

Langsiktig plan om kollektiv kompetanseutvikling til barnehage og grunnskole i Innlandet

Kulturskole

Voksenopplæring



Kilde: Kartverket

Vedtatt i Samarbeidsforum 15.01.2026

Innhold

1. Innledning.....	4
2. Føringer, mål og innretning for ordningen.....	4
2.1 Mål for ordningen.....	5
2.2 Mål for tilskuddsordningen	6
2.3 Målgruppe for tilskuddsordningen.....	6
2.4 Tilskuddsmottakere	6
3. Forvaltning av tilskuddsordningen	7
3.1 Statsforvalters ansvar og oppgaver.....	7
3.2 Samarbeidsforumets sammensetning og oppgaver	7
3.3 Ansvar og oppgaver	9
3.4 Leder i samarbeidsforum.....	9
3.5 Representanter i samarbeidsforum	10
3.6 Arbeidsgruppe	10
3.7 Årlig fordeling	11
3.8 Tildelingsmodell for Innlandet	12
3.8.1 Tildeling av kompetansemidler	12
3.9 Prioriterte tematiskeområder	13
4. Mandat fra samarbeidsforum til Kompetansenettverkene	14
4.1 Ansvar og oppgaver	14
5. Plan for kompetanseutvikling 2026-2029	16
6. Årshjul for samarbeidsforum.....	16
7. Årsrapportering	17
8. Faglige prinsipper og arbeidsform i Innlandet	18
8.1 Partnerskap om kunnskapsutvikling.....	18
8.2 Koherens – en systemomfattende og sammenhengende tilnærming.....	19
8.2.1 Koherens og analyse av behov for kompetanseutvikling.....	20
8.3 Gjennomføring av kompetanseutvikling	21
8.3.1 Ledelse på eier-/myndighetsnivå og i den enkelte barnehage og skole	22
8.3.2 Arbeid i profesjonelle læringsfelleskap	22
8.3.3 Utvikling og bruk av støttesystemer.....	22
8.3.4 Praksisorientering.....	23
9.3.5 Holdninger og verdier skal utfordres	23
9.3.6 Vedlikehold av kompetanse	23
8.4 Lærende møter.....	23

Referanser:	25
--------------------------	----

1. Innledning

Denne langsiktige planen bygger på *Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole*, som trådte i kraft 12.01.2026. [Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole - Lovdata](#)

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 barnehager, grunnskoler og videregående opplæring, i fagskolene og universitet og høyskoler (UH). De øvrige to tilskuddsordningene er regulert i følgende forskrifter:

- Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling i videregående opplæring
- Forskrift om tilskudd til videreutdanning i barnehage, grunnskole og videregående opplæring

Kommunene og private eiere har ansvar for at virksomhetene drives i samsvar med regelverket, og dette omfatter også ansvaret for å legge til rette for kompetanseutvikling for sine ansatte. Dette reguleres i:

- barnehageloven § 7 Krav til barnehagens virksomhet og rammeplan for barnehagen kapittel 2
- opplæringsloven §§ 17-8 Kompetanseutvikling og 22-2 Ansvaret for private grunnskoler, og rammeplan for SFO kapittel 6 og nasjonale læreplaner
- privatskoleloven § 5-2 Styret sine oppgaver

Tilskuddsordningene er forankret i strategien [System for kompetanse- og karriereutvikling for ansatte i barnehage og skole](#), med hjemmel i Stortingets årlige budsjettvedtak.

Det er mange involverte i barn og unges oppvekst og danning. Alle har det til felles at de ønsker å bidra til at det enkelte barn og den enkelte ungdom utvikler kunnskaper, holdninger og ferdigheter slik at de kan mestre livene sine, delta i arbeid og fellesskap i samfunnet på en selvstendig og ansvarsfull måte. Dersom alle parter arbeider sammen om å nå målene har vi kommet viktige skritt i riktig retning.

Dette ansvaret har kommunene og eierne uavhengig av statstilskudd og ordninger. Statstilskudd gjennom kompetanseordninger og tiltak, er et bidrag for å støtte opp om kommunene og private eiere sitt ansvar.

2. Føringer, mål og innretning for ordningen

Samarbeidsforum skal utarbeide en langsiktig plan med prinsipper for fordeling av tilskuddsmidler i Innlandet, jf. *Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole § 9 Føringer for samarbeidsforumets langsiktige plan*.

Samarbeidsforum skal legge følgende føringer til grunn:

- fordeling av midler mellom barnehage og skole med utgangspunkt i lokale behovsvurderinger og målene for tilskuddsordningen
- fordeling av midler mellom eier, UH, fagskoler og relevante kompetansemiljøer
- prioritere tematiske områder, herunder fordeling av midler til spesialpedagogikk og inkluderende praksis.

- kriterier for tildeling dersom behovsmeldingene overstiger budsjettrammen.

I tillegg skal samarbeidsforum i Innlandet diskutere strategier, iverksette tiltak som kan bedre barn og elever sin oppvekst og læring, og utvikle representantene i samarbeidsforum sin faglige kompetanse slik at de kan ivareta sine roller i ordningen.

Samarbeidsforum skal drøfte utfordringer og foreslå tiltak som kan bidra til:

- Økt kvalitet
- Kompetanseheving
- Samordning og koordinering av tiltak, innsats og prosjekter
- Bidra til å nå nasjonale mål og føringer

2.1 Mål for ordningen

De nasjonale målene og regjeringens sektormål for barnehage og skole, rammeplanene for barnehage, kulturskole og SFO og nasjonalt og samisk læreplanverk utgjør rammen for bruken av midlene. *Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole § 1* gir innretning for ordningen. Det er et overordnet mål å styrke kunnskap og kompetanse som bidrar til et likeverdig tilbud og fremmer utvikling, læring og trivsel hos alle barn og unge, og sikre at samiske perspektiver blir ivaretatt i barnehage og skole.

Nasjonale overordnende mål i statsbudsjettet 2026:

- Kunnskap legger grunnlag for demokrati, omstilling og bærekraft
- Samfunnet og arbeidslivet har tilgang på relevant kompetanse
- Kunnskapssektoren jevner ut sosiale og geografiske forskjeller

Sektormålene:

Barnehage	Skole
• Alle har et godt og inkluderende leke- og læringsmiljø • Barn som har behov for det får hjelp tidlig slik at alle får utviklet sitt potensial • De ansatte i kunnskapssektoren har høy kompetanse • Alle har god tilgang til relevante tilbud av høy kvalitet	• Alle har et godt og inkluderende læringsmiljø • Barn og unge som har behov for det, får hjelp tidlig slik at alle får utviklet sitt potensialet sitt • De ansatte i kunnskapssektoren har høy kompetanse • Alle lykkes i opplæringen og utdanningen

Samarbeidsforum i Innlandet skal i tillegg, med bakgrunn i innspill fra regionene, diskutere strategier og komme med forslag til ulike tiltak, som kan bedre barn og unges oppvekst og læring.

Samarbeidsforum skal gjøre eiere- og myndighetsnivå kompetente til:

- å veilede og være pådrivere i utviklingsarbeid i sin region/kommune,
- bidra til samarbeid og erfaringsdeling mellom barnehager og skoler og UH sektor
- bidra til tverrsektorielt samarbeid.

Representantene i samarbeidsforum skal sammen utvikle faglige kompetanse slik at de blir i stand til å være aktør i egen rolle, være kunnskapsbasert, dvs. oppdatert forskning og/eller erfaringsbasert kunnskap.

