

KARRIERE OPPLAND – versjon februar 2010

Kompetanse- og utviklingsplan 2009-2012

1.

Innledning

Oppland fylkeskommune ønsker å være en lærende organisasjon der læring gjennom jobbutøvelse skal være en effektiv måte å utvikle ny kompetanse på. Kompetanse- og utviklingsplan for Karriere Oppland er en delplan med basis i overordnet plan for organisasjonen, og skal imøtekomme både individuelle og organisatoriske behov for kompetanseutvikling. Planen skal være grunnlag for utarbeidelse av regionale planer for det enkelte karrieresenter.

Kompetanse- og utviklingsplan skal sikre:

- At organisasjonen og den enkelte medarbeider har nødvendig kompetanse i forhold til funksjoner i senteret
- At organisasjonen har evne til nødvendig endring og utvikling og ha fokus på god tjenesteyting
- At et godt arbeidsmiljø utvikles gjennom at den enkelte medarbeider blir sett, opplever trygghet på arbeidsplassen gjennom tydelige forventninger fra arbeidsgiver
- Kompetanseutvikling basert på dialog og medvirkning

I Karriere Oppland skal kompetanse- og utviklingsarbeid i partnerskapet foregå i spenningsfeltet mellom å ta vare på gode erfaringer og samtidig være åpen for å bidra til endringsprosesser i sentrene. Både formell kompetanse og vurdering av realkompetanse er grunnlag for den totale kompetansen karrieresentrene innehar. Kompetanse skal utvikles i forhold til behov i gjennomføring av de 6 funksjonene i senteret.

Kompetanseutvikling i Karriere Oppland skal skje gjennom:

- Å bygge opp formell kompetanse knyttet til funksjoner
- Læring i det daglige på arbeidsplassen – eks. kollegaveiledning og erfaringsdeling
- Påfyll gjennom kurs/fagdager på aktuelle tema
- Tilgang til systematisert informasjon gjennom web og kvalitetssystem
- Å benytte alternative møteplasser – eks. videokonferanse

Definisjon

Kompetanse kan defineres som evne til å møte komplekse krav, situasjoner og utfordringer. Når kunnskapsressurser tas i bruk for å løse oppgaver i konkrete situasjoner, er det viktig at dette samtidig stimulerer til videre læring og kompetanseutvikling. Læring og kompetanse er knyttet til handling og samhandling i ulike fellesskap, samtidig som de er både individuelle og kollektive. Graden av læring avhenger ikke bare av hvilke kunnskaper, ferdigheter og holdninger den enkelte har, men av hvor læringsstøttende omgivelsene er, i form av både menneskelige, økonomiske og fysiske ressurser. Læringen avhenger også av åpen kommunikasjon og det indre og ytre læringstrykk som fellesskapet selv og omgivelsene skaper.

Kompetanse består av ulike komponenter:

Kunnskaper: Kan forstås som ulike former for informasjon som er mer eller mindre organisert hos den enkelte. Dette innebærer både teori og erfaringskunnskap, såkalt personlig kunnskap eller ”taus kunnskap” som ikke er så lett å sette ord på, men som gir store utslag på de handlingene vi utfører.

Ferdigheter: Forstås som kapasitet til å handle på bestemte måter, å være i stand til å utføre konkrete oppgaver.

Holdninger: Holdninger er påvirket av både eget livssyn og egne verdier, og gir seg utslag i f.eks arbeidsmoral, følelse av tilhørighet, innstilling både til oss selv, andre mennesker og oppgaver.

Evner: Skiller seg fra de andre komponentene ved at det er grunnleggende egenskaper ved en person som i liten grad kan påvirkes gjennom konkrete utviklingstiltak.

Prioriterte utviklingsområder for Karriere Oppland i 2010

- Utvikle bruken av Vigovoksen og vigoweb – registrering og rapportering
- Utvikle og ta i bruk nettbaserte løsninger for videregående opplæring – fellesfag og yrkesfag
- Metodisk tilnærming til karriereveiledning – felles håndbok/verktøykasse
- Funksjon 4 – tilrettelegging for høgskole/fagskole – hvilke rolle skal karrieresentrene/Opus ha

1. Veiledning

Partnerskap for karriereveiledning

Målet for partnerskap for karriereveiledning er å utvikle et forpliktende partnerskap for koordinering og samarbeid om karriereveiledning i et livslangt perspektiv i hvert fylke. Arbeidet bør omfatte flest mulig aktører i et reelt forpliktende samarbeid, og skal være forankret i fylkeskommunen.

