nyutdannede lærere**

▼ **Oppfølgingsordningen**

Med utgangspunkt i din kommune/eier, hvordan vurderer du Kapasitet

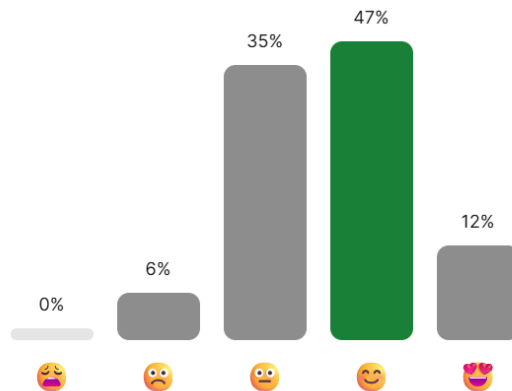
Score: 😬 2.2



Rating 17 votes

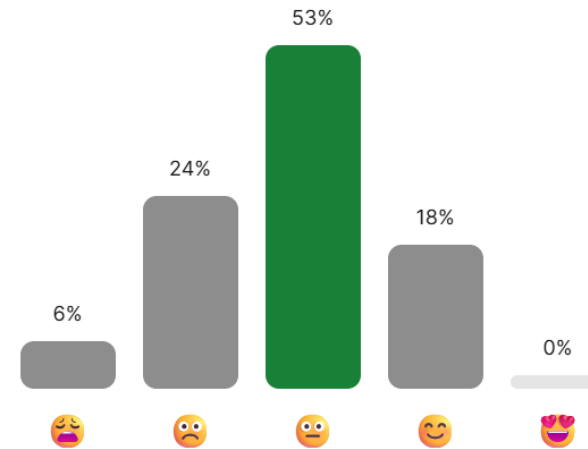
Med utgangspunkt i din kommune/eier, hvordan vurderer du Kompetanse

Score: 😊 3.6



Med utgangspunkt i din kommune/eier, hvordan vurderer du Økonomi

Score: 😬 2.8



Trygt og godt barnehagemiljø og individuell tilrettelegging



Barn barnehage i lek Foto: Solution Marketing.

Statsforvalteren i Nordland arrangerer fagsamling i samarbeid med Læringsmiljøsenteret v/UiS for barnehagemyndighet, eier/styrer og pedagogisk ledere i barnehagene.

Publisert 27.06.2025



Tema for dagen er trygt og godt psykososialt barnehagemiljø - hvordan skape felles forståelse for innholdet i lovverket, og hvordan sikrer vi det i praksis.

Individuell tilrettelegging og spesialpedagogisk hjelp - hvordan skille mellom §§ 31 og 37 - definisjoner og avklaringer.

Alle deltagerne må gjennomføre forberedelse oppgaven som ligger i programmet før du kommer.

Svolvær 9. oktober
Mosjøen 14. oktober
Bodø 15. oktober

Pause

5 minutt

5 4 3 2

1

— virker til Nordlands beste



Ny langsiktig plan fra 2026



Statsforvalteren i Nordland

Nordlaanten Staatehaaltoje
Nordlánda Stáhtaháldadiddje

— virker til Nordlands beste



Langsiktig plan:

- Fordeling av midler
- Synliggjøre fordeling av midler mellom barnehage og skole
- Bruk av andre kompetansemiljøer
- Synliggjøre temaer som skal prioriteres
- Eventuelt en regional fordelingsnøkkel



Utkast til langsiktig plan

Regulert i forskriften § 9

Samarbeidsforumets langsiktige plan skal legge føringer for:

- a. fordeling av midler mellom barnehage og skole med utgangspunkt i lokale behovsvurderinger og målene for tilskuddsordningen
- b. fordeling av midler mellom eier og universitet, høyskoler, fagskoler og andre relevante kompetansemiljøer
- c. prioriterte tematiske områder, herunder fordeling av midler til spesialpedagogikk og inkluderende praksis

— virker til Nordlands beste

Dagens samarbeidsforum har nedsatt en arbeidsgruppe

Inger-Lise Busch Hansen - KS

Kåre Johan Råbakk – Leder Samarbeidsforum

Elin Børve og Nina Myrlund – Nord u

Birgitte Aulie – RKK Lofoten

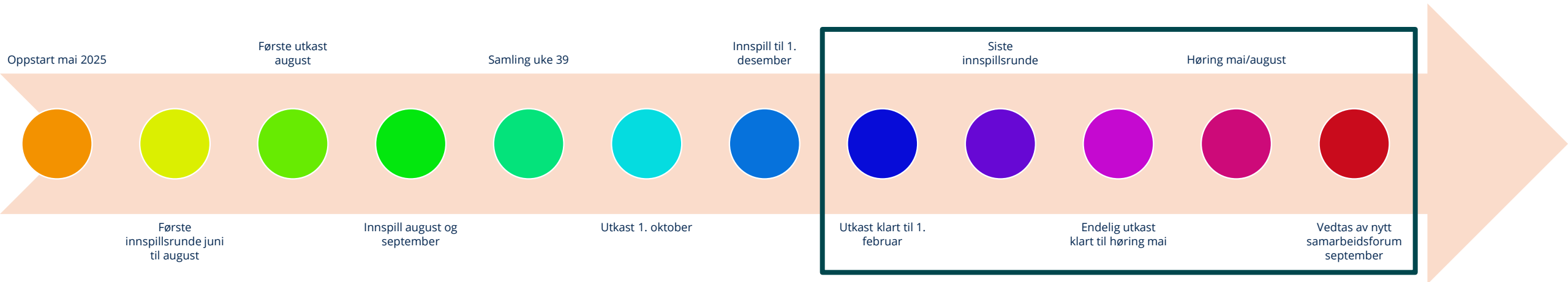
Anne Berit Løkkås – PPT Ytre Helgeland

Julie Lysberg – Skoleeier Bodø

Anita Karlsen – Utdanningsforbundet Nordland



Tidslinje





Avklaringer

Nåværende langsiktig plan gjelder for prosess i 2026

Arbeidsgruppa arbeider videre med langsiktig plan

Nåværende samarbeidsforum gjennomfører prosess 2026 (- vgo)

