

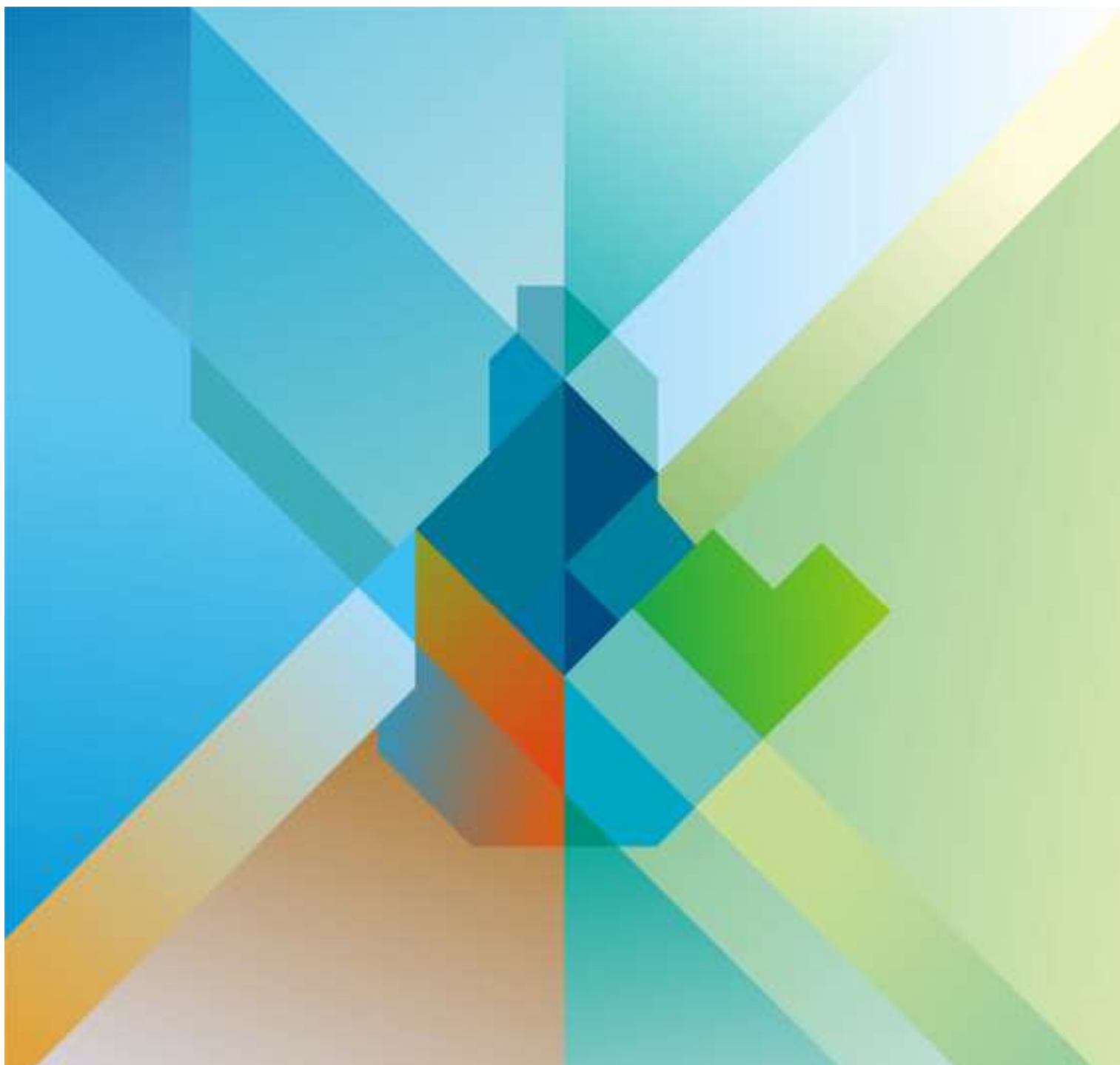


AGDER
fylkeskommune

Karriereveiledning og inkludering

Plan for kompetanseutvikling 2024-2030

Oppfølging av fylkespolitiske vedtak fra 2023 og 2024



Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	3
2	Bakgrunn og kunnskapsgrunnlag	4
3	Ønsket kompetanse vs eksisterende kompetanse.....	5
3.1	Ønsket kompetanse	5
3.2	Eksisterende kompetanse	7
4	Tiltak for å nå ønsket kompetanse.....	8
4.1	Tiltak 1: Kompetansekrav ved nyansettelser	8
4.2	Tiltak 2: Arbeidsplassen som læringsarena	8
4.3	Tiltak 3: Samlinger og fagdager i regi av fylkesadministrasjonen	9
4.4	Tiltak 4: Kurs og sertifiseringer, ikke-formell kompetanse	9
4.5	Tiltak 5: Videreutdanning, formell kompetanse	10
5	Forslag til vedtak og oppfølging	11
6	Vedlegg/notater.....	12
6.1	Tilbydere av formell kompetanse pr. april 2024	12
6.2	Tilbydere av kurs, sertifiseringer og ikke-formell kompetanse	12
6.3	Utdrag fra Agder fylkeskommunes kompetansestrategi.....	13
6.4	Utdrag fra Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveilednings beskrivelser av kompetanse og kompetansenivå	14

1 Innledning

Agder fylkeskommunes arbeid med inkluderende **LÆRINGSMILJØ, GJENNOMFØRING** av videregående opplæring, samt **LÆRINGSUTBYTTE** som gir ungdommer livsmestringskompetanse, skal bidra til varig inkludering i samfunn og arbeidsliv for alle. Til dette arbeidet trengs det en styrking av kompetansen innen karriereveiledning og inkludering. Det finnes i dag ingen nasjonale krav til kompetanse innen disse fagfeltene for ansettelse i fylkeskommunale tjenester og virksomheter, men det er både politisk og administrativt bestemt (se neste side) at fylkeskommunen skal være en aktiv pådriver for kompetanseutvikling, kvalitet og samhandling innen disse fagfeltene.

