

# Innledning

- ▶ Navn: Hallvor
- ▶ Bakgrunn: kokk...
- ▶ Arbeidssted: UIS
- ▶ Jobber med administrasjon av etter og videreutdanningsstilbud på UiS, har gjort det siden 2005, siden 2012 med fokus på utdanningssektor



Kunnskapsdepartementet

# System for kompetanseutvikling i barnehage og skole

2025

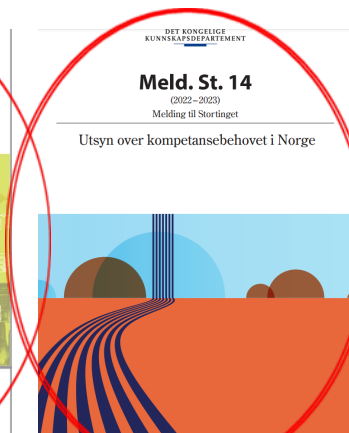
## Prinsipper og forpliktelser for profesjonsfaglig veiledning for nyutdannede lærere i barnehage og skole



Kunnskapsdepartementet

2025

# Styringsdokumenter- signaler om behov for mer samarbeid



*«Det er et mål å skape gjensidig forpliktende og utviklende partnerskap mellom lærerutdanningene og skoler og barnehager. Slike partnerskap er også en forutsetning for at lærerutdanningene skal kunne være relevante tilbydere av etter- og videreutdanning i skole og barnehage».*  
(Meld. St. 21. 2016.2017, s. 14)

# Lærelyst - tidleg innsats og kvalitet i skolen



## Meld. St. 21

(2016–2017)

Melding til Stortinget

Lærelyst  
– tidlig innsats og kvalitet i skolen



- Introduksjon av lokal kompetanseutvikling (REKOM/DEKOM ) for sikrer at alle kommuner regelmessig gjennomfører tiltak for kompetanseutvikling
- og at kommunene definerer og prioriterer hva de trenger i samarbeid med universiteter og høyskole
- Oppfølgingsordningen
- Kompetanseløftet som tar sikte på å støtte opp om laget rundt barnet

# Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole

**NOU**

Norges offentlige utredninger 2022: 13

## Med videre betydning

Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling  
i barnehage og skole






Norges offentlige utredninger  
2022

Publisert 11. januar 2022

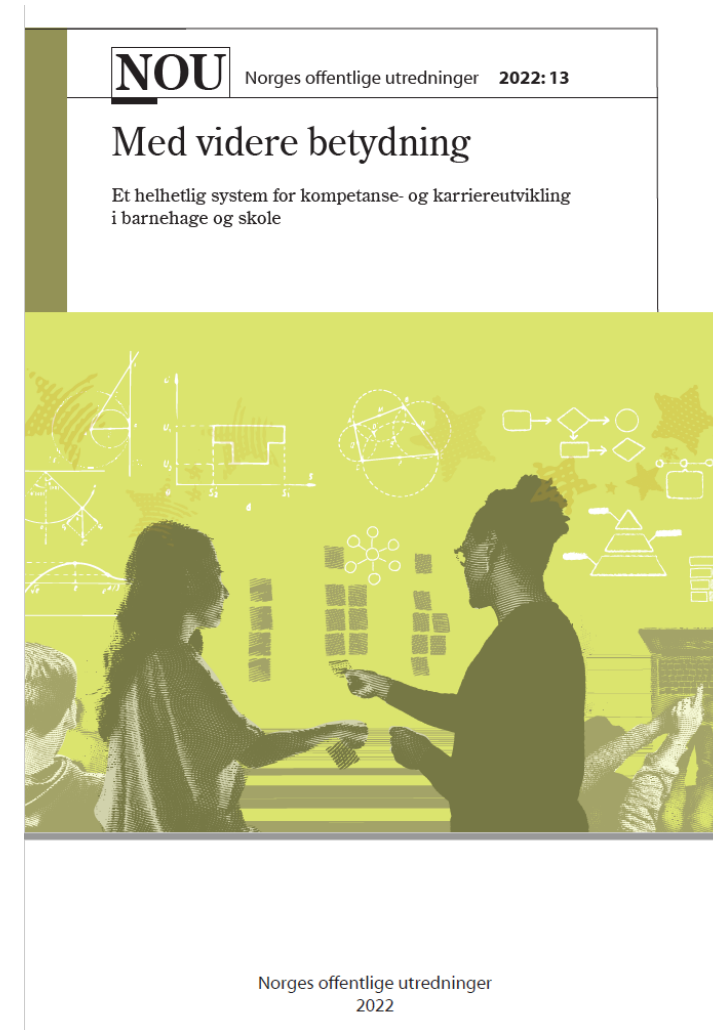


# NOU, Meld. St. og strategi – hva er forskjellen?

-  NOU – Norges offentlige utredninger
    - Faglig utredning fra ekspertutvalg
    - Forstår tiltak, sendes på høring
  -  Meld. St. – Stortingsmelding
    - Politisk dokument fra regjeringen til Stortinget
    - Presenterer politikk og retning
  -  Strategi
    - Operasjonell styringsplan fra departementet
    - Brukes til implementering og oppfølging
    -
- I SKK: NOU 2022:13 ga forslagene – Strategi 2025 setter retningen