Tematiske områder blir ikke prioritert i første omgang



Momenter i langsiktig plan som må være klare

Ordningene slås sammen 1. januar

Rekom/dekom/
kompetanseløftet



Kollektiv
kompetanseutvikling i
barnehage og grunnskole

Fordeling mellom barnehage og grunnskole

Sikre at tiltakene sees i
sammenheng med tiltak i
2025

Sikre at
kompetanseløftsatsinger
ivaretas

Fordeling mellom eier og kompetansemiljø

I tidligere ordninger bare
UH



Nå også
fagskole
andre kompetansemiljø



Kompetanseutvikling oppvekst Nordland

[Nyheter](#)[Samarbeidsforum](#) ▼[Fagutvalg](#) ▼[Kompetansenettverk](#)[Lenker](#)[Søk](#) 🔍

Barnehage



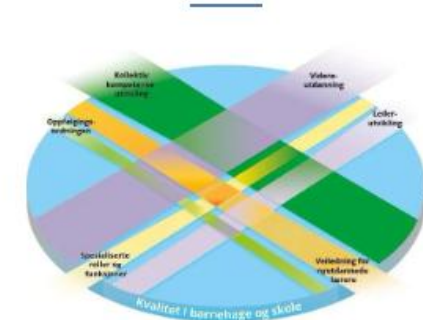
Skole



Kompetanseløft



Ny langsiktig plan fra 2026



Tilskudd til lokal kompetanseutvikling i Nordland

På disse sidene finner du mer informasjon om tilskuddsordningene for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnsopplæring, og hvordan disse ordningene er organisert i Nordland.

Du finner i tillegg relevant informasjon om Barnevernsreformen, eller Oppvekstreformen som den også kalles, fordi det handler om hele oppvekstområdet.

Ny langsiktig plan fra 2026

Nyheter



— virker til Nordlands beste



Innledning

- Sektormålene gir retning
- Helhetlig tilnærming til kompetanseutvikling
- Felles prioriterte tema
 - Profesjonelle læringsfellesskap
 - Samiske perspektiver
 - Fremme inkludering og forebygging av utenforskap
 - Samarbeid med fagmiljøer – forskningsbasert kompetanseutvikling
 - Tilpasset pedagogisk tilbud
- Tilskuddsordningene skal sees i sammenheng og forsterke hverandre

Tema	Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole	Overordnet del av læreplanverket	Rammeplan for barnehagen
<i>Profesjonelle læringsfellesskap</i>	Skal styrke profesjonelle læringsfellesskap i barnehage og skole	Vektlegger profesjonsfellesskap som grunnlag for utvikling	Personalet skal samarbeide og utvikle praksis sammen
<i>Samiske perspektiver</i>	Skal ivareta samiske perspektiver og styrke samisk kompetanse	Elever skal lære om samisk kultur, språk og historie	Samiske barns rettigheter og kultur skal ivaretas
<i>Inkludering og utenforskap</i>	Tiltak skal fremme inkludering og forebygge utenforskap	Skolen skal være inkluderende og fremme fellesskap og likeverd	Barnehagen skal være inkluderende og tilpasset alle barn
<i>Samarbeid med fagmiljøer</i>	Tiltak skal skje i samarbeid med UH-sektor og relevante kompetansemiljøer	Skolen skal samarbeide med eksterne aktører for å styrke kvalitet	Barnehagen skal samarbeide med foreldre og fagmiljøer
<i>Tilpasset pedagogisk tilbud</i>	Skal gi et tilpasset tilbud til alle, inkludert de med individuelle behov	Tilpasset opplæring er en plikt for skolen å gi til alle elever	Barnehagen skal tilrettelegge for barns ulike behov og forutsetninger



Fordeling mellom barnehage og skole

- Partnerskapet styrer
- Veiledende fordeling
 - 40% til barnehage
 - 40% til skole
 - 20% mer tverrfaglig
- Målene fra kompetanseløftet må sikres
- Det kan prioriteres fra år til år, men i en tre-årsperiode må alt være ivaretatt
- Skjevfordeling skal følges opp av Statsforvalter



Fordeling av midler mellom eier og kompetansemiljø

- Midlene skal brukes i partnerskap/samarbeid med kompetansemiljø
- Det er ikke mulig å få midler til bare eier
- Følgende faser
 - Analyse og vurdering
 - Planlegge og forankre
 - Gjennomføre
 - Maks to faser pr. år
- Behovsmeldingene må vise hva som er utgifter til reise og hva som er faglige utgifter



Langsiktighet og forutsigbarhet

- Behov kan meldes og tildeles for inntil tre år.
- Etter tre år må behovene vurderes på nytt.
- Utbetaling av midler forutsetter videre statlig bevilgning.
- Samarbeidsforum kan vedta en regional fordelingsnøkkel basert på årsverk, geografi og særlige utfordringer.



Andre prioriteringer

Koordinatorfunksjon: utgangspunktet er at eier skal ha kapasitet til å drive kompetanseutvikling. Det kan tildeles midler til koordinator dersom

- Eiers kapasitet og kompetanse er lav
- Tiltaket er komplekst og involverer flere instanser
- Midler til koordinator kan maks være 15% av en lærerårslønn (basert på lønnstabell garantilønn lektor med tillegg etter 16 år)
- Tiltak som bidrar til kompetanse og stabilitet i sårbare områder
- Felles tiltak i Nordland som når mange

Det tildeles midler til hver region for å koordinere og holde oversikt over alle eiere og andre sentrale aktører (f.eks. tillitsvalgte, barnehagemyndighet osv.)



Gi innspill på utkastet til langsiktig plan

Innspillene blir fortløpende bearbeidet av arbeidsgruppa. Frist for å gi innspill er 30. november 2025. Du kan også sende innspill på e-post til Eirik Arntsen eller Vibeke Mæhlum.