Karriereveiledningskompetanse + inkluderingskompetanse:

Kompetanse for kvalifisering, deltakelse og inkludering av unge og voksne i samfunn og arbeidsliv

Karriereveiledning

Karriereveiledning viser til tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere. Målet med karriereveiledning er å bidra til at den enkelte ungdom/veisøker utvikler karrierekompetanse for å håndtere karriererelaterte oppgaver (NOU, 2016:7).

Med *Karriereveiledningskompetanse* forstås kompetanse som de som jobber med karriereveiledning bør ha for å ivareta sine roller på en måte som fremmer kvalitet i tjenesten. Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning (HKDir) beskriver 7 kompetanseområder for karriereveiledning. Disse ligger til grunn for arbeid med karriereveiledning i Agder.

Inkludering

Alle som bor i Norge skal ha likeverdige muligheter og plikter til å bidra og til å delta i fellesskapet, uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion.

Med *inkluderingskompetanse* forstås kompetanse om systemer, metoder og målgrupper for å bidra til varig inkludering i samfunn og arbeidsliv. Inkluderingskompetanse innebærer kunnskap om utdanningssystemer og arbeidsmarkedet, relasjonsbygging og mekanismer som fremmer inkludering. Kompetanse på Supported Employment (SE)-metodikk og Supported Education, en tilpasning av metodikken til skole og ungdom, er en viktig del av inkluderingskompetansen for enkelte roller i de elevrettede tjenestene i Agder.

Avgrensning av mandat:

Denne planen beskriver nødvendig og ønsket kompetanse innen karriereveiledning og inkludering for fylkeskommunale, ikke-pedagogiske roller i laget rundt ungdommen (eleven/lærlingen/OT-ungdommen), samt for karriereveiledere i Karriere Agder.