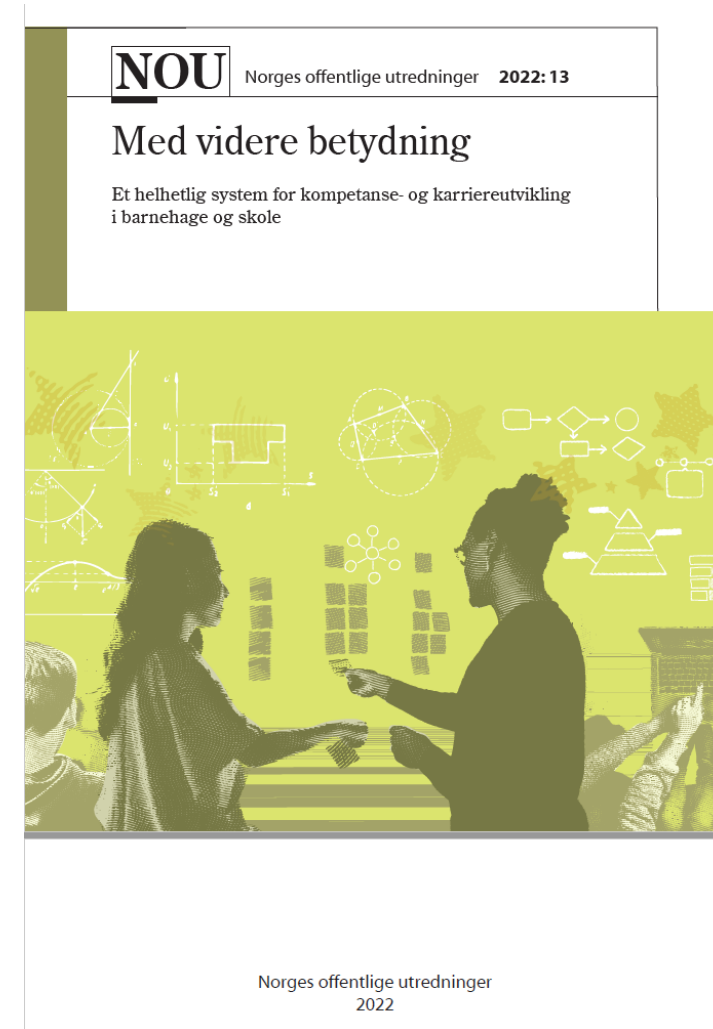
# Med videre betydning

- ▶ EVU utvalget ble oppnevnt i september 2021 med et mål om å foreslå tiltak for å etablere et helhetlig og varig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole.
- ▶ Ambisjon for utvalgets arbeid, er at alle lærere og andre ansatte i barnehage og skole skal få gode muligheter for kompetanseutvikling gjennom hele arbeidslivet.
- ▶ Dette skal bidra til å
  - ▶ Utvikle kvaliteten i barnehager og skoler
  - ▶ fremme utvikling, læring og dannings hos barn og elever
  - ▶ gi likeverdige muligheter og likeverdig kvalitet over hele landet



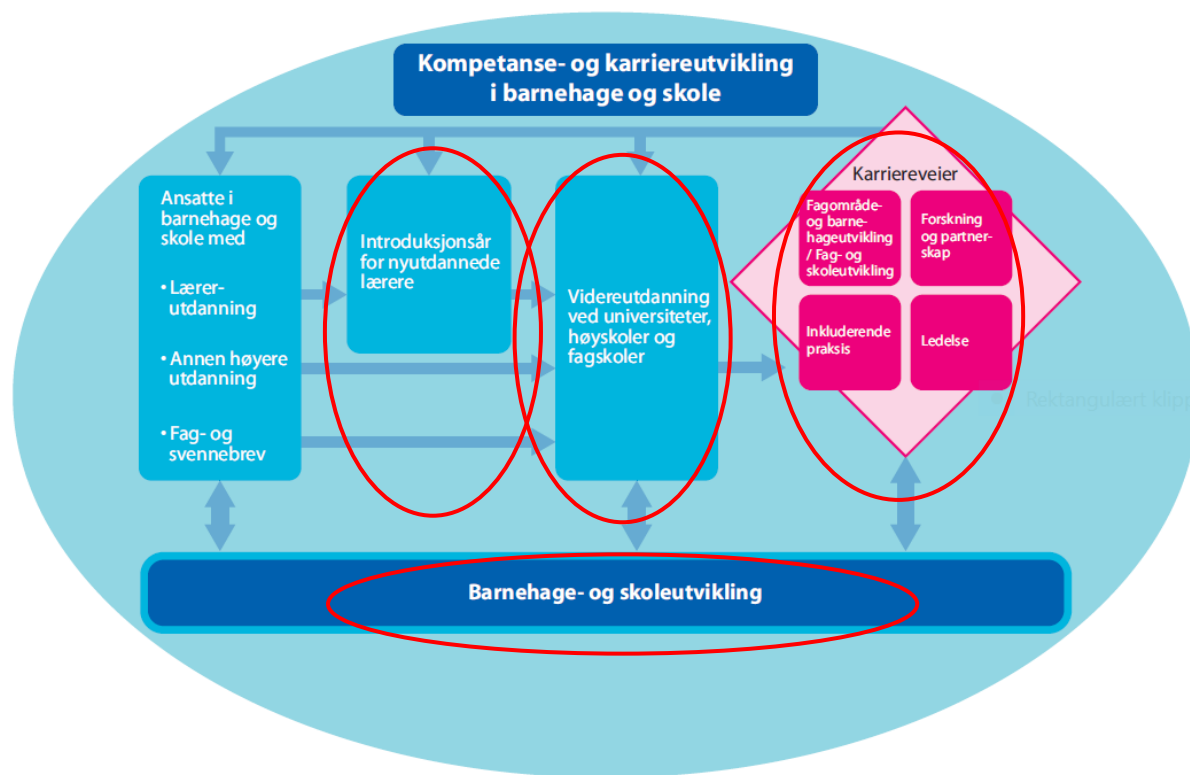
# Med videre betydning

- ▶ Dagens E(VU) tilbud for ansatte i barnehage og skoler må bli mer framtidsretta mener utvalget
- ▶ Utvalget har også som mål at systemet for kompetanse- og karriereutvikling skal gjøre barnehager og skoler mer attraktive arbeidsplasser
- ▶ Utvalget slår fast at flere enn i dag må få mulighet til faglig utvikling,
  - ▶ en faglig utvikling som må komme barn og unge til gode.
  - ▶ den faglige utviklingen må også bidra til at ansatte blir i jobben sin
  - ▶ og at flere ønsker å bli barnehagelærere/lærere