2.2 Mål for tilskuddsordningen

Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole, jf. § 1 gir føringer for tilskuddsordningen:

- Bidra til å styrke profesjonelle læringsfellesskap i og mellom barnehager og grunnskoler vurdert ut fra lokale behov. Målene i rammeplaner, nasjonale og samisk læreplaner, utgjør sammen med målene for barnehage og grunnopplæringen rammen for bruk av midlene.
- Brukes til kollektiv kompetanseutvikling i barnehager og grunnskoler i partnerskap med UH eller i samarbeid med fagskole eller andre relevante kompetansemiljøer.
- Kompetansetiltakene skal planlegges og gjennomføres i partnerskap med UH, eller i samarbeid med fagskoler og andre relevante kompetansemiljøer. Partnerskap skal fortsatt være hovedmodellen for ordningen. Partnerskap mellom UH og praksisfeltet skal bidra til å styrke kvaliteten i barnehage, skole og i lærerutdanningene.
- Bidra til å sikre at samiske perspektiver blir ivaretatt i barnehage og grunnskole i tråd med rammeplaner og læreplaner. Det nasjonale forumet for samisk språk og kultur skal bidra til:
 - Ivareta det samiske perspektivet i det enkelte fylke og på tvers av fylker
 - Være en ressurs for ordningene
 - Styrke kompetanseutvikling for alle lærere og for samiske lærere spesielt

2.3 Målgruppe for tilskuddsordningen

Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole § 2 gir føringer for hvem som er målgruppe for kompetanseutvikling:

Målgrupper for kompetansetiltakene i tilskuddsordningene er barnehagelærere/lærere, ledere og andre ansatte i offentlige og private barnehager, SFO, grunnskoler og forberedende opplæring for voksne. I tillegg inngår ansatte i PP-tjenesten, kulturskolen og andre i tverrfaglige tjenester i kommunene som bidrar til kvalitet i tilbudet til barn og unge.

Private skoler godkjent etter privatskoleloven § 2-1 omfattes av ordningen på lik linje med offentlige barnehager og grunnskoler.

2.4 Tilskuddsmottakere

De som mottar tilskudd her i Innlandet er:

- a) en vertskommune, for hver av de 9 regionale kompetansenettverkene, som ivaretar offentlige og private barnehager jf. barnehageloven § 14 og offentlige grunnskoler.
- b) private barnehager godkjent etter barnehageloven § 14.
- c) private skoler godkjent etter privatskoleloven § 2-1, ivaretatt gjennom kompetansenettverket for privatskolene.
- d) Universitet og høyskoler
- e) fagskoler
- f) andre relevante fagmiljøer

2.5 Tildelingskriterier

Ifølge *Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole* § 4 skal følgende tildelingskriterier legges til grunn ved tildeling av midler:

- Brukes til kompetanseutviklingstiltak som styrker profesjonelle læringsfellesskap i barnehager og skoler.
- Forankres i lokalt definerte behov basert på en samlet vurdering av kompetansebehov fra eier eller nettverk av eiere. Vurderingen skal være basert på inkluderende prosesser i barnehage og skole.
- Konkretiseres, planlegges og gjennomføres i partnerskap mellom kommuner, private eiere og UH eller i samarbeid med fagskoler
- UH skal sørge for at erfaringene fra partnerskapene styrker lærerutdanningene.
- Samiske perspektiver og temaer i rammeplaner og læreplaner skole skal være ivaretatt i de lokale vurderingene av behov.
- Tiltak kan være tverrfaglige og rettet mot en bredere målgruppe i laget rundt barna og elevene.

3. Forvaltning av tilskuddsordningen

3.1 Statsforvalters ansvar og oppgaver

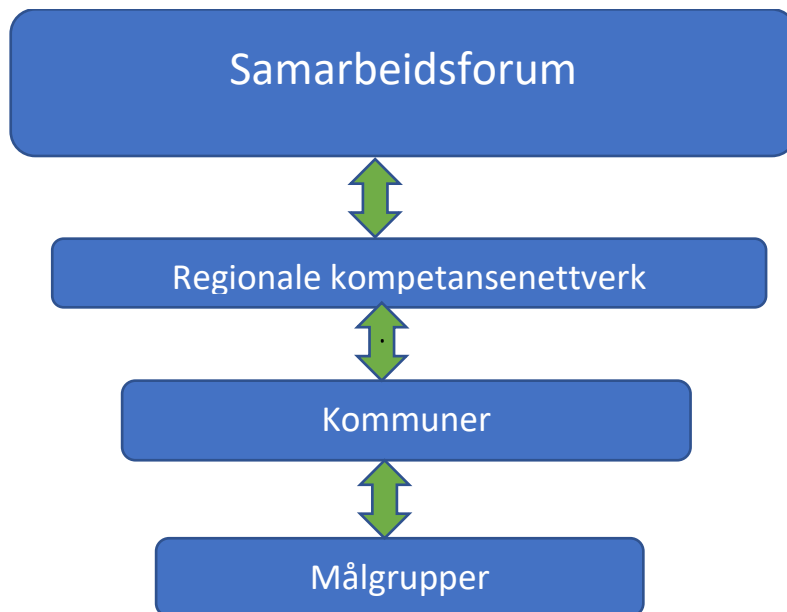
Statsforvalter har et forvaltnings- og sekretariatsansvar for samarbeidsforumet og deltar på møtene, jf. *Forskrift om tilskudd for kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnsopplæring* § 7. Dette innebærer et ansvar for:

- a. etablere ett eller flere samarbeidsforumer i hvert fylke
- b. kunngjøre midlene og formidling av overordnede nasjonale mål, føringer og rammer for ordningen, inkludert å sørge for at kriteriene for tildeling er kjent for aktuelle tilskuddsmottakere
- c. legge til rette for partnerskap og samarbeid mellom kommunen og private eiere og universiteter, høyskoler, fagskoler og andre relevante kompetansemiljøer.
- d. følge opp arbeidet i samarbeidsforum i sitt embete.
- e. Se til at samarbeidsforumets prioriteringer er i tråd med kriteriene for tildeling i § 4
- f. fatte vedtak og tildele midler i tråd med kriteriene i forskriftens § 4 og samarbeidsforumets langsiktige plan i § 9 og årlige prioriteringer.
- g. legge til rette for åpenhet og oversikt over tiltak, planer og rapportering.
- h. oppsummere rapporter fra tilskuddsmottakerne

3.2 Samarbeidsforumets sammensetning og oppgaver

Samarbeidsforum har vedtatt et felles samarbeidsforum for barnehage og grunnskole. Ved behov for drøfting av saker er det mulig å dele inn i barnehage og grunnskole.

Modell for samarbeidsforum og kompetansenettverk i innlandet:



Ifølge Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole § 8 skal samarbeidsforum inkludere representanter fra kommuner og private eiere, kommuner som barnehagemyndighet, UH med geografisk nærhet til regionen og de mest sentrale arbeidstakerorganisasjonene. Samarbeidsforum må ivareta tilstrekkelig representativitet og ha en hensiktsmessig størrelse.

Andre aktører kan inviteres til å delta, som Statped, PPT, KS, PBL og andre fagorganisasjoner.

Kommunene og private eiere (heretter omtalt som barnehage- og skoleeiere) har ansvaret for at virksomhetene drives i samsvar med regelverket, og dette omfatter også et ansvar for å legge til rette for kompetanseutvikling for sine ansatte, jf. rammeplan for barnehage kap. 2 og opplæringslovens § 17-8. Medbestemmelse skal ivaretas etter hovedavtalens bestemmelser. Det betyr i praksis, at det er representanter med rollene barnehage- og skoleeier og barnehagemyndighet som skal være representert i samarbeidsforum valgt i de regionale kompetansenettverkene, og ikke en som har koordinatorfunksjonen i det regionale kompetansenettverket. En person som er tilsatt i en koordinatorfunksjon kan være observatør i samarbeidsforum. Det kan være at eier har en dobbelt rolle, både eier og koordinatorfunksjon på regionalt nivå, og kan da være representant i samarbeidsforum.

Samarbeidsforum har besluttet at det ikke åpnes for en spesifikk representasjon av voksenopplæring og kulturskole, da det forventes at disse målgruppene blir ivaretatt i de regionale kompetansenettverkene.