Ditt navn *

Epost *

Gjenta epost *

Din rolle

Din kommune

Om utkastet *

- ☐ Har ingen merknader
- ☐ Jeg ønsker å komme med innspill

Send



Gruppearbeid 1 – Utkast til langsiktig plan



World cafe - ALLE skal innom 3 bord

5 stk pr bord



- Les oppgaven
- Hver deltager noterer ned selv i 3 minutt
- Kafeverten noterer innspillene og ideene som kommer.
- På signal: bytt bord og samme prosess gjentas.
- Verten **oppdaterer ny gruppe** hva som har blitt snakket om i forrige runde.
- Kafevertene oppsummerer i plenum til sist

Tidsramme: 15 minutter - 2 minutter til skifte av bord.



1: Fordeling av midler mellom barnehage og skole

- En **veiledende fordeling** av midlene er basert på følgende
 - 40% til tiltak som er barnehagebasert
 - 40% til tiltak som er skolebasert
 - 20% til tiltak som er av mer tverrfaglig karakter
- Midler til **spesialpedagogikk og inkluderende praksis** innlemmes i både skole-, og barnehage- og tverrfaglige satsinger. PP-tjenesten må ivaretas i behovsmeldingene.
- Eiere kan prioritere satsinger, men må løpet av en tre-årsperiode sikre at behovene til barnehage og skole, samt spesialpedagogikk og inkluderende praksis og PP-tjenesten er ivaretatt.



Til diskusjon

- Andre måter å fordele midler mellom barnehage og skole som er mer hensiktsmessig?
- Hvordan sikre tiltak innen spesialpedagogikk og inkluderende praksis innlemmes i både skole-, og barnehage- og tverrfaglige satsinger?
- Hvordan sikre fordeling mellom små og store eiere
- Hvordan nå bedre ut til private eiere?



2: Fordeling av midler mellom eiere og Universitet/høgskole/fagskole, og bruk av midler

Tilskuddsordning for kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og skole skal brukes til kompetanseutvikling i **partnerskap** med universiteter, høgskoler og til samarbeid med fagskoler og relevante kompetansemiljøer som bidrar i partnerskapene.

- Midlene kan tildeles til **partnerskapet for å gjennomføre følgende faser:**
 - Analysere og vurdere tiltak basert på eiers kompetanseplaner og behov
 - Planlegge og forankre tiltak
 - Gjennomføre tiltak

Det kan gis en **ekstratildeling** til eiere med stor avstand til kompetansemiljø, eller der andre forhold gjør det dyrere for kompetansemiljø å følge opp. Det må komme tydelig frem i behovsmeldingen hva som er reiseutgifter og hva som er utgifter til faglige bidrag for kompetansemiljø.



Til diskusjon

- Hvordan sikre at **behov** for tiltak analyseres i partnerskapet?
- Hva skal ligge til grunn for å få **ekstra tildeling** til eiere med stor avstand til kompetansemiljø?
- Andre forhold som bør tas hensyn til?



3: Langsiktighet, forutsigbarhet og koordinator

- Behov kan meldes og tildeles for inntil tre år.
- Samarbeidsforum kan vedta en regional fordelingsnøkkel basert på årsverk, geografi og særlige utfordringer.
- Koordinator: utgangspunktet er at eier skal ha kapasitet til å drive kompetanseutvikling. Det kan tildeles midler til koordinator dersom
 - Eiers kapasitet og kompetanse er lav
 - Tiltaket er komplekst og involverer flere instanser
 - Midler til koordinator kan maks være 15% av en lærerårslønn (basert på lønnstabell garantilønn lektor med tillegg etter 16 år)
 - Tiltak som bidrar til kompetanse og stabilitet i sårbare områder
 - Felles tiltak i Nordland som når mange