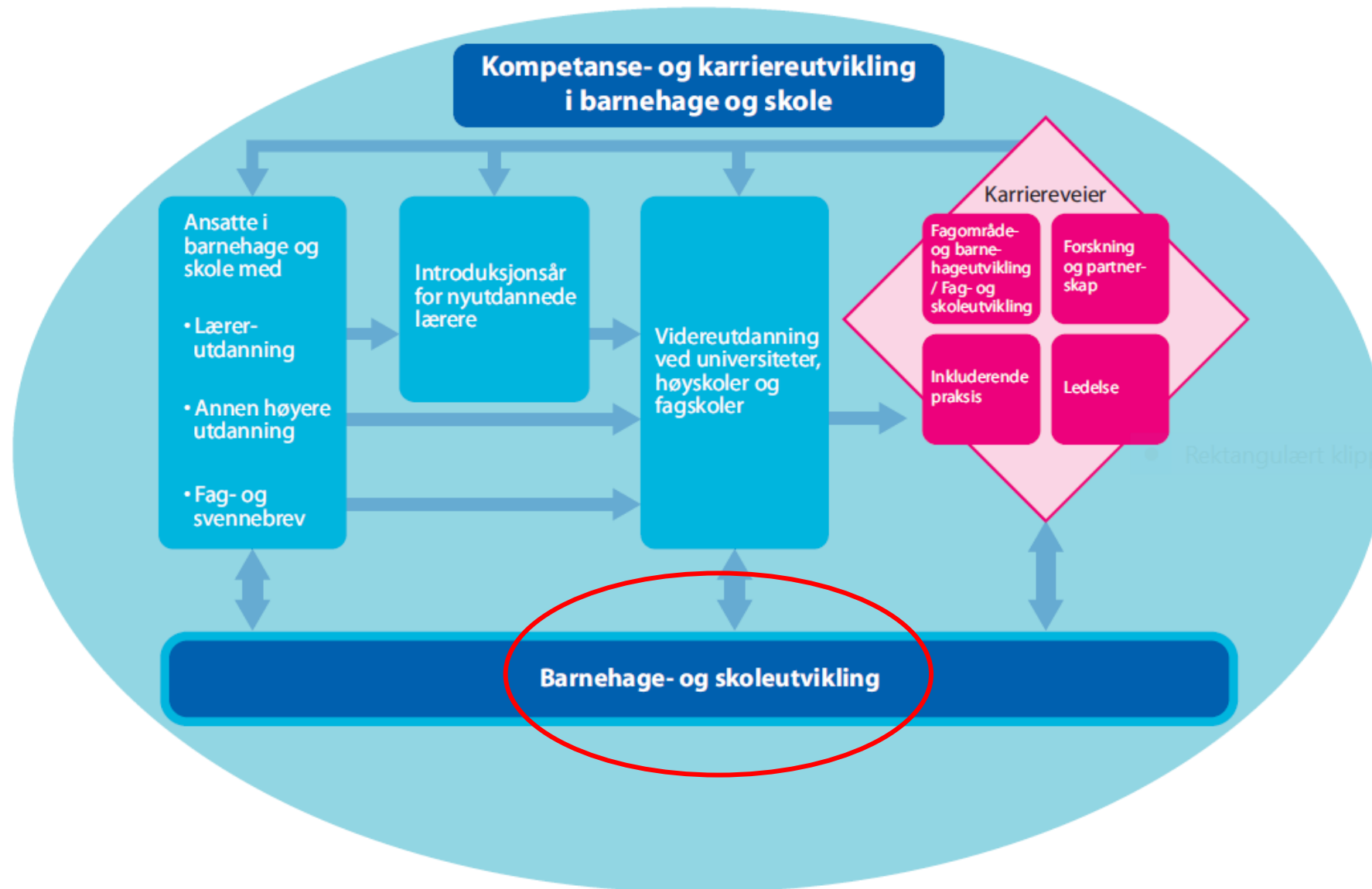




# Med videre betydning



- ▶ Tiltakene som utvalget foreslår kan deles inn i 4 hovedpunkter:
  - ▶ Barnehage- og skoleutvikling skal styrkes med bedre muligheter for langsiktig og forutsigbar planlegging, og ved å bedre møte lokale behov i barnehager og skoler
  - ▶ Alle nyutdannede lærere i barnehage og skole skal få rett til et introduksjonsår som skal bidra til en god start på yrkeslivet.
  - ▶ Flere lærere og andre ansatte i barnehage og skole skal få mulighet til å delta i videreutdanning, og tilbudene skal bli mer fleksible og enklere å kombinere med jobb og privatliv.
  - ▶ Det innføres fire karriereveier i barnehage og skole, som skal gi lærere og andre ansatte mulighet for spesialisering og ansvar for lærings- og utviklingsprosesser i kollegiet.





UTD  
FOR



Sta

U  
E  
F  
(

U  
P  
C



Rogaland  
fylkeskon



Utdannings-  
direktoratet

## Høring - NOU for kompetans

### Sakens gang

Saksnummer Møter

#### Vedlegg:

- 1 Høringssvar
- 2 NOU 2022\_  
karriereutvikl

### Sammendrag

Saken presenter  
**helhetlig system**  
Utredningen er fi  
av professor Søl  
Kunnskapsdepa  
sender ut høring  
høringsprosess

Dagei  
søker

# FORVALTNING AV ORDNINGENE FOR LOKAL KOMPETANSEUTVIKLING OG VIDEREUTDANNING

16.06.2023

Svar på oppdrag 2023-013



Universitetet  
i Stavanger

tem

lag i  
ng, og  
ever i



Kunnskapsdepartementet

# System for kompetanseutvikling i barnehage

2025

Prinsipper og forpliktelser for profesjonsfaglig veiledning for nyutdannede lærere i barnehage og skole



Kunnskapsdepartementet

2025

# Hva er nytt?

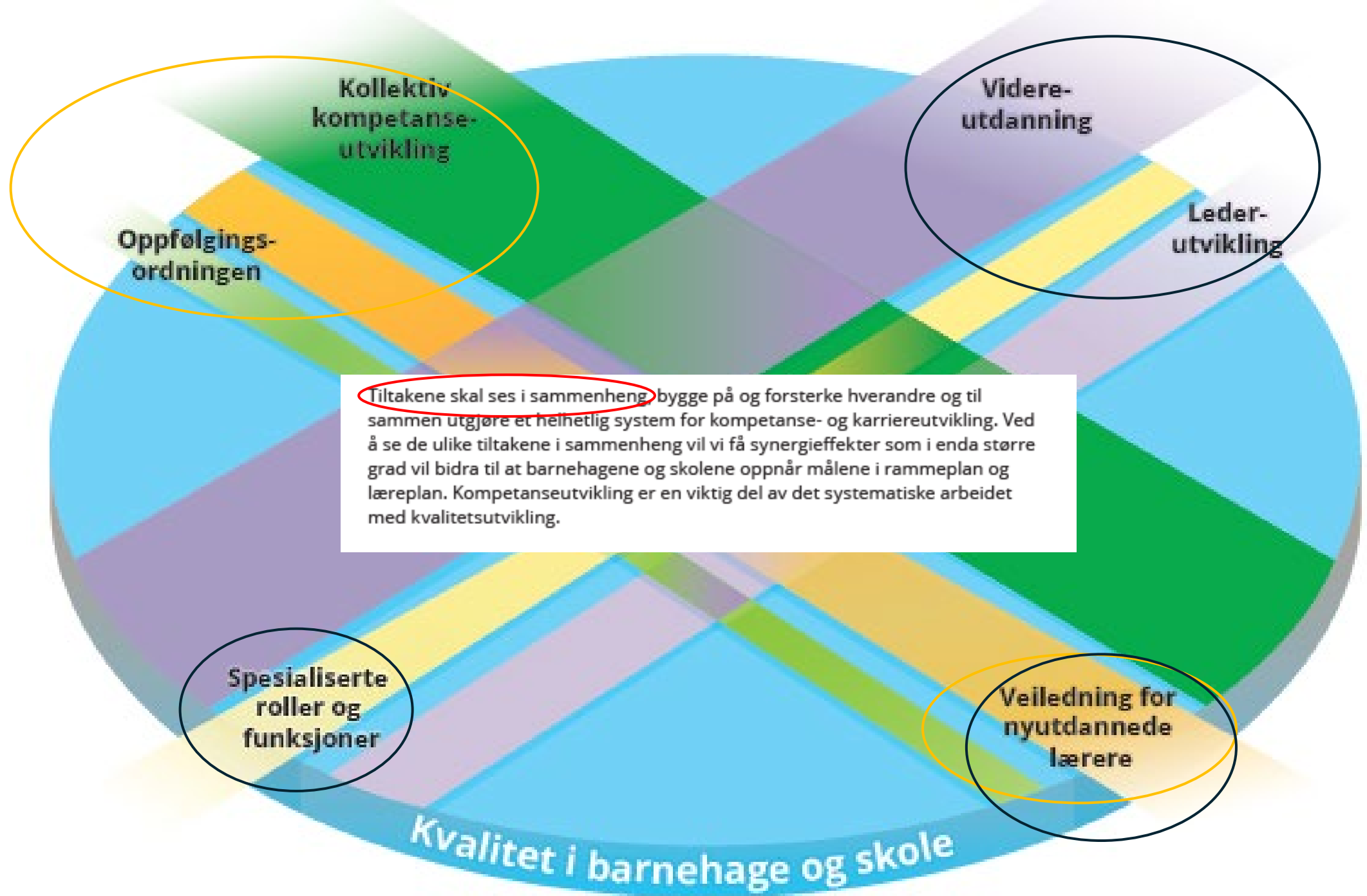
- En helt ny tilskuddsordning for videreutdanning med større lokal handlefrihet
- Utvidelse av målgruppene som kan få statlig støtte og permisjon med lønn til å ta videreutdanning – fra lærere i skolen til «alle»
- Samordning og videreutvikling av tidligere tilskuddsordninger
- Fylkeskommunen får et helhetlig ansvar for tilskuddsordningen for videregående opplæring
- Åpne for å samarbeide med fagskoler og andre kompetansemiljøer
- Forenkling av dagens forskriftstekst