Pedagogiske roller (lærere) og skoleledere har også nytte av og behov for kompetanse innen karriereveiledning og inkludering. For pedagogiske roller ivaretas inkluderingskompetanse i pågående prosesser med *Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis* (ansvar: avdeling Opplæring og karriereveiledning, Utdanning, Agder fk). Karriereveiledningskompetanse for pedagogiske roller vil inngå i det videre arbeidet med *Karriereveiledning som hele skolens ansvar*. Dette arbeidet

forutsetter god kompetanse hos rådgivere og karriereveiledere i de elevrettede tjenestene, samt en grunnforståelse av karriereveiledning og karrierelæring hos skoleledere.

2 Bakgrunn og kunnskapsgrunnlag

Grunnlags- og strategidokumenter

- Regionplan Agder 2030
- Kompetansestrategi Agder 2030
- Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder 2015-2027 (LIM-planen)
- Fylkeskommunens avtaler med kommuner og NAV om utvikling og samarbeid

Politiske vedtak

- Bedre levekår – satsing på unge i Agder. Sak 41/23 i Fylkestinget. Sak i P360: 23/22699-1
- Helhetlig system for karriereveiledning. Sak 5/24 i HUF. Sak i P360: 23/27903-2
- Rammer og retningslinjer for elevtjenesten i Agder. Sak 7/3-23 i HUK. Sak i P360: 22/23980-4

Forskningsrapporter og kunnskapsgrunnlag

- Kompetansestandarder for karriereveiledning i skolen. HKDir/Kunnskapsdepartementet (2024)
- Kvalitet i karriereveiledning i skolen. NTNU, Norce, USN m.fl. (2022)
- Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen. NTNU, Norce, USN m.fl. (2022)
- Unge som står utenfor arbeid, opplæring og utdanning (NEET). Norce (2021)
- Risiko- og beskyttelsesfaktorer blant unge i Agder i 2022. Telemarksforskning (2023)
- Strukturell rasisme i kristiansand kommune. UiA (2024)
- Ung Data 2024
- Elevundersøkelsen 2022
- Holdninger til innvandring, integrering og mangfold. Institutt for samfunnsforskning/IMDI (2024)
- Mangfold i arbeidslivet. NTNU/IMDI (2024)
- Negativ sosial kontroll på skolen. Proba samfunnsanalyse/Bufdir (2024)
- I skole, på vei til jobb - gode overganger mellom skole og arbeidsliv. May Helen Austad og Annlaug Bragdø (2022)

3 Ønsket kompetanse vs eksisterende kompetanse

3.1 Ønsket kompetanse

Beskrivelse av kompetansenivå innen karriereveiledning og inkludering kan ikke gjøres basert på gradssystemet innen høyere utdanning. For fagfeltet karriereveiledning og (skole-) rådgivning finnes det studier på grunn-nivå (årsenhet uten forkunnskaper), samt videreutdanning på masternivå, som enkeltemner eller full master. Masterutdanning er basert på relevant bachelor da det ikke finnes et eget bachelor-studium ennå for karriereveiledning. Inkluderingskompetanse finnes heller ikke som eget studium med årsenhet, bachelor og master, men er et fagfelt som, i økende grad de siste 10-20 årene, er integrert som deler av andre studier innen veiledning, pedagogikk og sosialt arbeid. Nivåinndelingen i oversikten under er derfor en konstruert variant som tar høyde for disse forholdene.

Flere fagfelt, f.eks. veiledning/sosialt arbeid, vil være tilstøtende eller delvis overlappende fagfelt som til en viss grad kan kompensere for fagspesifikk kompetanse innen både karriereveiledning og inkludering.