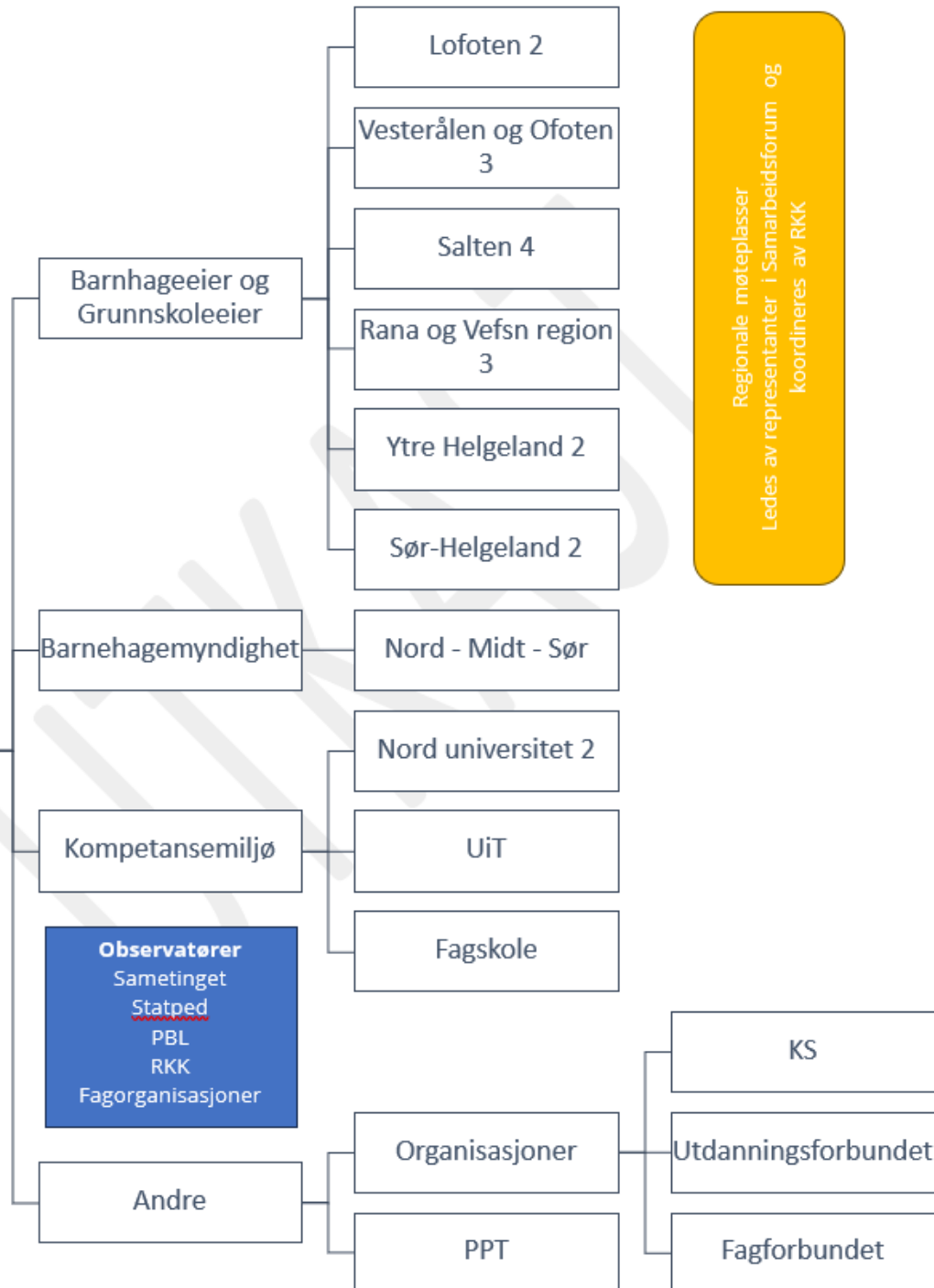


Til diskusjon:

- Bør det være en **maksgrense** for hvor stor andel av midlene som kan låses for flere år?
- Hvordan kan man på best måte vurdere faktorer som geografi, reisevei osv.? Skal det være en regional fordelingsnøkkel?
- Hvordan kan koordinatorfunksjonen konkretiseres best mulig? Hva skal tas hensyn til for å få midler til koordinator?



Samarbeidsforum



Nytt samarbeidsforum

§ 7 a Statsforvalteren

Etablere ett eller flere samarbeidsforumer i hvert fylke

§ 8 Samarbeidsforum sammensetting

Samarbeidsforum skal inkludere representanter for offentlige og private barnehage- og skoleeiere, kommuner som barnehagemyndighet, universiteter og høyskoler med geografisk nærhet til regionen og de mest sentrale arbeidstakerorganisasjonene. Samarbeidsforumet må ivareta tilstrekkelig representativitet og ha en hensiktsmessig størrelse.



Sammensetting – totalt 27 stykker

Eiere

Barnehageeiere

Skoleeiere

Offentlig og privat

Regionbasert

6 regioner

Barnehagemyndighet

Nord-midt- sør

Kompetansemiljø

Nord universitet

UiT Norges arktiske
universitet

Fagskolen i Nordland

Andre

PP-tjenesten

Organisasjoner

KS

Fagforbundet

Utdanningsforbundet



Regionale møteplasser

Ledes av
eierrepresentantene i
regionen

Koordineres av
RKK?

Hvem?

Alle eiere i regionen,
offentlige og private

PP-tjeneste

Tillitsvalgte

Andre?

Møter

Høst i forbindelse med
behovsprosess

Vår i forbindelse med
tildelingsprosess

Ellers fritt



Gruppearbeid

5 minutt

Diskuter på gruppa om forslaget til sammensetting av samarbeidsforum gir

- a) Tilstrekkelig representativitet
- b) Hensiktsmessig størrelse
- c) eiere en god mulighet for innvirkning og medbestemmelse



Gruppearbeid

Diskuter på gruppa om forslaget til sammensetting av samarbeidsforum gir

- a) Tilstrekkelig representativitet
- b) Hensiktsmessig størrelse
- c) eiere en god mulighet for innvirkning og medbestemmelse

5 minutt

Diskuter på gruppa om forslaget til regionale møteplasser gir

- a) Regionen muligheter
- b) Eiere muligheter

— virker til Nordlands beste



Tematiske områder i langsiktig plan

§ 9 c

prioriterte tematiske områder, herunder
fordeling av midler til spesialpedagogikk
og inkluderende praksis