# Mål

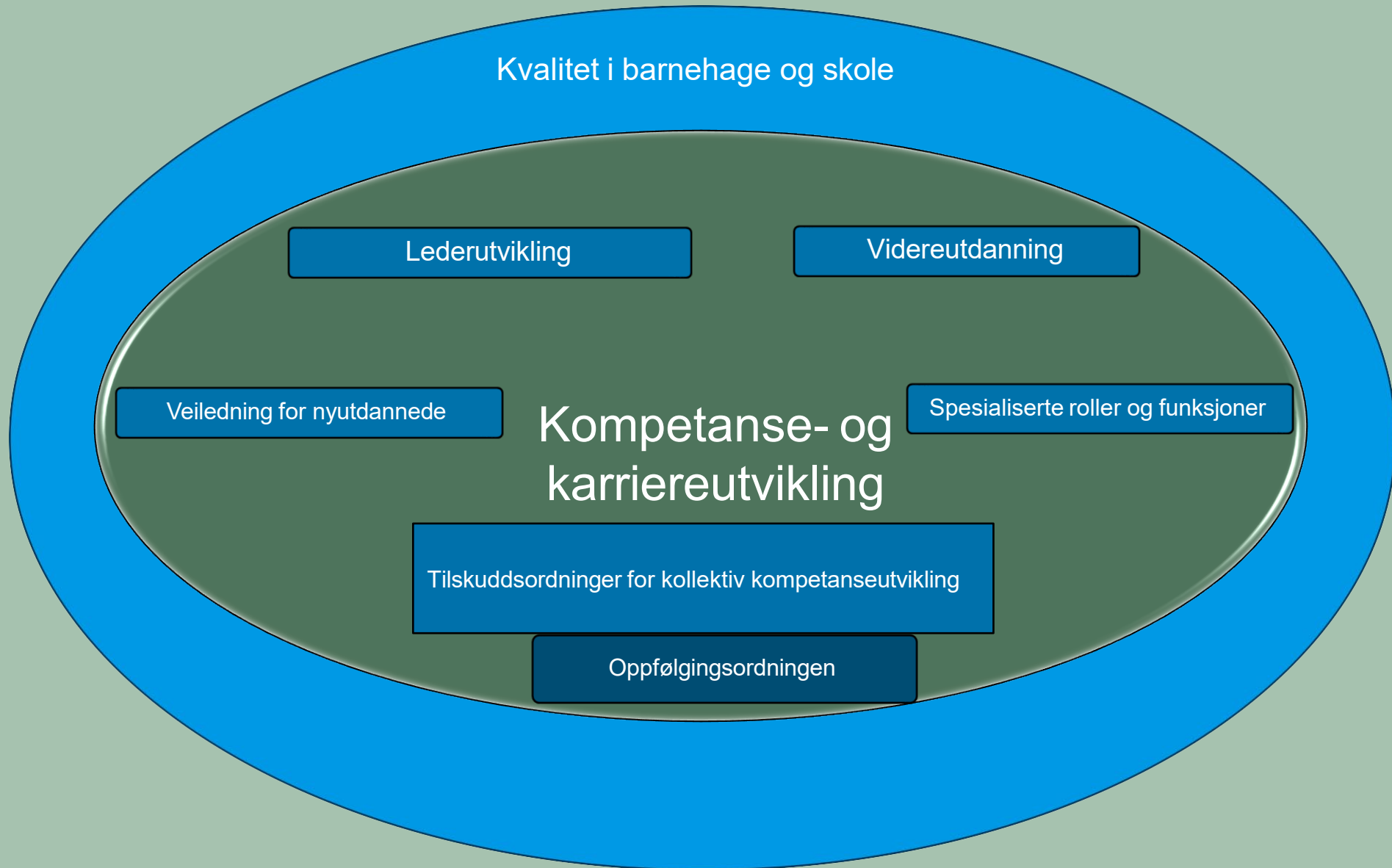
- Alle barn, elever og voksne skal få et godt pedagogisk tilbud i barnehage, grunnskole og videregående opplæring, slik at alle lærer og utvikler seg, opplever mestring og trives
- Gode muligheter for kompetanse- og karriereutvikling gjennom hele arbeidslivet
- Styrke de profesjonelle læringsfelleskapene i og mellom barnehager og skoler
- Gjøre barnehager og skoler til attraktive arbeidsplasser som rekrutterer og beholder lærere og andre yrkesgrupper







# Et helhetlig og varig system for kompetanse- og karriereutvikling



# Målgruppe for kompetansetiltakene

- alle ansatte i barnehage, grunnskole, SFO, videregående opplæring, inkludert fagopplæringen i bedrift, PP-tjenesten, opplæring særskilt organisert for voksne og kulturskole
- ikke alle tiltakene omfatter alle ansattegrupper

## Eiers ansvar

- Det er kommuner, fylkeskommuner og private eiere som planlegger og vurderer kompetansebehov og prioriterer deltakelse i kompetansetiltakene

# Målgrupper

Hovedtiltak	Målgruppe
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-tjenesten
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

# Prinsipper

- Det nye systemet skal bidra til å skape en helhet for alle som bidrar med og deltar i kompetanseutvikling i barnehager og skoler.
- Prinsipper som skal gjelde for det systemet er at det skal være:
  - langsiktig og forutsigbart
  - møte det lokale behovet og ivareta ansattes medbestemmelse
  - bygge på likeverdige partnerskap
  - det skal være sammenheng mellom individuell og kollektiv kompetanseutvikling
  - kunnskapsbasert



# Et helhetlig og varig system for kompetanse- og karriereutvikling





# Veiledning for nyutdannede lærere i barnehage og skole

Prinsipper og forpliktelser for  
profesjonsfaglig veiledning  
for nyutdannede lærere i  
barnehage og skole



Kunnskapsdepartementet

2025

# Veiledning for nyutdannede lærere i barnehage og skole

Udannings-  
sektoret

Haytingar | Kalender | Presse | Om Udir | In English |

[Utdanningsløpet](#) | [Læring og trivsel](#) | [Eksamen og prøver](#) | [Kvalitet og kompetanse](#) | [Tall og forskning](#) | [Regelverk, tilsyn og tilskudd](#)