Det er to representanter fra PP-tjenesten, én for barnehage og én for skole, i samarbeidsforum. Det er PPT-ledernettverket som velger sine representanter.

Det er tre representanter fra private barnehageeiere i samarbeidsforum. Det er én representant fra Hamar region, én representant fra Gjøvik regionen og én representant fra Lillehammer region. Det er de nevnte tre regionale kompetansenettverkene som velger disse representantene.

I samarbeidsforum i Innlandet er følgende representasjon vedtatt:

Samarbeidsforum
9 repr. fra barnehagemyndighet (1 fra hver region)
3 repr. fra kommunale barnehageeiere
3 repr. fra private barnehageeiere
9 repr. fra kommunale skoleeiere (1 fra hver region)
1 repr. private skoleeiere
6 repr. Universitet i Innlandet
1 repr. Fagskolen i Innlandet
2 repr. fra Utdanningsforbundet
1 repr. fra Fagforbundet
1 repr. fra KS
2 repr. fra PPT
4 repr. fra Statsforvalteren med leder
3 repr. Koordinatorfunksjon (som ikke innehar rollene barnehage- og skoleeier/barnehagemyndighet)

3.3 Ansvar og oppgaver

I *Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole § 8* beskrives sammensetning og oppgaver til samarbeidsforum knyttet til årlig fordeling av tilskuddsmidler og overordnet langsiktig plan. Samarbeidsforum har følgende primæroppgaver:

- Skal utarbeide og bli enige om en langsiktig plan med prinsipper for fordeling av tilskuddsmidler i Innlandet og i tråd med tildelingskriteriene i § 4 og føringen i § 9.
- Skal vurdere og gi innspill til statsforvalters forslag til årlig fordeling av tilskuddsmidler
- Sikre langsiktighet og forutsigbarhet ved å bli enige om en regional fordelingsnøkkel basert på årsverk i regionen, geografiske forskjeller og særlige utfordringer i regionen.
- Kriterier for tildeling dersom behovsmeldingene overstiger budsjettrammen

I tillegg skal samarbeidsforum i Innlandet diskutere strategier, iverksette tiltak som kan bedre barn og unges oppvekst og læring og utvikle vår faglige kompetanse slik at vi blir i stand til å være aktør i egen rolle.

Forumene skal drøfte utfordringer og foreslå tiltak som kan bidra til:

- Økt kvalitet
- Kompetanseheving
- Samordning og koordinering av tiltak, innsatser og prosjekter

3.4 Leder i samarbeidsforum

Samarbeidsforum skal velge en leder for Samarbeidsforum hvert andre år. Det er unntak fra dette for 2026, da leder ble valgt for ett år.

Samarbeidsforum har etter drøftinger vurdert at ledervervet, med det påfølgende ansvaret bør tillegges barnehage- og skoleeier eller barnehagemyndighet eller statsforvalter.

Oppgaver til leder:

- Planlegger møter i samarbeidsforum sammen med arbeidsgruppa
- Leder møtene i samarbeidsforum

3.5 Representanter i samarbeidsforum

Det er gitt føringer for representantskapet i samarbeidsforum, jf. *Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole § 8*. Samarbeidsforum i Innlandet velger representantene i samarbeidsforum fra de regionale kompetansenettverkene, fra de aktuelle organisasjonene, universitet og høyskole, PPT og Statped for 2 år av gangen. Representantene fra kommuner skal være eiere/myndighet. Videre skal representantene:

- Gjøre seg kjent med:
 - Innholdet i lokal ordning for kompetanseutvikling i barnehager og skoler og tilhørende dokumenter, f.eks. *Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole*.
 - *Langsiktig plan om kollektiv kompetanseutvikling for barnehage og grunnskole i Innlandet*, strategi [System for kompetanse- og karriereutvikling for ansatte i barnehage og skole](#), kompetansestrategien for barnehagen og andre dokumenter som ligger til grunn for ordningene beskrevet i nevnte retningslinjer for tilskuddsordningen.
- Følge mandatet til samarbeidsforum som er beskrevet i *Langsiktig plan om kollektiv kompetanseutvikling for barnehage og grunnskole i Innlandet*.
- Hver representant skal være bindeledd i verdikjeden mellom samarbeidsforum og de regionale kompetansenettverkene.
- Være bevisst på at:
 - de møter på vegne av alle aktører i gruppen/organisasjonen de representerer
- Sette av:
 - tid og prioritere å delta på møter.
 - tid til å forberede seg til møter, f.eks. ved å sette seg inn i dokumenter.
- Delta aktivt i samarbeidsforums arbeid og ta beslutninger som er til det beste for barnehager og/eller skoler i Innlandet.
 - Vurdere og gi innspill til statsforvalters forslag til årlig fordeling av tilskuddsmidler
 - Bli enig om en regional fordelingsnøkkel basert på årsverk i regionen, geografiske forskjeller og særlige utfordringer i regionen. Dette skal synliggjøres i denne planen.
- Bidra til at:
 - relevante saker blir satt på dagsorden og drøftet.
 - sakene blir drøftet og fulgt opp i kompetansenettverkene/gruppene/organisasjonene de er satt til å representere.
 - de regionale planene bygger på faglige prinsipper i Overordnet plan om kollektiv kompetanseutvikling for barnehage og grunnskole i Innlandet.
- UH skal gi en årlig tilbakemelding i samarbeidsforum om det doble formålet gjennom:
 - Forskning og utvikling relevant for lærerutdanningene.

3.6 Arbeidsgruppe

Ifølge *Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole § 7* har statsforvalter et forvaltningsansvar, som innebærer blant annet å sikre at innstillingen tilfredsstiller tildelingskriteriene i ordningen.

Det nedsettes ei arbeidsgruppe, satt sammen av representanter fra samarbeidsforum, som sammen med statsforvalter:

- deltar i planlegging av møter i samarbeidsforum
- delta i arbeidet med revidering av *Langsiktig plan om kollektiv kompetanseutvikling for barnehage og grunnskole i Innlandet*.

Arbeidsgruppa består av:

- leder Samarbeidsforum barnehage / skole
- nestleder Samarbeidsforum barnehage / skole
- 1 representanter fra barnehagemyndighet/eier
- 1 representanter fra skoleeier
- 2 representanter fra UH
- 3 representanter fra Statsforvalteren

Representanter til arbeidsgruppa velges samme dag som valget av ledere i samarbeidsforum, dvs. hvert andre år.

3.7 Årlig fordeling

Ifølge *Forskrift om tilskudd for kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole* § 8 skal samarbeidsforumet vurdere og komme med innspill til statsforvalteres forslag til årlig fordeling av tilskuddsmidler. Samarbeidsforumet må bli enige om grunnlaget for prioriteringene synliggjort i *Langsiktig plan om kollektiv kompetanseutvikling for barnehage og grunnskole i Innlandet*.

Statsforvalter lager forslag til fordeling av tilskudd i tråd med kriteriene i § 4, samarbeidsforumets langsiktige plan, jf. § 9 og behovsmeldingene fra de regionale kompetansenettverkene.

Fordelingen skal være basert på en vurdering fra barnehage- og skoleeiere om kompetanseutviklingsbehov, og skal være forankret i lokale planer og i dialog med UH. I Innlandet har alle kompetansenettverk fått en kontaktperson fra INN. Denne kontaktpersonen deltar i møter med kompetansenettverkene og kan delta i drøftingen av om andre kompetansemiljøer skal trekkes inn som partnere i samarbeidet.