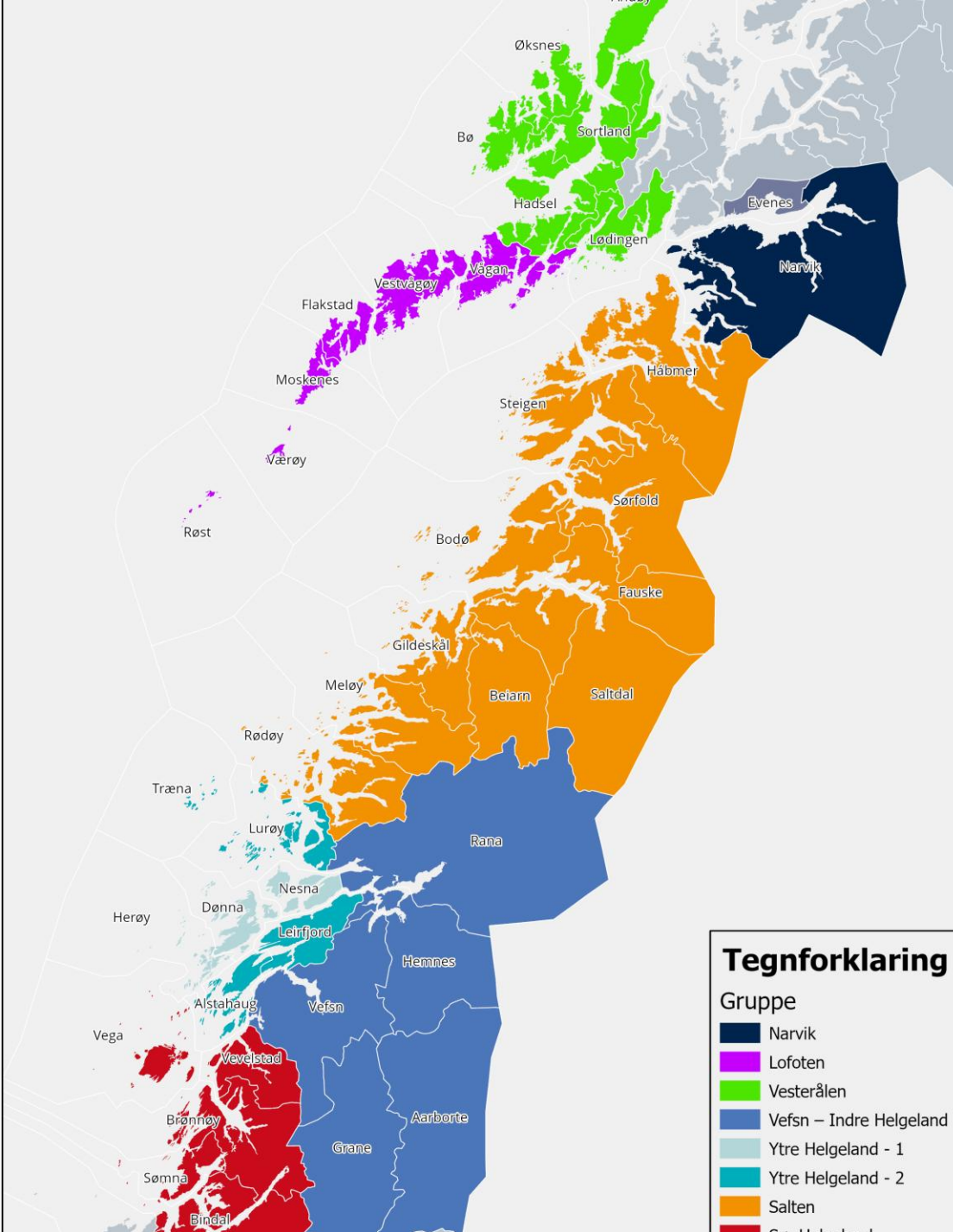


Foto:



Tematiske områder



Foto: Stockbilder

De tre tilskuddsordningene for statlig støtte til kompetanseutvikling skal ses i sammenheng og forsterke hverandre, og skal bidra til at barnehage- og skoleeier har et likeverdig tilbud som fremmer læring, utvikling og trivsel hos alle barn, elever og voksne deltakere.

Som del av dette skal ordningene bidra til å bygge kompetanse for å ivareta det samiske perspektivet, forebygge utenforskap, fremme inkludering og gi et tilpasset pedagogisk tilbud til alle barn og elever, inkludert de som får individuelt tilrettelagt tilbud og opplæring.



Tematiske områder



Foto: Stockbilder

De tre tilskuddsordningene for statlig støtte til kompetanseutvikling **skal ses i sammenheng og forsterke hverandre**, og skal bidra til at **barnehage- og skoleeier har et likeverdig tilbud som fremmer læring, utvikling og trivsel hos alle barn**, elever og voksne deltakere.

Som del av dette skal ordningene bidra til å bygge kompetanse for å ivareta det samiske perspektivet, forebygge utenforskap, fremme inkludering og gi et tilpasset pedagogisk tilbud til alle barn og elever, inkludert de som får individuelt tilrettelagt tilbud og opplæring.