[Forside](#) > [Arbeid med kvalitet og kompetanse](#) > [Profesjonsfaglig veiledning for nyutdannede lærere i barnehage og skole](#) > [Veiledning av nyutdannede – hvordan kan det gjennomføres?](#)

## Veiledning av nyutdannede – hvordan kan det gjennomføres?

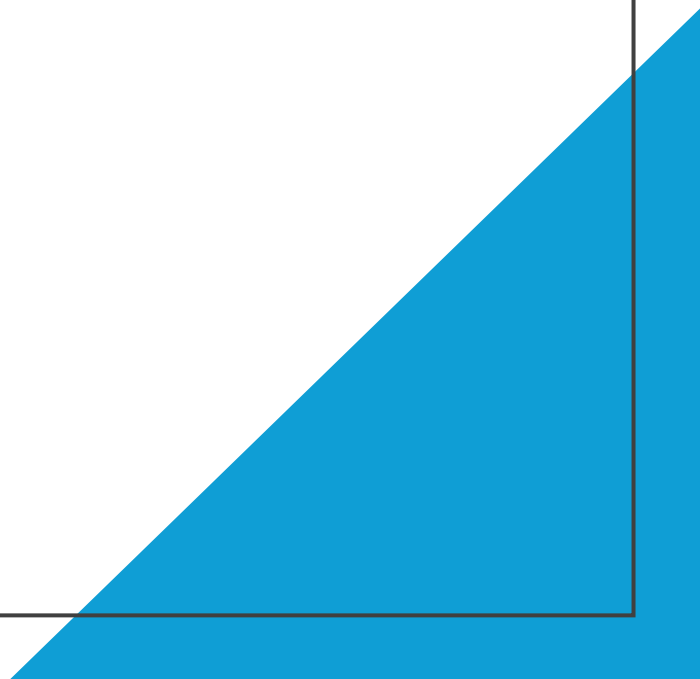


I denne veilederen finner du kjennetegn på gode veiledningsordninger og eksempler på hvordan man kan etablere og videreutvikle en veiledningsordning lokalt.

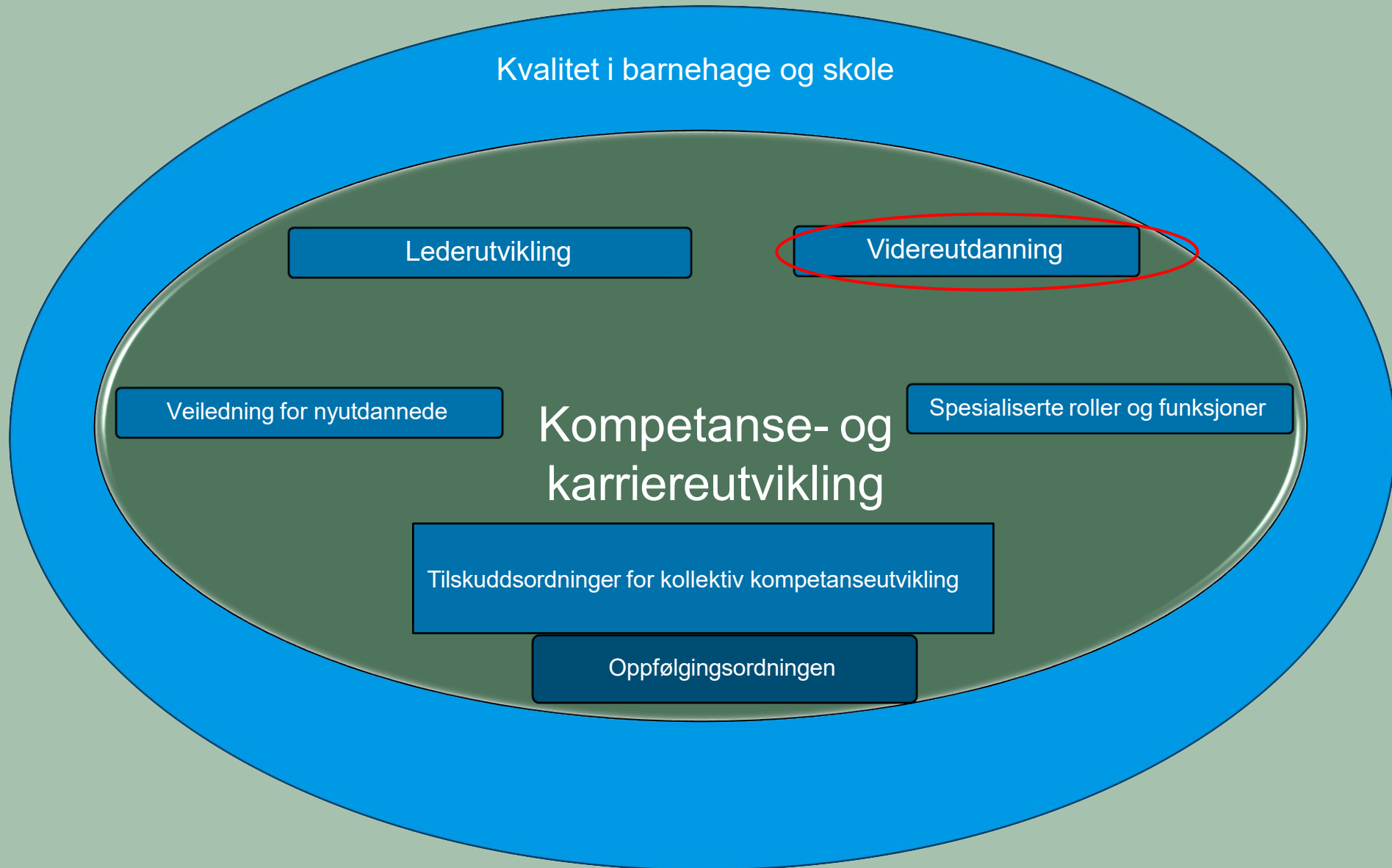
- utøvelsen av læreryrket
- skaper en god sammenheng mellom den kvalifiseringen som skjer i utdanningen og videre profesjonsutvikling i yrket
- videreutvikler den nyutdannedes kompetanse og praksis
- inkluderer, anerkjenner og bruker den nyutdannede som ressurs og bidragsyter i profesjonsfellesskapet
- ses i sammenheng med øvrige kompetansetiltak i barnehage og skole
- tilpasses den nyutdannedes forutsetninger og behov
- tilpasses lokale forhold når det gjelder organisering og innhold

# Veiledning for nyutdannede lærere i barnehage og skole

- Tilskuddsordningen for veiledning for nyutdannede er styrket med 75 mill. kroner i 2025
- Omfatter fra høsten 2025 også lærere i barnehage og videregående skole (i tillegg til lærere i grunnskolen)
- Dokumentet *Prinsipper og forpliktelser for profesjonsfaglig veiledning for nyutdannede lærere i barnehage og skole* er justert sammen med partene



# Et helhetlig og varig system for kompetanse- og karriereutvikling



# Videreutdanning

- Flere lærere og ansatte i andre yrkesgrupper skal få like muligheter til å delta på videreutdanning.
- 25 prosent permisjon med lønn for å delta på videreutdanning på 30 studiepoeng over to semestre.
- Øremerket tilskudd til kommuner, fylkeskommuner og private skoler, med en forholdsmessig fordeling. Private barnehager får tilskudd via kommunen.
- Kommuner, fylkeskommuner og eiere vurderer hvem som skal delta på videreutdanning ut fra behov.
- Forskrifter for tilskuddsordningen sendes på høring fra Utdanningsdirektoratet i mai. Skal gjelde fra 2026.