Midlene skal brukes til, jf. *Forskrift om tilskudd for kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole*, jf. § 4:

- Kompetanseutviklingstiltak som styrker profesjonelle læringsfellesskap i og mellom barnehager og skoler.
- Tiltakene skal være forankret i lokalt definerte behov basert på en samlet vurdering av kompetansebehov fra eier eller et nettverk av eiere. Vurderingen skal være basert på inkluderende prosesser i barnehage og skole.
- Tiltakene skal konkretiseres, planlegges og gjennomføres mellom kommuner, private eiere og UH, eller i samarbeid med fagskole eller eventuelt andre relevante kompetansemiljøer.
- UH skal sørge for at erfaringer fra partnerskapene styrker lærerutdanningene.
- Ivareta det samiske perspektivet i de lokale vurderingene av behov.

Kan brukes til:

- Tiltakene kan være tverrfaglige og rette mot en bredere målgruppe i laget rundt barna og elevene.

- Bruke en begrenset del av tilskuddet til en koordinatorfunksjon for partnerskapet, jf. § 11.
- En begrenset del av tilskuddet kan brukes til frikjøp.

Behovsmeldingene fra de regionale kompetansenettverkene skal gi en oversikt over, jf. Forskrift om kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole § 11:

- Utarbeide årlig en behovsmelding i samarbeid med UH, fagskole eller eventuelt andre relevante kompetansemiljøer. Dersom tiltakene er av lengre varighet enn et år, skal tiltakene også beskrives i den årlige behovsmeldingen.
- Kommuner og private eiere skal sammen med de ansatte vurdere utviklingsbehov for sine barnehager og skoler. Dette danner grunnlag for planlegging av kompetanseutviklingstiltak for hele eller deler av personalet.
- Behovsmeldingen skal inneholde en behovsvurdering og en plan for arbeidet i partnerskapet eller planlagt samarbeid med annet kompetansemiljø.
- Hvilke eiere og UH som samarbeider om tiltakene.
- Beskrive eiers egeninnsats i tiltaket.
- Beskrive bruken av en begrenset del av midler til en koordinatorfunksjon.
- Beskrive bruken av en begrenset del av midler til frikjøp.

I Innlandet skal behovsmeldingen leveres til statsforvalter årlig innen **01. februar**.

3.8 Tildelingsmodell for Innlandet

Forskrift om tilskudd for kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole §§ 8, 9 og 11 gir føringer for tildeling av tilskudd. For å sikre langsiktighet og forutsigbarhet kan samarbeidsforum bli enige om en regional fordelingsnøkkel basert på årsverk i regionen, geografiske forskjeller og særlige utfordringer i regionen.

Alle tildelinger i ordningene skal være basert på meldte behov fra eiere og de regionale kompetansenettverkene til statsforvalter, også behov knyttet til fellestiltakene.

De regionale kompetansenettverkene, i samarbeid med UH, drøfter bruk av restmidler fra tidligere tildelinger i forbindelse med melding om behov for tilskudd til kompetanseutvikling for neste budsjettår.

Det gis anledning til å bruke en begrenset del av tilskuddet til en regional koordinatorfunksjon. Midlene skal brukes til kompetanseutvikling i tråd med forskriften § 4 tildelingskriterier. Udir har i e-post 06.01.26 gitt en åpning for at en del av tilskuddet kan brukes til frikjøp.

Samarbeidsforum har bestemt at de regionale kompetansenettverkene skal ivareta fordelingen av tildelte midler til barnehage og grunnskole (35 %/35 %). Statsforvalter vil derfor sende ut ett tilskuddsbrev til vertskommunen i regionen.

3.8.1 Tildeling av kompetansemidler

1. Inntil 10 % av tilskuddet til ordningen kollektiv kompetanseutvikling settes av til felles kompetansetiltak i fylket og overføres til INN. Felles kompetansetiltak kan være prioriterte tematisk områder, kompetanseheving av medlemmer i samarbeidsforum, årlig Innlandskonferanse for barnehage og skole, tema som kommer fram i behovsmelinger m.m.

2. Inntil 2 % av tilskuddet til ordningen kollektiv kompetanseutvikling avsettes til utjevning for følgende regioner:
 - a) Midt-Gudbrandsdal
 - b) Nord-Gudbrandsdal
 - c) Nord-Østerdal
 - d) Valdres

Tilskuddet blir fordelt likt på alle regionene.

3. For å få en viss forutsigbarhet i arbeidet med beslutningsgrunnlag og tiltakene som iverksettes, gis det et anslag på en pro rata fordeling per kompetansenettverk.
 - Inntil 88 prosent av budsjettet i ordning for kollektiv kompetanseutvikling beregnes ut fra andel årsverk av ansatte i barnehage og grunnskole, voksenopplæring, Kulturskole og PP-tjenesten i regionen/kompetansenettverk.
 - Fordeling mellom UH-sektor og de regionale kompetansenettverkene:
 - Inntil 40 % til de regionale kompetansenettverkene. En begrenset del av tilskuddet kan brukes til en regional koordinatorkonsjonn.
 - Resterende tilskudd overføres til regionens partnerskap med UH og fagskoler. Dersom lokale behov tilsier det, kan UH inngå samarbeid med andre relevante kompetansemiljøer.
 - 100 % kan overføres til UH, dersom tiltak i behovsmeldingene tilsier det.
 - Kriterier for tildeling dersom behovsmeldingene overstiger budsjettrammen:
 - Restmidler av tildeling etter meldte kompetansebehov fordeles etter fastsatte fordelingsnøkkelene til aktuelle kompetansenettverk.
 - Dersom behovsmeldingene fremdeles overstiger forslag til tildeling, tar statsforvalter kontakt med det aktuelle kompetansenettverket og ber dem justere tiltakene i tråd med tildelingen de har fått. De sender justert behovsmelding til statsforvalter i Innlandet.
4. Statsforvalteren informerer om tildelte midler til de regionale kompetansenettverkene så snart tildelingsbrevet er kommet. Det informeres om dette i fellesmøte for samarbeidsforum i januar eller så snart tildeling er kjent.
5. Vi viser til *Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling for barnehage og grunnskole kap. 3* om saksgang.

3.9 Prioriterte tematiskeområder

De prioriterte tematiskeområdene skal forstås som et felles rammeverk om føringer for prioriteringen av kompetanse behov i enhetene/kommunene/regionene. Områdene bygger på nasjonale mål og sektormålene for barnehage og grunnskole, rammeverk og lovverkene for ordningen. I *Forskrift om tilskudd for kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole § 5* kommer følgende tema fram:

- Forebygge utenforskap
- Fremme inkludering
- Tilpasset pedagogisk tilbud for alle barn, inkludert de som får individuelt tilrettelagt tilbud og opplæring

- Styrke og praksisrettet lærerutdanningene
- Ivareta det samiske perspektivet i barnehage og grunnskole, jf. § 1

I tillegg prioritert fra samarbeidsforum:

- Implementering av *System for kompetanse- og karriereutvikling for ansatte i barnehage og skole*, sett i forhold til:
 - Kollektiv kompetanseutvikling
 - Videreutdanning
 - Oppfølgingsordningen
 - Lederutvikling
 - Veiledning for nyutdannede lærere
 - Spesialiserte roller og funksjoner

Samarbeidsforum i Innlandet har avsatt inntil 10 % av tilskuddsmidlene til fellestiltak.

Samarbeidsforum har bestemt at disse midlene skal brukes til følgende tiltak:

- Årlig felles Innlandskonferanse for ansatte i barnehage og grunnskole
- Én felles samling for alle representanter i de regionale kompetansenettverkene, med blant annet tema:
 - Koherens og
 - Hvordan dra i samme retning?
 - Lærende møter

4. Mandat fra samarbeidsforum til Kompetansenettverkene

Det er opprettet ni regionale kompetansenettverk for både barnehage og grunnskole. Modellen legger opp til at de regionale kompetansenettverkene kan organisere seg i felles kompetansenettverk barnehage/skole eller i atskilte nettverk.

Privatskolene anses som en egen region, der de samarbeider i et eget kompetansenettverk for grunnopplæringen. I tillegg samarbeider noen privatskoler med de offentlige skolene på kommunalt nivå.