Nivåbeskrivelser som er brukt for å beskrive ønsket og eksisterende kompetanse i dette dokumentet:

- Nivå 1: **Lav**: Mindre enn 30 studiepoeng innen fagfeltet
- Nivå 2: **Middels**: Fra 30-59 studiepoeng innen fagfeltet (lavere enn masternivå)
- Nivå 3: **Høy**: Fra 60-120 studiepoeng innen fagfeltet (lavere enn masternivå) eller 30-59 studiepoeng på masternivå (videreutdanning basert på minst bachelorgrad fra relevant utdanning)
- Nivå 4: **Særlig høy**: Master-utdanning innen fagfeltet

Ulike roller har ulikt behov for ulike kompetanser. I tabell 1 er det differensiert på hvilket nivå kompetansen anses som ønsket og nødvendig for ulike roller i fylkeskommunale virksomheter (videregående skoler, Karriere Agder og kvalifiserende møteplasser) for å ivareta karriereveiledning med høy kvalitet. I laget rundt eleven vil noen roller være "spesialist" innen et bestemt fagfelt, med behov for dybdekunnskap og kompetanse innen faget (nivå 3 og 4 i nivåbeskrivelsen over). De fleste roller har behov for mange andre kompetanser i tillegg til sitt spesialområde.

Formell kompetanse kan måles med antall studiepoeng innen fagfeltet. Formell kompetanse anses som viktig og nødvendig for "spesialistene" i virksomhetene. Formell kompetanse er grunnlag for, men ingen garanti for, kvalitet i profesjonsutøvelsen. Videre kompetanseutvikling og kvalitetsutvikling i profesjonen skjer i virksomhetene og i regionale nettverk (se tiltak 2 og 3), men disse tiltakene vil ha større effekt med formell kompetanse som grunnlag.

Angitt nivå for ønsket kompetanse i tabell 1 er basert på

- NOU 2016-7
- Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, kompetansesstandarder (2020)
- Rammer og retningslinjer for elevtjenesten i Agder (2022)
- Skriftlig innspill fra Karriere Agder, ledergruppen (2024)

Tabell 1: Ønsket kompetansenivå innen karriereveiledning og inkluderingskompetanse for ulike roller

Rolle	Karriereveiledning		Inkluderingskompetanse	
	Minimum	Helst	Minimum	Helst
Skoleeier (rådgiver med særlig oppfølging av fagfeltet)	3	4	Kompetanseløftet*	
Skoleleder (rektor/avdelingsleder)	1	IV	Kompetanseløftet*	
Avdelingsleder for skolens elevtjeneste	1	2-3	Kompetanseløftet*	
Seksjonsleder, karriere Agder	1	2-3	1	IV
Lærer (kontaktlærer/faglærer)	1	IV	Kompetanseløftet*	
(Skole-) Rådgiver (karriereveiledning og sosialpedagogisk veiledning)	3	3	1	2
Spesped-rådgiver (tilpasset opplæring og individuelt tilrettelagt undervisning)	1	IV	Kompetanseløftet*	
OT-rådgiver	1	2	1	2
Ungdomsveileder (tett, individuell opplæring)	1	2	2	3
Karriereveileder, Karriere Agder	3	3	1	IV

IV: Ikke vurdert. Dette gjelder for roller hvor kompetansen ikke er definert som del av kjernevirksomheten til rollen

*: Ønsket kompetanse for rollen behandles i *Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis*

Tabellen angir minimumsnivå på individ-nivå. Som organisasjon vil det likevel være behov for 1-2 spesialister innenfor hver tjeneste innenfor hver region i Agder. At dette blir dekket, kan koordineres av administrasjonen, for eksempel ved inntak og elevtjenester.

Kompetansekrav ved nyansettelser

Som ledd i prosessen med profesjonalisering og kompetanseheving, har det blitt satt kompetansekrav for nyansettelser i Agder fk¹. Disse kravene er strengere enn nasjonale krav, men mildere enn nasjonale anbefalinger (NOU 2016-7/HKDir). Agder fylkeskommune har følgende krav ved nyansettelser pr. august-24:

- Karriereveileder i Karriere Agder (fylkeskommunalt krav fra 2024):
 - Minst 3 år høyere utdanning (bachelor-nivå)
 - Minst 30 studiepoeng innen karriereveiledning, sosialpedagogisk veiledning eller annen veiledning
- Rådgiver i vgs (fylkeskommunalt krav fra 2022):
 - Minst 3 år høyere utdanning (bachelor-nivå)
 - Minst 30 studiepoeng innen karriereveiledning eller sosialpedagogisk veiledning
- OT-rådgiver (fylkeskommunalt krav fra 2022):
 - Minst 3 år høyere utdanning (bachelor-nivå)
 - Minst 30 studiepoeng innen karriereveiledning, sosialpedagogisk veiledning eller annen veiledning
- Ungdomsveileder (fylkeskommunalt krav fra 2023):
 - Minst 3 år høyere relevant utdanning (bachelor-nivå)