Tematiske områder

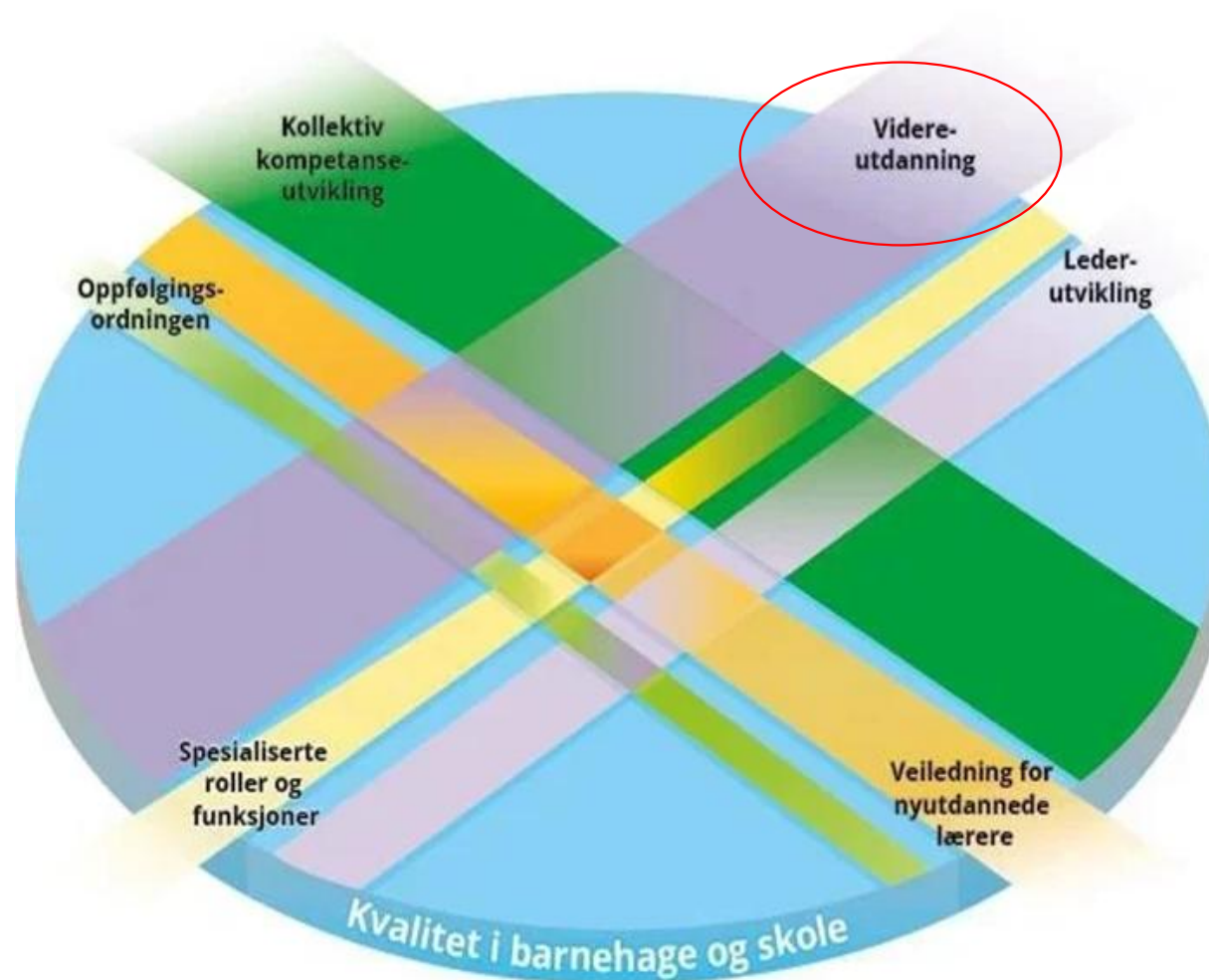


Foto: Stockbilder

De tre tilskuddsordningene for statlig støtte til kompetanseutvikling **skal ses i sammenheng og forsterke hverandre**, og skal bidra til at barnehage- og skoleeier har et likeverdig tilbud som fremmer læring, utvikling og trivsel hos alle barn, elever og voksne deltakere.

Som del av dette skal ordningene bidra til å bygge kompetanse for å ivareta det samiske perspektivet, forebygge utenforskap, fremme inkludering og gi et tilpasset pedagogisk tilbud til alle barn og elever, inkludert de som får individuelt tilrettelagt tilbud og opplæring.

Videreutdanningens plass i det helhetlige systemet



— virker til Nordlands beste



Tilskuddsordning for videreutdanning

- I den nye tilskuddsordningen fra 2026 blir de tre ordningene for videreutdanning vi har i dag slått sammen til én felles ordning, og målgruppen utvides.
- Videreutdanning skal gi ansatte faglig fordypning eller kompetanse innenfor nye fagområder som arbeidsplassen, ansattgrupper og den enkelte ansatte har behov for.
- Videreutdanning bygger på en allerede gjennomført utdanning og gir uttelling i form av studiepoeng





Den nye tilskuddsordningen for videreutdanning fører til store endringer sammenlignet med dagens videreutdanningsordninger.

- Tilskuddsordning med forholdsmessig fordeling av midler til eiere
- Utvidet målgruppe
- Arbeidstaker søker direkte til UH
- Øremerkede midler til UH

Tilskuddsordningen for videreutdanning skal gi like vilkår for lærere og andre ansatte i barnehage og skole

Videreutdanning skal bidra til å utvikle kvaliteten i barnehage- og opplæringstilbudet og bør ses i sammenheng med kollektiv kompetanseutvikling.



Tilskudd til videreutdanning

Mål

Styrke kompetansen til lærere og ansatte i barnehage, grunnskole og videregående opplæring gjennom studiepoenggivende videreutdanning.

Målgruppe

Ansatte i:

- Skole
- Barnehage
- SFO
- PP-tjeneste
- Kulturskole
- Fagopplæring i bedrift
- Voksenopplæring

Tilskuddsmottakere

- Kommuner
- Fylkeskommuner
- Statlige skoler
- Private skoler



Tildelingskriterier

- Videreutdanningen skal være forankret i lokale behov
- Samiske perspektiv skal ivaretas
- Tilskuddet dekker 75 % av kostnadene for permisjon med lønn
- Den ansatte får 25 % permisjon for 30 studiepoeng,
- Kommunen dekker egenandel for private barnehager
- Unntaksvis kan midlene helt eller delvis gis som stipend
- Egenandel kan også dekke utgifter til reise, opphold, læremidler og studieavgift



Kjennetegn på måloppnåelse

- Forankret i barnehage- og skoleeiers kompetansebehov
- Ansatte har gjennomført videreutdanning
- Videreutdanninga har bidratt til planlagt praksisendring og økt kvalitet i det faglige og pedagogiske tilbudet
- Barnehage- og skoleeier har lagt til rette for kunnskapsdeling i egen virksomhet
- [Forskrift om tilskudd til videreutdanning i barnehage, grunnskole og videregående opplæring.pdf](#)



Forvaltning og saksbehandling

Utdanningsdirektoratet

- Formidle overordnede nasjonale mål, føringer og rammer
- Utbetale midler gjennom årlig tildelingsbrev
- Informerer mottakere om fordeling av tilskuddet
- Utbetaler tilskuddet innen 1. mars

Tilskuddsmottaker

- Bekrefter at de ønsker tilskuddet og godtar vilkårene innen fastsatt frist
- Tilskuddet skal brukes innen tre år
- Rapportere årlig til Udir

Kommunen fordeler tilskudd forholdsmessig mellom kommunale og private barnehager



Videreutdanningstilbud

Universitet og høgskole

- KD tildeler øremerkede midler for å utvikle og tilby videreutdanning rettet mot barnehage og skole

KD – Kunnskapsdepartementet

- Fra høsten 2026 vil i tillegg til lærere også andre ansatte med høyere utdanning være i målgruppen

Ansatte avklarer deltagelse med sin leder/eier
Søker direkte til universitet, høgskole eller fagskole

Fagskole

Fra høst 2026 får fagarbeidere i barnehage, skole og SFO mulighet til å ta videreutdanning på lik linje som lærere.