4.1 Ansvar og oppgaver

Det er kommunen som har ansvar for at virksomhetene drives i samsvar med lov- og regelverk, og dette omfatter også ansvar for å legge til rette for kompetanseutvikling for sine ansatte, jf. barnehageloven §§ 7 Krav til barnehagens virksomhet og 9 Internkontroll i barnehagen, og rammeplan for barnehagen kapittel 2, opplæringsloven § 17-8 Kompetanseutvikling og 28-1 kommunen sitt juridiske og økonomiske ansvar og privatskoleloven § 5-2 Styret sine oppgaver.

Medbestemmelse skal ivaretas etter hovedavtalens bestemmelser. Samarbeidsforum i Innlandet mener at lærerorganisasjonene skal være representert i de regionale kompetansenettverkene for å sikre forankring og medvirkning for kompetanseutvikling.

I *Forskrift om tilskudd for kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole § 9* skal samarbeidsforum legge føringer for fordeling av midler mellom barnehage og grunnskole. Samarbeidsforum mener det er formålstjenlig å fastsette en veiledende fordeling av midlene mellom barnehage og skole. Det legges til grunn en veiledende fordeling med minimum 35 % i

barnehagebaserte og 35 % skolebaserte tiltak. Dette blir ivaretatt i de regionale kompetansenettverkene.

De regionale kompetansenettverkene vurderer de faktiske behov, og foretar prioriteringer som ivaretar begge. En veiledende fastsetting av en slik fordeling skal ikke forstås som et hinder til å prioritere lokalt, men være en sikkerhet for å ivareta langsiktighet innenfor begge de største målgruppene i ordningen.

Kompetansenettverkene foretar en første behandling og prioritering av behovsmeldingene. Dette skal skje i partnerskap med universitet eller høyskole, og sammen vurderer behovet for samarbeid med fagskoler og andre aktuelle kompetansemiljøer, jf. *Forskrift om tilskudd for kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole § 4*. For Innlandet betyr det at representantene i kompetansenettverkene skal:

- Gjøre seg kjent med innholdet i:
 - *Forskrift om tilskudd for kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole*, kompetansestrategien for barnehagen og andre dokumenter som ligger til grunn for ordningene.
 - Lokal ordning for kompetanseutvikling i barnehager og skoler og tilhørende dokumenter, m.m.
- Følge mandatet til regionale kompetansenettverk som er beskrevet *Langsiktig plan om lokal kompetanseutvikling for barnehage og grunnskole i Innlandet*.
- Være bevisst på at:
 - de møter på vegne av alle aktører i organisasjonen de representerer.
- Sette av:
 - tid og prioritere å delta på møter.
 - tid til å forberede seg til møter, f.eks. ved å sette seg inn i dokumenter og/eller drøftingsoppgaver
- Delta aktivt i kompetansenettverkets arbeid og ta beslutninger som er til det beste for barnehager og/eller skoler i sin region.
- Kompetansenettverkene skal ifølge *Forskrift om tilskudd for kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole § 4*:
 - Vurdere hvordan lokale behov for kompetanseutvikling kan møte tildelingskriteriene i § 4.
 - Planlegge tiltak som skal gjennomføres i barnehager og skoler, basert på inkluderende prosesser i barnehage og grunnskole.
 - Utarbeide et beslutningsgrunnlag til statsforvalter i form av behov, prioriteringer, økonomi og planer. Det skal skje i samhandling med aktuelle UH. Det er utarbeidet en mal for *Melde behov for lokal kompetanseutvikling*, se vedlegg. Statsforvalteren sender malene til barnehagemyndighet, barnehage- og skoleeiere i november.
 - Kvalitetssikre beslutningsgrunnlaget opp mot kriteriene i retningslinjene før de sendes til statsforvalter.
 - Utarbeide en 4-årig lokal kompetanseplan i samarbeid med UH. Lokale planer bør beskrive:
 - Prioriterte mål for kompetanseutvikling
 - Kompetansetiltak
 - Deltakere
 - Arbeidsmåter
 - Samarbeid lokalt og med UH, fagskole og andre aktuelle kompetansemiljøer

- Beskrivelse om bruk av eiers egeninnsats i tiltakene
 - Evaluering av tiltakene
 - Vurdering av måloppnåelse
 - Varighet
- Planen sendes statsforvalter, sammen med beslutningsgrunnlaget innen **fristen 01. februar** hvert år.

5. Plan for kompetanseutvikling 2026-2029

Innstillingen fra statsforvalter i 2026 viser en plan for kompetanseutvikling fra de ulike regionale kompetansenettverkene for perioden 2026-2029. Innstillingen vil bli sendt til alle representantene i samarbeidsforum.

6. Årshjul for samarbeidsforum



Vi legger møtene i samarbeidsforum fast på torsdager og i ukene 3, 10, 25, 38, 46 i årene framover. Kalenderinvitasjon til møtene sendes ut til alle representantene i samarbeidsforum.

7. Årsrapportering

Ifølge *Forskrift om tilskudd for kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole § 17* skal mottakere av tilskudd rapportere årlig til statsforvalter om hvilke tiltak som er gjennomført, hvordan midlene er brukt og en vurdering av måloppnåelse.

Ifølge *Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole § 5* Kjennetegn på måloppnåelse skal måloppnåelse for tiltakene vurderes ut fra følgende kjennetegn:

- Tilskuddsmottaker har gjennomført kollektive kompetanseutviklingstiltak i barnehager og grunnskoler i tråd med egne planer og behovsmeldinger
- Tiltakene har bidratt til planlagt praksis endring
- Tiltakene har styrket det profesjonelle læringsfellesskapet
- Tiltakene har bidratt til å styrke og praksisrette lærerutdanningen

- e) Tiltakene har bidratt til å forebygge utenforskap, fremme inkludering og gi et tilpasset pedagogisk tilbud og opplæring.

Statsforvalter og samarbeidsforum skal foreta en formalia- og rimelighetskontroll av rapportene fra tilskuddsmottakerne.

Utdanningsdirektoratet vil utarbeide mal for rapporteringen og gjennomføre nasjonale evalueringer

Utdanningsdirektoratet har utarbeidet nytt rapporteringssystem for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnskoleopplæring som de regionale kompetansenettverkene bruker for rapportering til Statsforvalteren.

Lenken og malene sendes ut i forkant av årsrapportering.

8. Faglige prinsipper og arbeidsform i Innlandet

8.1 Partnerskap om kunnskapsutvikling

Regjeringens [System for kompetanse- og karriereutvikling for ansatte i barnehage og skole - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no) (SKK) bygger på likeverdige partnerskap mellom barnehage- og skolesektoren og lærerutdanningsinstitusjonene, gjerne omtalt som forskning-praksis partnerskap. Målet er at praksisen i barnehager og skoler skal bli mer forskningsbasert, og at praksiskunnskap tilbakeføres og bidrar til å styrke lærerutdanningene. Kommunene, Statsforvalteren og Universitetet i Innlandet har sammen med de øvrige partene nå betydelig erfaring med partnerskap og vil bygge videre på dette i nytt system for karriere- og kompetanseutvikling. Det innebærer å utvide samarbeidet til både kollektiv og individuell kompetanseutvikling, samt andre deler av det helhetlige systemet.

Samarbeidsforum bygger på prinsippene for partnerskap om gjensidig nytte, tillit og langsiktig samarbeid, og har som mål å styrke kvaliteten i barnehager, skoler og lærerutdanningene gjennom kunnskapsutvikling og praksisnær forskning (Cooper et al., 2020; Garmannslund, 2024; Gustavsen & Nordahl, 2024; Hattie, 2023).