¹ Rammer og retningslinjer for elevtjenesten i Agder (2022)

3.2 Eksisterende kompetanse

I 2022 (med en oppdatering i 2024) ble det foretatt en undersøkelse om formell kompetanse innen karriereveiledning for rådgivere og OT-rådgivere ved de videregående skolene i Agder. Undersøkelsen er basert på selvrapportering via Forms, og vil derfor mer antyde et kompetanse-nivå enn å gi et eksakt bilde. Tilbakemeldingene ble systematisert og kategorisert ut fra antall studiepoeng innen fagfeltet (se tabell under). Oversikten representerer et situasjonsbilde pr. april 2024. Stadige utskiftninger av personer i rollene i virksomhetene fører til kontinuerlig endring i tallmaterialet.

I 2024 ble det gjort en tilvarende undersøkelse for ungdomsveiledere, og karriereveiledere i Karriere Agder. Her ble inkluderingskompetanse inkludert i undersøkelsen.

Tabell 2 viser oversikt over innrapportert formell kompetanse innen karriereveiledning for de ulike rollene som omfattes av denne planen.

Det er ikke utarbeidet oversikt over eksisterende kompetanse for lærere, skoleledere og ansatte i fylkesadministrasjonen. Det er heller ikke foretatt en kartlegging av eksisterende kompetanse innen inkluderingskompetanse for rådgivere og OT-rådgivere.

Realkompetansen til de ulike rollene er ikke vurdert, men vil være et betydelig bidrag til den samlede kompetansen.

Tabell 2: Andel ansatte i virksomheter i Agder fk med kompetansenivå* innen karriereveiledning

Rolle	Lav	Middels	Høy	Særlig høy
Rådgiver vgo (karriereveiledning og sosialpedagogisk veiledning)	35/59	0/59	21/59	2/59
OT-rådgiver vgo	9/17	1/17	5/17	0/17
Ungdomsveileder vgo (tett, individuell oppfølging)	6/7	0/7	1/7	0/7
Karriereveileder, Karriere Agder	7/10	0/10	1/10	2/10

*Se nivåbeskrivelser s. 5

4 Tiltak for å nå ønsket kompetanse

Dette kapittelet skisserer tiltak for å fylle gapet mellom eksisterende og ønsket kompetansenivå når det gjelder formell kompetanse (tiltak 1 og 5), men tar også med tiltak for å bygge og videreutvikle uformell kompetanse (tiltak 2, 3, og 4).

Tiltakene er beskrevet i rekkefølge fra minst til mest ressurskrevende, vurdert i forhold til organisering og kostnader.

4.1 Tiltak 1: Kompetansekrav ved nyansettelser

Det finnes pr. 2024 ikke nasjonale kompetansekrav til skolerådgivere og karriereveiledere. Stortinget vedtok enstemmig 6. februar-24 å be regjeringen utrede slike krav, samt om skolerådgiver skal bli en egen stillingskategori i skolen. Rollen ungdomsveileder er definert gjennom prosjektene Venneslabrua og Ung Support, og det er utarbeidet egne fylkeskommunale beskrivelser av rollen.