Fagskoletilbud i oppvekstfag retter seg bl.a mot kompetanse knyttet til barn med særskilte behov, psykisk helse, språklig og kulturelt mangfold



Refleksjon rundt bordet (10 min)



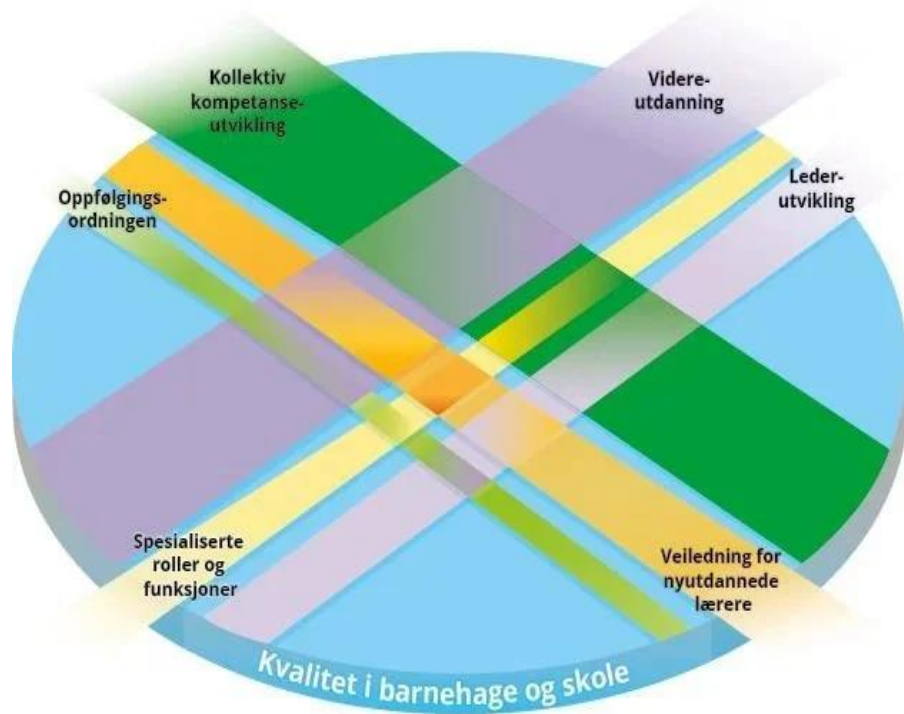
- Hvordan jobber vi med å identifisere og prioritere kompetansebehov i vår kommune/ virksomhet?
- På hvilken måte involverer kommunen ansatte og ledere i vurderingene av behov for videreutdanning?
- Hvordan sikrer vi at ansatte i både kommunale og private barnehager/skoler har like muligheter til å delta på videreutdanning?
- Hvordan prioriterer vi mellom ulike fagområder og målgrupper når vi fordeler midler?
- Hvordan legger vi til rette for at ansatte får gjennomført videreutdanning – både praktisk og økonomisk?



Pause

105 minutt





Sammenhengen mellom ordningene

Tilskuddsordningene til kompetanseutvikling skal ses i **sammenheng** og **forsterke hverandre**, og skal bidra til at barnehage- og skoleeier har et likeverdig tilbud som fremmer læring, utvikling og trivsel hos alle barn, elever og voksne deltakere.

Ordningene skal bidra til å bygge kompetanse for å ivareta det **samiske perspektivet**, **forebygge utenforskap**, **fremme inkludering** og gi et **tilpasset pedagogisk tilbud** til alle barn og elever, inkludert de som får individuelt tilrettelagt tilbud og opplæring



- Individuell og kollektiv kompetanseutvikling skal ses i sammenheng, bygge på hverandre og utfylle hverandre.
- De ulike tiltakene i systemet bør også ses i sammenheng med annet kompetanse- og kvalitetsarbeid i kommunen
- Kompetansen de ansatte tilegner seg skal komme hele læringsfellesskapet til gode, gjennom samarbeid og tilrettelegging for erfaringsdeling
- Det er kommuner, fylkeskommuner og private eiere som planlegger og vurderer kompetansebehov og prioriterer deltakelse i kompetansetiltakene
- Eier kan gjennom partnerskap med UH identifisere behovet for videreutdanning



Dialogspill (ca 45 min)

Fremgangsmåte, steg for steg

- Første deltaker trekker et kort fra bunken og leser påstanden som står der høyt. Den som har trukket kortet forteller deretter gruppen om han eller hun er enig, uenig eller delvis enig og begrunner hvorfor. Kortet legges ned på enig, delvis enig eller uenig på spillbrettet.
- Neste gruppemedlem tar opp det samme kortet, leser påstanden høyt, sier om hun eller han er enig, delvis enig eller uenig og begrunner standpunktet. Påstanden legges igjen ned på spillebrettet på enig, delvis enig eller uenig.
- Kortet går runden rundt bordet og deltakerne flytter kortet etter hvert som de presenterer sine argumenter. Slik fortsetter det rundt til alle har fått mulighet til å presentere sine synspunkter minst to ganger.
- Når alle har fått sagt det de ønsker om påstanden, trekker neste deltaker et nytt kort fra bunken.



Oppsummering



Hvordan kan du som eier få midler?

	2024–2025	2025–2026	2026–2027
Målgruppe	Lærere i barnehage, skole og kulturskole	Lærere i barnehage, skole og kulturskole	Utvidet målgruppe
Statlig støtte til barnehage- og skoleeier	Søknadsbasert med nasjonale prioriteringer	Søknadsbasert med nasjonale prioriteringer	Tilskuddsordning med forholdsmessig fordeling av midler til eiere
Vilkår for deltakere	Tilretteleggingsmidler Vikar- og stipendmidler	Tilretteleggingsmidler Vikar- og stipendmidler	Retningslinjer: 25 prosent permisjon med lønn
Søknadsprosedyre	Lærere søker om vikar- og stipendmidler eller tilretteleggingsmidler i Udirs system. Lærere søker om studieplass på tilbud i studiekatalogen i Udirs system eller søker "annet tilbud" direkte til aktuelt universitet eller høyskole (UH).	Lærere søker om vikar- og stipendmidler eller tilretteleggingsmidler i Udirs system. Lærere søker om studieplass til aktuell UH. Udirs studiekatalog avvikles.	Arbeidstaker avklarer deltakelse i videreutdanning med egen leder/eier, og søker studieplass direkte til aktuell UH.
Tildeling av midler til universitet eller høyskole (UH)	Gjennom anbudskonkurranse i regi av Udir.	Øremerket bevilgning i tildelingsbrev til UH.	Øremerket bevilgning i tildelingsbrev til UH.