# Videreutdanning

- UH får tildelt øremerkede midler til å utvikle og tilby videreutdanning for lærere og ansatte i andre yrkesgrupper i barnehage og skole
- Tilrettelegge for kortere moduler til videreutdanning
- UH må tilby videreutdanning utfra kompetansebehov og etterspørsel lokalt
- Sammenheng mellom kollektive kompetansetiltak videreutdanning og lærerutdanningene

## Innfasing av ny ordning for videreutdanning

	2024–2025	2025–2026	2026–2027
<b>Målgruppe</b>	Lærere i barnehage, skole og kulturskole	Lærere i barnehage, skole og kulturskole	Utvidet målgruppe
<b>Statlig støtte til barnehage- og skoleeier</b>	Søknadsbasert med nasjonale prioriteringer	Søknadsbasert med nasjonale prioriteringer	Tilskuddsordning med forholdsmessig fordeling av midler til eiere
<b>Vilkår for deltakere</b>	Tilretteleggingsmidler Vikar- og stipendmidler	Tilretteleggingsmidler Vikar- og stipendmidler	Retningslinjer: 25 prosent permisjon med lønn
<b>Søknadsprosedyre</b>	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.
<b>Tildeling av midler til universitet eller høyskole (UH)</b>	Gjennom anbudskonkurranse i regi av Udir.	Øremerket bevilgning i tildelingsbrev til UH.	Øremerket bevilgning i tildelingsbrev til UH.



# Et helhetlig og varig system for kompetanse- og karriereutvikling



# Lederutvikling og lederutdanning

- Videreutvikle lederutdanningene for ledere i barnehage og skole.

# Et helhetlig og varig system for kompetanse- og karriereutvikling



# Tilskuddsordning for kollektiv kompetanseutvikling

- Egen tilskuddsordning for barnehage og grunnskole, som fremdeles forvaltes av statsforvalteren.
- En egen tilskuddsordning for videregående opplæring som fylkeskommunene får ansvar for.
- Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis vil bli ivaretatt gjennom disse to ordningene.
- Forskrifter for nye tilskuddsordninger vil sendes på høring fra Udir i mai.
- Nye forskrifter skal gjelde fra 2026.

# Felles overordnet mål for de tre tilskuddsordningene

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 og elever.

Som del av dette skal ordningene bidra til å bygge kompetanse for å forebygge utenforskap, fremme inkludering og gi individuelt tilrettelagt tilbud og opplæring til de som har behov for det.



# Prosess fastsetting av forskriftene

**7. mars 2025**

Utkast til forskrifter  
sendes Kunnskaps-  
departementet

**Våren 2025**

Utkast til forskrifter på  
høring

**Høsten 2025**

Forskriftene gjøres  
kjent

**1. januar 2026**

Forskriftene iverksettes





gsdirektoratet



Utdannings-  
direktoratet

[Høring om forskrifter til tre tilskuddsordninger for kompetanseutvikling i barnehage, grunnskole og videregående opplæring](#)

[Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole](#)

[Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling i videregående opplæring](#)

[Forskrift om tilskudd til videreutdanning i barnehage, grunnskole og videregående opplæring](#)

**Høring om forskrifter til tre tilskuddsordninger for kompetanseutvikling i barnehage, grunnskole og videregående opplæring**

**Frist for uttalelse**  
1. oktober 2025

**Publisert dato**  
19. mai 2025

**INGEN MERKNADER TIL HØRINGEN**

**1. Høring om forskrifter til tre tilskuddsordninger for kompetanseutvikling i barnehage, grunnskole og videregående opplæring**

Utdanningsdirektoratet sender med dette forslag til tre forskrifter for følgende tilskuddsordninger på høring:

- Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole

# Prosess fastsetting av forskriftene

# Et helhetlig og varig system for kompetanse- og karriereutvikling

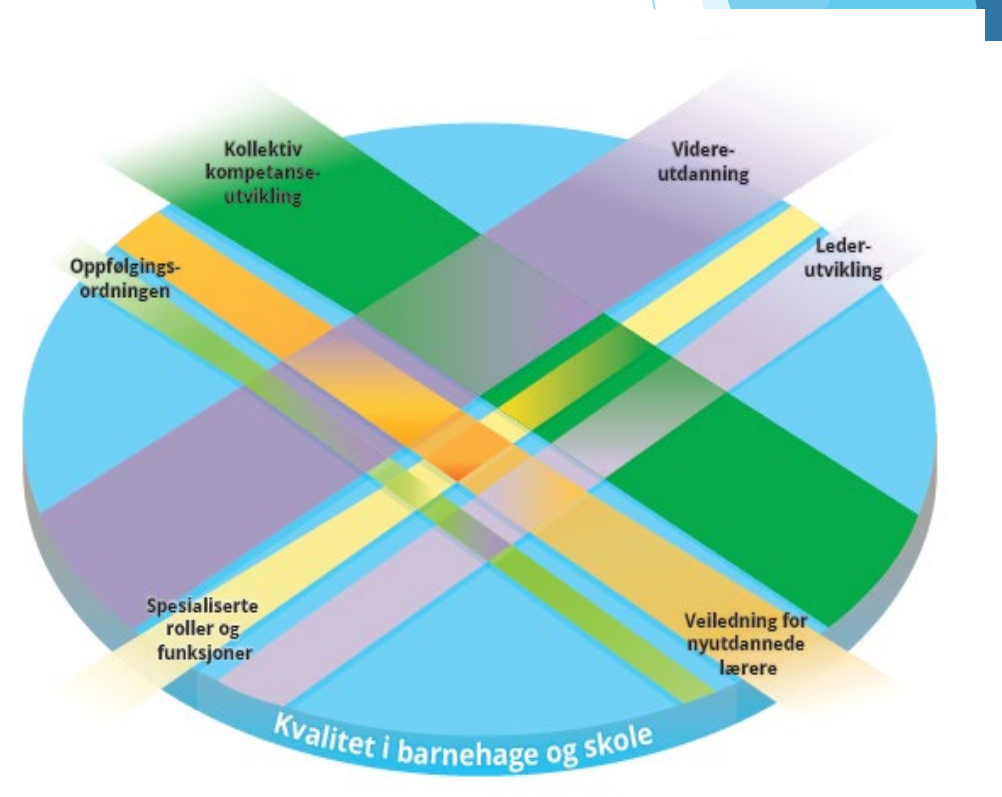


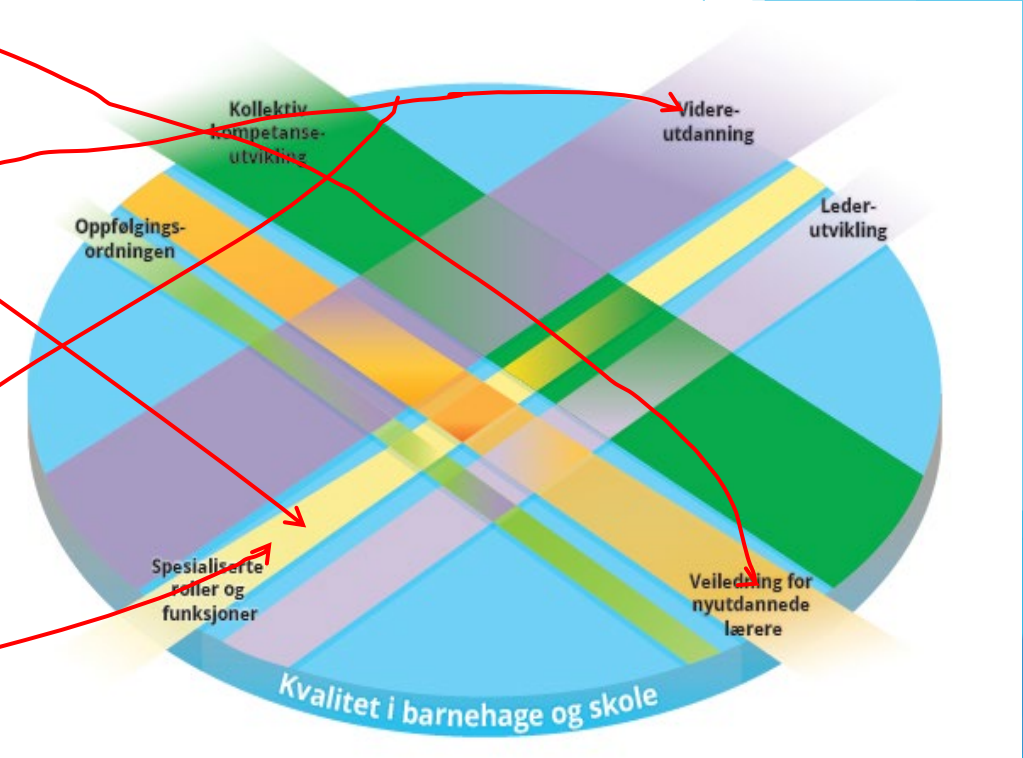
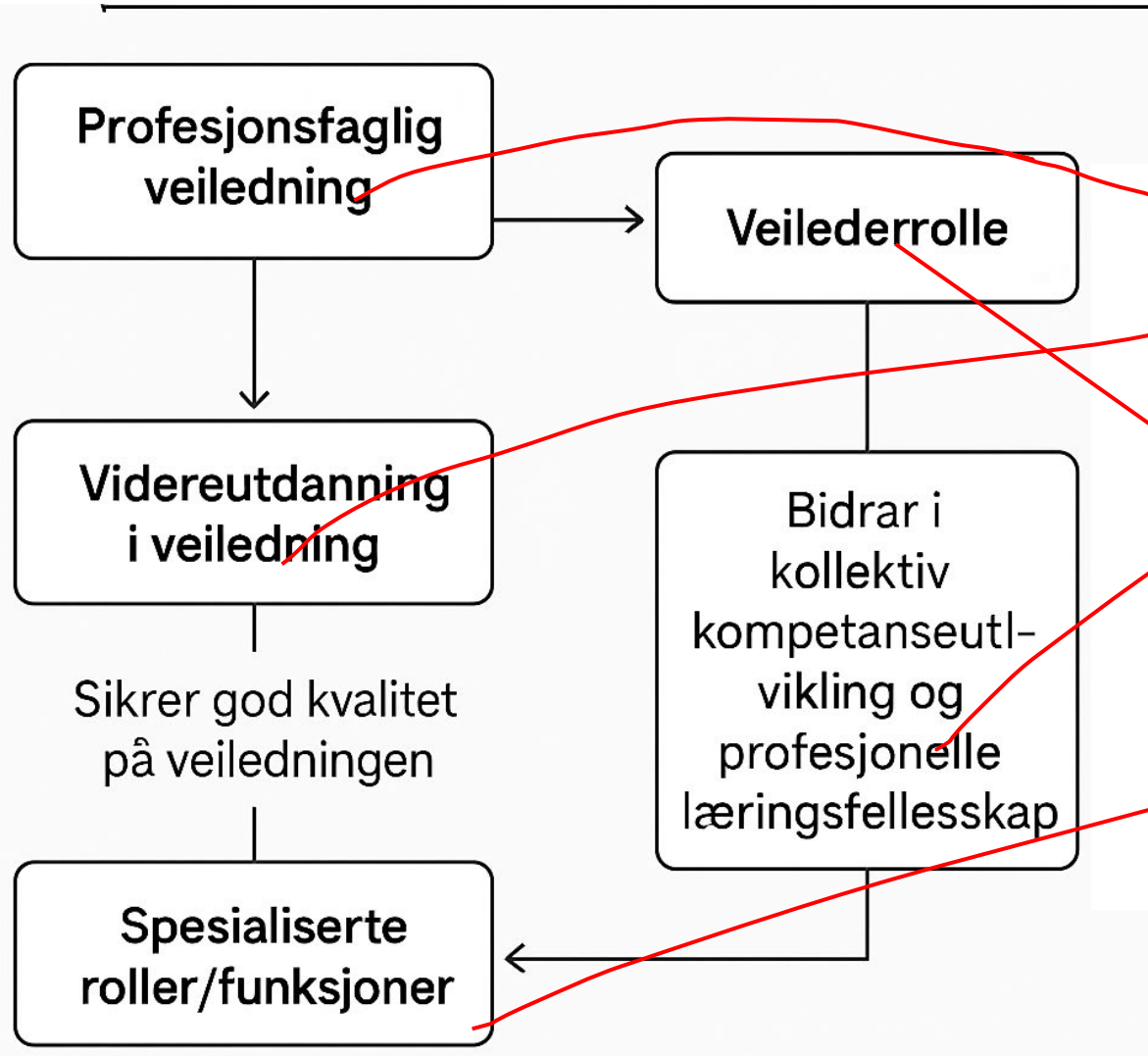
# Spesialiserte roller og funksjoner

- Egne roller eller funksjoner for å lede utviklingsarbeid i kollegiet og for å styrke det profesjonelle læringsfellesskapet i barnehage og skole.
- Viktig for at flere ønsker å bli værende lenger i yrket.
- UH kan utvikle og tilby videreutdanningstilbud for lærere og ansatte i andre yrkesgrupper som har en rolle/funksjon.
- Man er ikke i mål med å utvikle veiledende rammer for spesialiserte roller og funksjoner sammen med partene. En forutsetning at dette arbeidet er partsforankret.