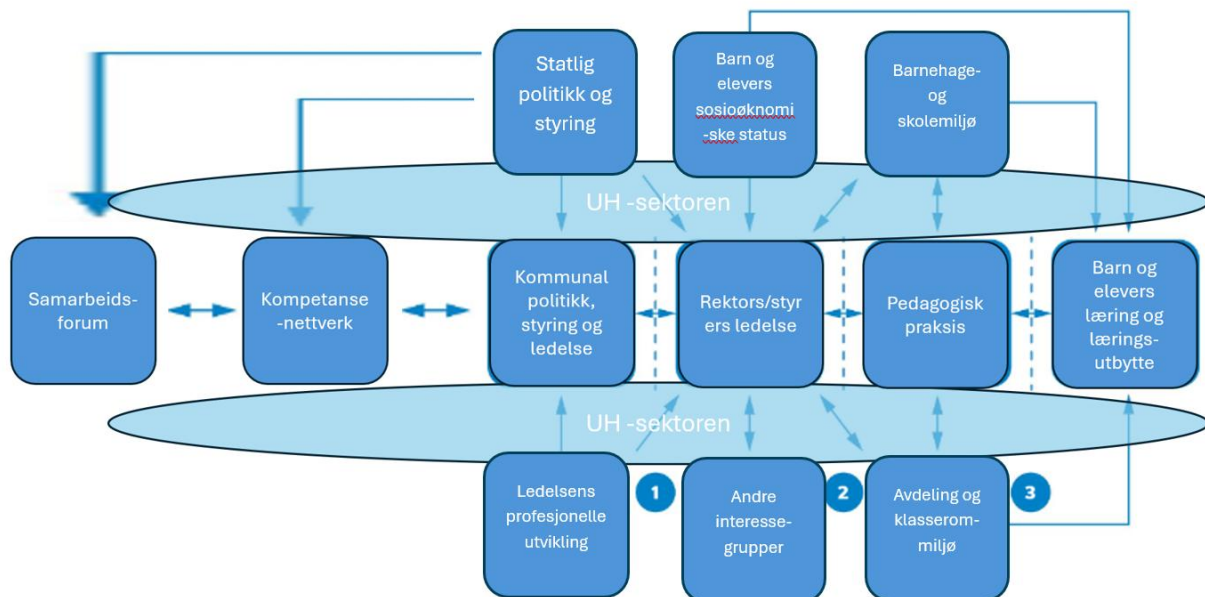
Samarbeidsforum har videre en ambisjon om å være pådriver for en forskningsbasert kunnskapsutvikling i Innlandet. Gjennom et forpliktende partnerskap i samarbeidsforum har vi etablert en felles plattform for å identifisere, utforske og møte de komplekse utfordringene og mulighetene i barnehage og skole.

Gjennom felles forskningsprosjekter og kompetanseutvikling skal Samarbeidsforum Innlandet bidra til:

- Å identifisere og analysere aktuelle utfordringer i barnehager og skoler, som for eksempel faglig og språklig læring, inkludering, tidlig innsats, tverrfaglig samarbeid og profesjonsutvikling.
- Å utvikle og implementere forskningsbaserte tiltak som styrker barns og elevers læring, trivsel og utvikling.
- Å bygge kapasitet og kompetanse hos ansatte i utdanningssektoren gjennom deltakelse i forsknings- og utviklingsarbeid.
- Å styrke koblingen mellom lærer- og barnehagelærerutdanning og praksisfeltet, slik at utdanningene blir mer relevante og praksisnære.

8.2 Koherens – en systemomfattende og sammenhengende tilnærming

Kompetanseutvikling og andre former for forbedring av kvalitet i barnehager og skoler vil involvere flere nivåer og aktører i utdanningssystemet (Larsen & Slåtten, 2020). I hvilken grad og på hvilken måte de ulike nivåene og aktørene i forbedringsarbeid er involvert vil variere, men det er en fordel at både eier, ledere, lærere og andre ansatte er aktive deltakere. Når det skjer kan forbedringsarbeid betraktes som systemomfattende, det vil si at det angår alle nivåer og at alle aktører deltar aktivt i arbeidet. Den pedagogiske verdikjeden (Louis et al., 2010; Paulsen & Jenssen, 2023) er en empirisk basert modell som synliggjør både sammenhenger og mulige manglende sammenhenger i utdanningssystemet. Modellen er her tilpasset til Samarbeidsforum i Innlandet.



Figur 1.1 Den pedagogiske verdikjeden (tilpasset fra Louis et al., 2010)

Tilpasset til samarbeidsforum 19.06.2025

Forbedringsarbeid i barnehager og skoler har ofte vært fragmentert, kortvarig og i mange barnehager og skoler preget av at det drives flere utviklingsprosjekter samtidig. Dette vil i et systemomfattende perspektiv ikke bidra til tilstrekkelig læring hos de profesjonelle, og det vil også lett føre til frustrasjon og likegyldighet (Bryk et al., 2015; Mausestaden & Helstad, 2022). I det statlige systemet for karriere og kompetanseutvikling¹ er denne utfordringen møtt med at følgende prinsipper legges til grunn (s.8):

Følgende prinsipper ligger til grunn for det helhetlige systemet for kompetanse- og karriereutvikling:

- *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.*

¹ <https://www.regjeringen.no/contentassets/ea77600fe5a64ac39c245d8396e0e328/no/pdfs/strategi-kompetanseutvikling-for-alle-ansatte.pdf>

Prinsippene skal bidra til at de ulike tiltakene ses i sammenheng og drar i samme retning.

Disse prinsippene bygger på internasjonal forskning om hvordan utdanningssystemer har lyktes med systemomfattende forbedringsarbeider. Prinsippet om koherens beskriver i denne sammenhengen et overordnet rammeverk for å skape en helhetlig og sammenhengende strategi i hele utdanningssystemet (Fullan & Quinn, 2016). Koherens bør ifølge Fullan & Quinn forstås som et begrep for opplevd sammenheng hos pedagogiske medarbeidere, og det er ikke tilstrekkelig at kun ledere vurderer grad av koherens. De identifiserer fire drivere som er sentrale for at utviklingsarbeidet skal være sammenhengende, og de uttrykker at disse driverne må integreres i hverandre. Med drivere forstås her faktorer som har avgjørende innflytelse på forbedringsarbeid:

- En felles retning og noen få tydelige og transparente mål som gir retning for pedagogisk praksis og lederskap, og som alle kjenner til og forstår.
- En kollektiv kultur der det utvikles kapasitet i den enkelte barnehage, skole og kommune.
- En kunnskapsinformert pedagogisk praksis for å ha nødvendig presisjon i det pedagogiske arbeidet med både læringsmiljø, pedagogiske aktiviteter og undervisningen i skolen og barnehagen.
- Anvendelse av datagrunnlag og informasjon om pedagogiske aktiviteter, undervisning, trivsel og læring for å bidra til ansvarlighet og en forbedret pedagogisk praksis.

Samlet bør disse fire grunnleggende driverne bygge et helhetlig og systemomfattende forbedringsarbeid i barnehager og skoler over tid. Disse fire driverne er viktige tilnærmingmåter for kompetanseutvikling og de betraktes som nødvendig for at alle barn og unge skal oppleve og erfare inkluderende læringsmiljø der de realiserer sitt potensial for læring.

En forutsetning for å lykkes med å etablere nødvendig sammenheng mellom driverne er at det finnes ledelse på alle nivå som understøtter forbedringsarbeidet. Denne ledelsen fra eiernivå til avdelingsnivå i den enkelte barnehage og skole bør være læringsorientert ved å kontinuerlig ha søkelys på barn og elevers erfaringer og læring. Videre vil det være en forutsetning at det utøves distribuert ledelse for å kunne etablere og opprettholde nødvendig koherens i arbeidet. Denne læringsorienterte og distribuerte ledelsen vil også kunne sikre en balanse mellom ytre styring og indre utvikling i barnehager og skoler.