Kollektiv kompetanseutvikling

Informasjon og frister, behovsmeldinger:

[Kompetanseutvikling oppvekst Nordland](#)

Videreutdanning

Utdanningsdirektoratet gir tilsagn om tilskudd

Kommunen/private skoler bekrefter ja/nei

Tilskuddet fordeles innen 1. mars



Her er noen refleksjonsspørsmål:

1. Hvilke muligheter ser vi i det helhetlige systemet for å sikre at kompetanseutviklingen er langsiktig og forutsigbar i vår kommune/virksomhet?
2. På hvilken måte kan vi ivareta medbestemmelse og lokale behov i kompetanseplanleggingen?
3. På hvilken måte kan kompetansetiltakene i det helhetlige systemet bidra til å gjøre barnehager og skoler til attraktive arbeidsplasser som rekrutterer og beholder lærere og andre yrkesgrupper
4. Hvordan kan vi styrke partnerskapet mellom eiere og fagmiljøer for å sikre kvalitet og relevans i kompetanseutviklingen?
5. Hvordan kan vi styrke profesjonelle læringsfellesskap i og mellom barnehager og skoler?
6. Hvordan kan vi bruke videreutdanning og kollektiv kompetanseutvikling som gjensidig forsterkende tiltak?



SKK – system, kompetanse, karriere



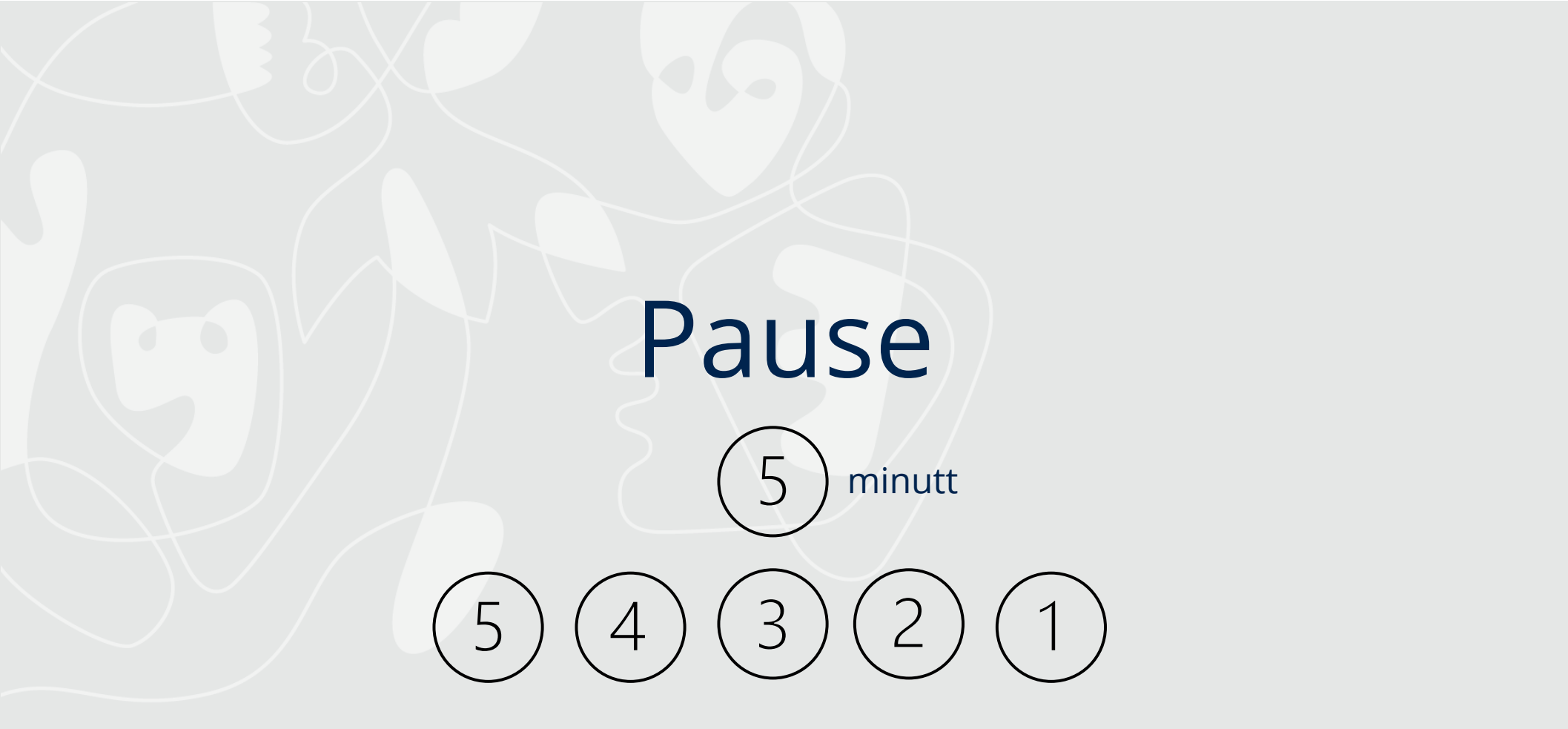
Følg med på

[Ny langsiktig plan fra 2026 | Kompetanseutvikling oppvekst Nordland](#)



Statsforvalteren i Nordland

*Nordlaanten Staatehaaltoje
Nordlánda Stáhtaháldadiddje*



Pause

5 minutt

5 4 3 2 1



— virker til Nordlands beste