Partnerskapene skal bidra til å samordne og tilby en bedre og mer helhetlig karriereveiledning og gjøre det enklere å finne fram i tilbudet. Partnerskapene skal bidra til å fremme løsninger som ivaretar de ulike brukergruppernes behov lokalt og regionalt, tydeliggjøre roller og oppgaver mellom etater og samarbeidspartnere på fagfeltet, styrke arbeidet med karriereveiledning i grunnskolen og videregående skole og styrke samarbeidet om karriereveiledning som virkemiddel mot arbeidslivet og arbeidsmarkedspolitikken

Følgende definisjon av karriereveiledning er utgangspunkt for kompetanseplanen:

I en rapport fra Kunnskapsdepartementet (KD) sommeren 2007 *Tilstandsrapport om livslang læring i Norge* bruker man denne definisjonen:

Karriereveiledning er en tjeneste som tar sikte på å styrke den enkeltes informasjon om, refleksjon over og motivasjon i forhold til valgmulighetene, slik at vedkommende kan treffe informerte og reflektert valg om utdanning og arbeid.

De som tilbyr karriereveiledning i Oppland skal utvikle en bevissthet omkring bruk av veiledningsbegrepet; - det plasserer brukeren i forsetet og legger vekt på individets egne mestringsstrategier og selvstendighet.

Karriereveiledning er en prosess som består av flere faser. I Oppland skal vi ha fokus på innhold i gjennomføring av veiledning. For å sikre dette perspektivet tar vi utgangspunkt i Egans modell – faser i veiledning.

Mer utdypende om modell:

Kartlegging/avklaring	Mulighetsorientering	Veien videre
Bli kjent med seg sjøl: Tester, kartlegging av kompetanse, Dokumentasjon.	Muligheter innen utdanning og yrker: Informasjon på nettsteder, utprøving i praksis, bedriftsbesøk,	Oppsummering, utarbeide elevplaner/handlingsplaner/karrier eplaner/ individuell utviklingsplan,

møte med rollemodeller

2. Videregående opplæring for voksne

Karriere Oppland har ansvar for å gjennomføre og legge til rette for videregående opplæring til voksne etter Opplæringsloven. Videregående opplæring for voksne bygger på realkompetansevurdering og skal tilrettelegges gjennom fleksible opplæringsløp. De ansatte i Karriere Oppland må ha kompetanse til å vurdere rett og tilrettelegge for opplæring slik at flest mulig voksne får gjennomført videregående opplæring.

3. Styrking av rådgivingstjenesten

Styrking av karriereveiledning rettet mot grunnopplæringen

Stortinget har i tillegg vedtatt å styrke ressursene til rådgiving i skolen og har i den forbindelse økt rammetilskuddet til fylkeskommunen. Intensjonen er å styrke det forebyggende arbeidet med å forhindre frafall og omvalg ved å styrke kvaliteten på karriereveiledning rettet mot grunnskolen. Bevilgningen til de regionale karrieresentrene er også økt. En hovedhensikt er å gi karrieresentrene større mulighet til å samarbeide med ungdomsskolene for å forebygge at ungdommer faller ut av videregående opplæring. Karrieresentrene vil slik bli viktige ressursentre for rådgivere i grunnopplæringen.

4. Tilrettelegging for fagskole/høgere utdanning

Karriere Oppland skal tilrettelegge for desentral fagskole og høgere utdanning. Karrieresenteret kan i samarbeid med høgskolene gi informasjon om studietilbud, gjennomføre og tilrettelegge for studentene, gi tilgang på rom og datautstyr og gi tilbud om faglig og pedagogisk veiledning.

5. Nettverksutvikling og innhenting av kompetansebehov

Karriere Oppland skal utvikle nettverk med samarbeidspartnere i regionen og kartlegge kompetansebehov. Dette gir grunnlag for å utvikle opplæringstilbud i regi av karrieresenteret på videregående nivå, og i tillegg koordinere og formidle kompetansebehov mot fag- og høgskole.

6. Motivasjon og rekruttering

Karriere Oppland skal arbeide aktivt for å motivere til opplæring og kvalifisering på alle nivå.