8.2.1 Koherens og analyse av behov for kompetanseutvikling

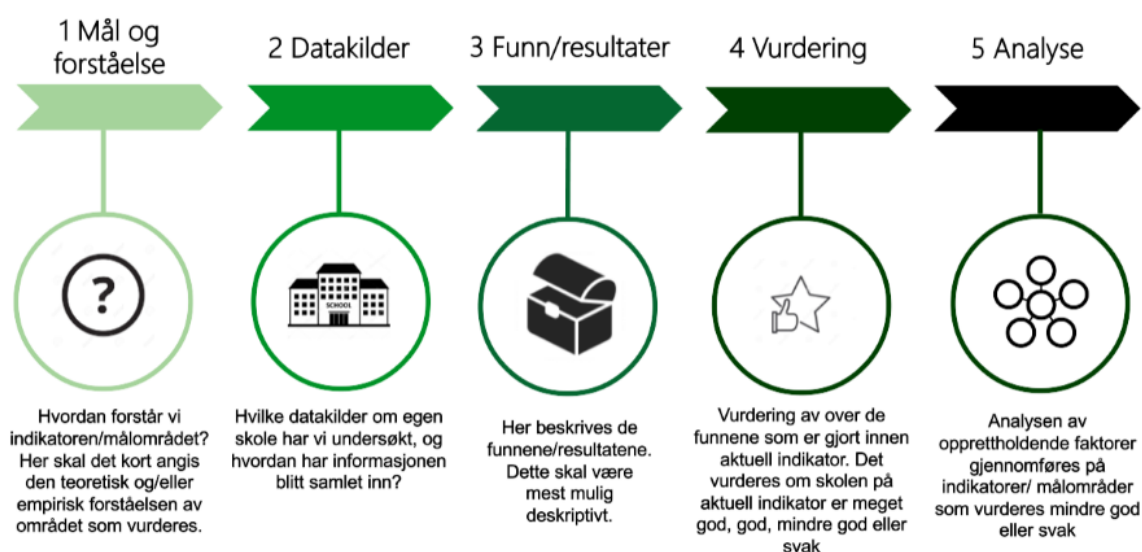
Det nasjonale systemet for karriere- og kompetanseutvikling forutsetter at barnehager, skoler, kommunene og lærerutdanningene samarbeider om å gjennomføre lokale analyser av behov for individuell og kollektiv kompetanseutvikling. Dette arbeidet omtales videre som behovsanalyse.

Behovsanalyse er viktig for å finne hvilke områder som bør prioriteres for utvikling og forbedring, slik at det kan settes inn hensiktsmessige tiltak for kompetanseutvikling. En behovskartlegging vil bidra til rasjonell ressursbruk fordi den hjelper kommunen å unngå satsinger og tiltak som ikke har begrunnelse i barnas og elevenes behov.

Kompetanseutvikling betraktes som systemomfattende, som inkluderer alle nivåer og aktører i utdanningssystemet, og sikter på å skape en sammenhengende, langsiktig og forutsigbar ramme for både individuell og kollektiv kompetanseutvikling. Det nasjonale systemet legger vekt på å integrere individuell og kollektiv kompetanseutvikling, for å sikre at den kunnskapen og erfaringen de ansatte tilegner seg gjennom individuelle tiltak kommer hele læringsfellesskapet til gode. Arbeidet med behovsanalyse er derfor relevant både for den individuelle studiepoenggivende

kompetanseutviklingen og for den kollektive kompetanseutviklingen. Disse tiltakene bør forankres i felles analyser og gjennomføres i sammenheng.

Med utgangspunkt i prinsippet om helhet og sammenheng (koherens) vil det være avgjørende at analysen av kompetansebehov tar utgangspunkt i forholdet mellom barnehagenes og skolenes mål og deres datagrunnlag om barnas og elevenes læring og læringsmiljø (Fullan & Quinn, 2016). I forskning om forholdet mellom kompetanseutvikling og økt kvalitet vektlegger Timperley (2019) kompetanseutvikling både bør iverksettes og evalueres i forhold til et datagrunnlag som a) belyser barnas og elevenes læring og læringsmiljø, og b) belyser den pedagogiske praksisen og undervisningen. I dette analysearbeidet vil det være viktig at hele verdikjeden er involvert og skaper en omforent forståelse for målene, datagrunnlaget og hvilke prioriteringer som bør gjøres for kompetanseutvikling. De ulike elementene av en behovskartlegging kan synliggjøres i fem faser (Nordahl & Hansen, 2016).



I disse fasene arbeider barnehagene og skolene med å undersøke forståelse av mål, finne relevant datagrunnlag og vurdere hvordan man tolker dette datagrunnlaget og prioritere ett område av barnas og elevenes læring og læringsmiljø som man ønsker å forbedre. Videre gjennomføres analyser av forholdet mellom læring og læringsmiljø med den pedagogiske praksisen i barnehagen og undervisningen i skolen. Dette analysearbeidet danner videre grunnlaget for prioriteringer i kollektiv kompetanseutvikling og videreutdanning.

Fasene bygger på modellen pedagogisk analyse (Nordahl & Hansen, 2016) og er utprøvd i både den tidligere Tilskuddsordningen for lokal kompetanseutviklingen og Oppfølgingsordningen. Samarbeidsforum vil utvikle støttmateriell til det lokale arbeidet med analyse av lokale behov for kompetanseutvikling.

8.3 Gjennomføring av kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling i barnehager og skoler skal bidra til å løfte barnehagers og skolars samlede kompetanse til beste for barn og unge sin læring og utvikling. Denne kompetanseutviklingen skal være systematisk og foregå over tid, slik at det blir en institusjonalisering, det vil si at kompetansen blir værende i organisasjonen. Om høgskolen, eier/barnehagemyndighet og de enkelte barnehagene og skolene skal lykkes med dette må strategien være i samsvar med forskningsbasert kunnskap (Dyssegaard & Egelund 2017; Hansen, 2023):



8.3.1 Ledelse på eier-/myndighetsnivå og i den enkelte barnehage og skole

I arbeid med langsiktig kompetanseutvikling i barnehager og skoler er det avgjørende at ledelsen prioriterer, planlegger og etterspør arbeidet med de kompetansetiltak og strategier som skal gjennomføres. Det er ledelsen som er ansvarlig og skal involveres direkte i arbeidet med kompetanseutvikling (Leithwood et al., 2020). Dette krever også at kommunenivået følger opp og er i aktiv dialog med ledelsen ved de enkelte barnehagene og skolene.

8.3.2 Arbeid i profesjonelle læringsfelleskap

Utviklingen av kompetanse skal som hovedprinsipp være skole- og barnehagebasert. Det innebærer at det skal arbeides i profesjonelle læringsfelleskap der ansatte skal utvikle en kollektiv kompetanse (Jenssen & Nordahl, 2022). Kompetanseutviklingen skal bygge på felles mål i den enkelte institusjon og forutsetter gjensidig støtte og tillitt mellom ansatte og lederen. Det skal være en strukturert og organisert samarbeidsmodell der det er avsatt tid til kompetanseutvikling. Fokuset er på å forbedre barn og unges læring og utvikling, der de profesjonelles kompetanse er avgjørende for å realisere målene. I de profesjonelle læringsfelleskapene skal den erfaringsbaserte kunnskapen møte forskningsbasert kunnskap (Timperley et al., 2019).