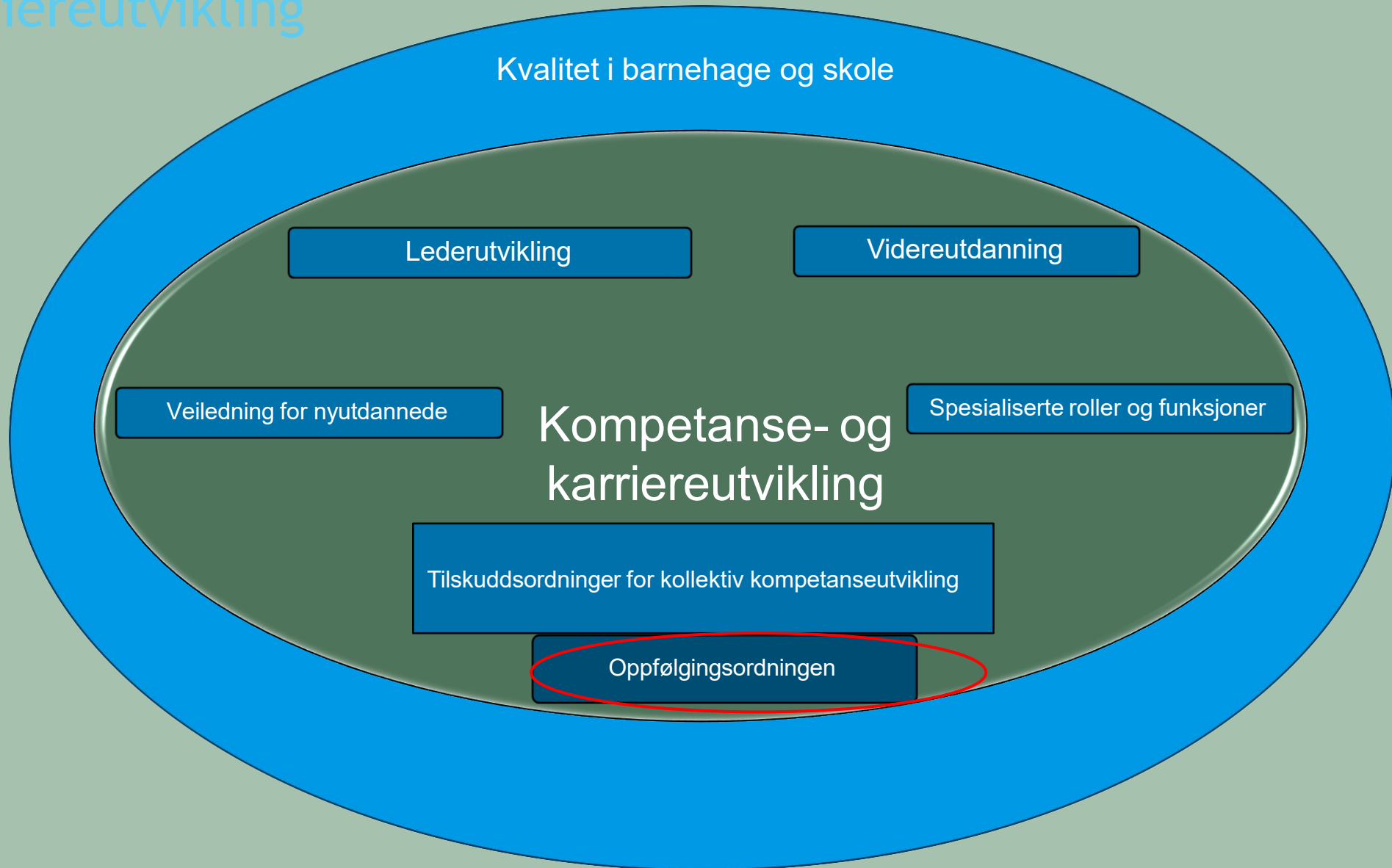
# Sammenheng mellom tiltak

Tiltak/rolle	Formål/effekt	Sammenheng med øvrige tiltak
Profesjonsfaglig veiledning	Styrker nyutdannedes bidrag til profesjonsfellesskapet og kompetanseutvikling	Viktig for kvalitetsutvikling barnehage og skole
Videreutdanning i veiledning	Sikrer god kvalitet på veiledningen	Forutsetning for at veileder skal kunne fylle sin rolle på en god måte
Veilederrolle	Spesialisert rolle for ansatte (nyutdannede, praksisstudenter, kolleger)	Et eksempel på karriereutvikling og profesjonell spesialisering
Spesialiserte roller/funksjoner	Bidrar i kollektiv kompetanseutvikling og profesjonelle læringsfellesskap	Understøttes gjennom tilskuddsordninger
Tilskuddsordning for kollektiv kompetanseutvikling	Stimulerer utvikling av profesjonelle læringsfellesskap	Knytter sammen veiledning videreutdanning og utvikling av kvalitetskultur på arbeidsplassen





# Et helhetlig og varig system for kompetanse- og karriereutvikling



# Oppfølgingsordningen

- Gir støtte til kommuner som har svake resultater på sentrale områder av opplæringen over tid
- Kommunene i ordningen får tilbud om veiledning og ekstra støtte til sitt kvalitetsutviklingsarbeid i inntil tre år
- Udir har fått i oppdrag å videreutvikle oppfølgingsordningen slik at den enda bedre skal møte behovene til kommunene som deltar. Vil være klart i 2026

# Videre prosess

- ← Strategi for det helhetlige systemet - er lansert
- ← Prinsipper og forpliktelser for veiledning for nyutdannede lærere i barnehage og skole er justert sammen med partene - Er lansert
- ← Utdanningsdirektoratet har fått i oppdrag å etablere og videreutvikle systemet.
  - ← Forskrifter for tre tilskuddsordninger i systemet sendes ut på høring. ( Er sendt ut )
- ← KD vurderer hvordan de øremerkede midlene til videreutdanning til UH skal fordeles fra 2026.





# Spørsmål?

Hva betyr dette for  
tillitsvalgte?



## Videreutdanning

- ? Hva tillitsvalgte kan bidra med:
  - Etterspørre lokal prioritering
  - Sikre transparens i hvem som får delta
  - Bistå ansatte i søknadsprosess

## Kollektiv kompetanseutvikling

- ? Rolle for tillitsvalgte:
  - Påvirke hva som løftes inn i behovsmeldinger
  - Følge opp at profesjonsfellesskap faktisk styrkes

## Veiledning av nyutdannede

- ? Tillitsvalgtes rolle:
  - Følge opp at nyutdannede faktisk får veiledning
  - Spørre: Har veilederne fått videreutdanning?

## Spesialiserte roller og funksjoner

- ? Tillitsvalgtes rolle:
  - Bidra til at nye roller utvikles i dialog, ikke over hodet
  - Følge med på oppgaveinnhold og avlastning

## Lederutvikling

- ? Tillitsvalgtes rolle:
  - Være med å sette krav til kvalitet og innhold
  - Følge med på hvordan ledere involveres i kompetanseutvikling

## Oppfølgingsordningen

- ? Tillitsvalgtes rolle:
  - Være med i refleksjon og utviklingsarbeid lokalt

Takk for  
oppmerksomheten !