Funksjon	Tiltak	Målgruppe	Gjennomføring
1. Veiledning	<p>Videreutdanning:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utdanning i rådgivning HIL/Hiak/NTNU 60 stp • Karriereveiledning HIL 30 stp • Karriereveiledning på nett 7.5 stp (eller tilsvarende utdanninger) <p>Etterutdanning:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etablere felles teorigrunnlag for arbeid med karriereveiledning • Utvikle felles begreps- og rolleforståelse • Opplæring i veiledningsverktøy- og metoder (håndbok i karriereveiledning etc.) • Oppfølging av lov og forskrift • Kunnskap om utdanning og arbeidsliv 	<ul style="list-style-type: none"> • utdannings- og yrkesrådgivere i grunnopplæringen • oppfølgingstjenesten • karriereveiledere i karrieresentre (Opus, NAV etc) • regionale koordinatore • veiledere i attføringsbedrifter 	<p>21.04 Fagdag karriereveiledning 3 første kulepunkt etterutdanning (for karriereveiledere i senteret evt også fra NAV)</p> <p>Høst 10 Fagdag med høgskolene om høgere utdanning (for karriereveiledere i senteret evt også fra NAV)</p>
2. Videregående opplæring for voksne	<p>Videreutdanning:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faglig og pedagogisk universitet/høgskoleutdanning • YPU v/Høgskolen i Akershus 10 stp. <p>Etterutdanning:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oppfølging av lov og forskrift, læreplaner • Voksenpedagogikk – faglig og metodisk • Bruk av støtte-systemer (Vigovoksen, 	<ul style="list-style-type: none"> • ansatte i KO og videregående skoler • innleide fagveiledere 	<p>22.02 Fagdag Vigovoksen</p> <p>12.03 Vurderingsarbeid Arbeid i faggrupper</p> <p>21.04 Realkompetansevurdering Deltakelse VOX?</p> <p>Fagdag om fagopplæring –</p>

	<p>Fronter, Extens, Vigoweb etc)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tilpasset opplæring for voksne og bruk av realkompetansevurdering • Bruk av nettbasert løsninger • Oppfølging ny vurderingsforskrift • Eksamensrutiner 		Mai evt. fagdager høst
<p>3. Styrking av rådgivingstjenesten</p>	<p>Videreutdanning:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utdanning i rådgiving HIL/Hiak/NTNU 60 stp • Karriereveiledning HIL 30 stp • Karriereveiledning på nett 7.5 stp <p>Etterutdanning:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utvikle felles teorigrunnlag, begreps- og rolleforståelse • Opplæring i bruk av veiledningsverktøy og metoder • Bruk av elevplan • Opplæring i identifisering, kartlegging og oppfølging av elever som står i fare for å avbryte opplæring • Utvikling av fagene utdanningsvalg og prosjekt til fordypning • Kjennskap til muligheter innen de ulike fag (real-fag) • Kjennskap til utenlandsstudier • Oppfølging av lov og forskrift • Kunnskap om mulighetene videregående 	<ul style="list-style-type: none"> • Rådgivere i skolen • karriereveiledere i karrieresentre og NAV, rådskoord. • regionale koordinatorene • Kontaktlærere og faglærere i begge skoleslag, tilsatte i karrieresentrene • Rådgivere, kontaktlærer og faglærere på skolene. • Karriereveiledere i karrieresentrene, regionale koordinatorene og NAV 	

	opplæring og arbeidsliv <ul style="list-style-type: none"> • Muligheten for grunnskoleelever som ønsker å ta i videregående. 		
4. Tilrettelegging for fag- og høgskoleutdanning	Etterutdanning: <ul style="list-style-type: none"> • Opplæring i høgskolens inntaksregler og realkompetansevurdering • Opplæring i samarbeid med høgskolen om studieportefølje – innhold og arbeidsformer 	Ansatte i KO	Fagdag høst med høgskolene
5. Nettverksutvikling og innhenting av kompetansebehov	Etterutdanning: <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidslivkunnskap • Trender i arbeidsmarkedet – prognoser for framtida • Evne til å danne og bruke nettverk • Kunnskap om juridiske og faglige retningslinjer • Bruk av BKA, opplæring i grunnleggende ferdigheter • Utvikle metoder og verktøy for å kartlegge behov i bedrifter/kommuner 	Ansatte i KO	20.05 Utvikle metoder og verktøy for kompetansekartlegging Leder møte
6. Motivasjon og rekruttering	Etterutdanning: <ul style="list-style-type: none"> • Kunnskap om å utarbeide informasjonsstrategi for lokalt karrieresenter • Opplæring i markedsføring – motivasjon og rekruttering • Innlede samarbeid med bedrifter/kommuner for rekruttering og knytte til seg kompetanse fra ansatte i praksisfeltet 	Ansatte i KO	Mediehåndtering/utarbeide pressemeldinger Halvor Løkken? Webutvikling
Lederopplæring	Videreutdanning:	Ledere i Karriere	

	<ul style="list-style-type: none">• Vurdere formell lederutdanning Etterutdanning <ul style="list-style-type: none">• Oppfølging av OFK's lederutvikling	Oppland	11.03 Medarbeideroppfølging v/PL 15.04 Budsjettering v/økonomi
--	---	---------	---