8.3.3 Utvikling og bruk av støttesystemer

For pedagogisk ansatte på alle nivå i barnehage- og skolesektoren er det behov for ekstern støtte i kompetanseutvikling (Dyssegaard, Egelund & Sommersel 2017, Peeters, 2021). Eier og myndighet må ha støttesystemer overfor sine barnehager og skoler, og Universitetet i Innlandet i dette systemet i samarbeid med andre universiteter. I dialog med eier og myndighet bidrar universitet ved å legge til

rette for forpliktende kompetanseutvikling innenfor og på tvers av profesjonsfellesskap. Det anvendes ulike pedagogiske tilnæringsmåter parallelt, slik som arbeid med fagstoff (tekster, presentasjoner), individuelle og kollektive refleksjonsoppgaver, utprøving i praksis, kollegaobservasjon og analyse av erfaringer i lys av pedagogisk teori. Universitetet følger opp med veiledning og bidrar direkte i prosessene i barnehager, skoler og nettverk. Forpliktende og lærende nettverk for eiere/myndigheter og ledergrupper vil fungere som ekstern støtte på sine nivå.

8.3.4 Praksisorientering

Alle de ulike kompetansestrategiene som anvendes, skal ha som mål å forbedre pedagogisk praksis til beste for barn og unge. Drøfting, utprøving og varig endring av egen praksis er derfor et grunnleggende prinsipp. Dette stiller store krav til både de ansatte i universitet, ledere, lærere og andre ansatte i barnehager og skoler. (Blikstad-Balas et al., 2022; Hansen, 2023; Helmke, 2013) Her vil det for den enkelte være nødvendig å sette opp speilet for å reflektere rundt egen praksis. Om ikke praksis forbedres i barnehager og skoler, har kompetanseutvikling i denne sammenhengen liten hensikt.

9.3.5 Holdninger og verdier skal utfordres

Holdninger, verdier, oppfatninger og antagelser knyttet til alle perspektiv ved pedagogisk praksis er av stor betydning for læring og utvikling hos barn og unge i barnehager og skoler (Donohoo 2017). Disse verdiene og holdningene er forankret hos den enkelte, og de finnes også i den kulturen som eksisterer i enhver barnehage og skole. Om praksis skal videreutvikles, må verdier og holdninger utfordres ved at de kollektive og individuelle innstillingene og antagelsene som ligger bak praksis blir løftet fram i drøftinger og analyser (Timperley et al., 2019; Vandenbroeck et al., 2016).).

9.3.6 Vedlikehold av kompetanse

Det er nødvendig med systemer for vedlikehold av kompetanse for at kompetanseutvikling skal innebære varig endring og læring i organisasjonen (Dyssegaard, Egelund & Sommersel 2017). Det vil innebære opplæring av nyansatte, repetisjon av sentrale elementer i kompetanseutviklingen, bruk av kartleggingsresultater for å følge med på gjennomføring og resultater o.l. Videre er det avgjørende med langsiktighet og at det ikke etableres for mange nye innsatsområder i kommunen, barnehagen eller skolen. Stadige skifter av fokus i kompetanseutvikling vil forstyrre og redusere muligheten for at kompetansen blir værende i organisasjonen.

8.4 Lærende møter

I samarbeidsforum gjennomføres møtene i tråd med Knut Roalds prinsipper² for lærende møter (Roald, 2010). Disse prinsippene er ment å bidra til at møter blir mer meningsfulle, engasjerende og utviklende – både for enkeltpersoner og for organisasjonen som helhet. Møtene skal på denne måten styrke hele den pedagogiske verdikjeden i Innlandet.

Sentrale kjennetegn og prinsipper fra Roalds arbeid med lærende møter:

- Møtene skal ha et klart læringsfokus, ikke bare være informasjonsformidling eller administrativ koordinering.
- Det skal være rom for refleksjon, erfaringsdeling og utvikling av praksis.
- Alle deltakere skal være aktive og ha medansvar for møtets innhold og prosess.
- Møteledelse kan gå på omgang for å styrke eierskap og engasjement.
- Møtene bør ha en struktur som fremmer dialog og felles refleksjon.

² <https://vimeo.com/125557086>

- Møtekulturen skal støtte en lærende organisasjon, der man lærer av hverandre og utvikler felles forståelse.
- Det er viktig å bygge en kultur der det er lov å stille spørsmål, være undrende og utforske sammenhenger.
- Møtene brukes som arenaer for å vurdere og forbedre praksis, ikke bare rapportere status.

I møtene legges det til rette for å utvikle profesjonelle læringsfellesskap ved å flytte oppmerksomheten fra den enkelte representant til å reflektere sammen. Aktuelle områder å jobbe sammen om er for eksempel retningslinjer for System for karriere- og kompetanseutvikling i barnehage og grunnsopplæring, roller, begreper, forskning og kjennetegn på god praksis.

Referanser:

- Blikstad-Balas, M., Klette, K., Tengberg, M., Klette, K., Tengberg, M., & Blikstad-Balas, M. (2022). *Ways of Analyzing Teaching Quality: Potentials and Pitfalls*. Oslo: Scandinavian University Press (Universitetsforlaget). <https://doi.org/10.18261/9788215045054-2021>
- Bryk, A. S., Gomez, L. M., Grunow, A., & LeMahieu, P. G. (2015). *Learning to improve: How America's schools can get better at getting better*. Harvard Education Press.
- Cooper, A., Shewchuk, S., & MacGregor, S. (2020). A developmental evaluation of research-practice-partnerships and their impacts. *International Journal of Education Policy and Leadership*, 16(9).
- Dyssegård, C. B., & Egelund, N. (2017). *Vidensnotat om anvendelse af forskning i grundskolen*. D. C. f. uddannelsesforskning.
- Fullan, M., & QINN, J. (2016). *Coherence. The right drivers in action for schools, districts and systems*. Corwin.
- Garmannslund, P. E. (2024). Partnerskap som strategi for kompetanseutvikling. In E. Larsen, J. Gilje, & K. S. Haukedal (Eds.), *Samhandling, kompetansebygging og ledelse i barnehage og skole*. Cappelen Damm Forskning. <https://doi.org/10.23865/cdf.224>
- Gustavsen, A., & Nordahl, T. (2024). Pedagogisk analyse: En modell for kvalitetsvurdering og kvalitetsutvikling i skolen [Pedagogical analysis: A model for quality assessment and quality development in schools]. In J. M. Paulsen & H. Forfang (Eds.), *Ledelse av kvalitetsarbeid i skolen* (pp. 111-136). Fagbokforlaget.
- Hansen, L. S. (2023). *Quality in Early Childhood Education and Care through Leadership and Organizational Learning : Organizational and Professional Development* (1st 2023. ed., Vol. 41). Springer International Publishing : Imprint: Springer.
- Hattie, J. (2023). *Visible Learning: The Sequel : A Synthesis of Over 2,100 Meta-Analyses Relating to Achievement* (New edition ed.). United Kingdom: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003380542>
- Helmke, A. (2013). *Undervisningskvalitet og lærerprofessionalitet: diagnosticering, evaluering og utvikling af undervisningen*. Dafolo.
- Larsen, A. K., & Slåtten, M. V. (2020). *Nye tider: nye barnehageorganisasjoner*. Fagbokforlaget.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5-22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Louis, K. S., Leithwood, K., Wahlstrom, K., & Anderson, S. (2010). *Investigating the links to improved student learning*.
- Mausethagen, S., & Helstad, K. (2022). Skoleutvikling—i forskning, politikk og praksis. *Helstad & S. Mausethagen (Red.), Skoleutvikling i forskning, politikk og praksis*, 15-34.
- Nordahl, T., & Hansen, L. S. (2016). *Bruk av kartleggingsresultater i forbedringsarbeid*. Gyldendal akademisk.
- Paulsen, J. M., & Jenssen, M. M. F. (2023). *Strategisk skoleledelse* (2. utgave. ed.). Fagbokforlaget.
- Peeters, J. (2021). In search of Pedagogical Heroes: what makes practitioners improve their pedagogical practice?
- Timperley, H., Ell, F., Le Fevre, D., & Twyford, K. (2019). *Leading professional learning: Practical strategies for impact in schools*. Acer Press.
- Vandenbroeck, M., Urban, M., & Peeters, J. H. (2016). *Pathways to professionalism in early childhood education and care*. Routledge.