I Agder har vi følgende alternativer ved ansettelser, som vil bidra til kompetanseutvikling og kvalitet i tjenestene:

- Opprettholde allerede bestemte fylkeskommunale kompetansekrav for roller i virksomhetene (se avsnitt 3.1)
- Innføre strengere krav og/eller praktisering av kompetansekrav ved nyansettelser

Kostnader: Prioriteres innenfor ordinær drift

4.2 Tiltak 2: Arbeidsplassen² som læringsarena

- En satsing på lærende profesjonsfellesskap, både på den enkelte virksomhet, på de kvalifiserende møteplassene og i regionale nettverk, med faglig støtte fra administrasjonen.
- Bevisst og aktiv bruk av verktøy på hovedområdene i nasjonalt kvalitetsrammeverk:
 1. Kompetansestandarder
 2. Karrierekompetanse
 3. Etikk
 4. Kvalitetssikring

Kostnader: Prioriteres innenfor ordinær drift.

Kommentar: Økt målgruppe (læringer + voksne med fullføringsrett) for rådgivere i videregående skoler som følge av ny opplæringslov, stiller krav både til å jobbe mer effektivt og mer gruppebasert.

Kompetanse for å møte en utvidet målgruppe må utvikles både på den enkelte virksomhet/skole, og i samarbeid og samhandling med andre aktører.

² Arbeidsplassen til den enkelte: Videregående skoler, karrieresentre eller kvalifiserende møteplasser

4.3 Tiltak 3: Samlinger og fagdager i regi av fylkesadministrasjonen

Karriereveiledning og inkluderingskompetanse er tema som i noen grad vil bli ivaretatt i allerede etablerte årlige samlinger og fora:

- Karriereveiledningskonferanse (årlig): Fysisk konferanse med bred invitasjon.
- Fagdag(er) for elevtjenestene (årlig): Fysisk dagsamling for egne virksomheter.
- «Kompetanse-drypp» (månedlig): Teams-samlinger med informasjon og tema koblet mot kompetanseområder for karriereveiledning og inkludering

Mulige andre tiltak i regi av fylkesadministrasjonen:

- Regionale samlinger
- Kurs i regi av fylkesadministrasjonen

Kostnader:

- Utgifter til lokaler, lunsj og eventuelt overnatting ved samlinger.
- Utgifter til eksterne foredragsholdere/kursholdere. Kostnad varierer ut fra omfang og person.

Prioriteres innenfor ordinær drift.

4.4 Tiltak 4: Kurs og sertifiseringer, ikke-formell kompetanse

Tiltak 4 vil forutsette kjøp av eksterne tjenester. Det finnes flere verktøy og metoder innen karriereveiledning og inkludering som krever kurs og/eller sertifisering. For å oppnå likeverdige tjenester i hele Agder, vil kompetanse innen og tilgang på slike verktøy og metoder være nødvendig. En standardisering av og lik tilgang på digitale verktøy er et mål som er videreført fra standardiseringsprosessen som fulgte etter sammenslåingen til Agder i 2020.

Flere av de digitale verktøyene er lisensbaserte, slik at bruken av verktøyene vil utgjøre en kostnad i tillegg til sertifiseringen. Eksempel på aktuelle kurs og sertifiseringer:

1. **Karriereverktøy:** Digitalt karriereveiledningsverktøy til bruk i grupper og/eller individuelt. Karriere Agder har allerede definert Karriereverktøy som del av deres karriereveiledningstilbud og alle karriereveiledere i Karriere Agder er nå sertifisert. Ca. 20 skolerådgivere (vgs) er også sertifisert. Enkelte videregående skoler bruker verktøyet og betaler dette ut fra eget budsjett.

Kostnader:

- Sertifiseringskurs for brukere (skolerådgivere, karriereveiledere)
- Lisenser til virksomhetene

2. **Metode-kurs** (inkludering og relasjons-kompetanse). Samarbeid med andre aktører.

Kostnader:

- Vurderes ved omfordeling innen ordinær drift, eller i de årlige budsjettsakene.

Kommentar: Tiltak 4 kan nå en større bredde av både roller og antall enn tiltak 5, men for å få utbytte av kurs, sertifiseringer etc. kreves det ofte en god grunnkompetanse (gjerne formell) som grunnlag.



4.5 Tiltak 5: Videreutdanning, formell kompetanse

Rådgivere og karriereveiledere er hovedsakelig ansatt i kapittel 5, men noen er fremdeles i kapittel 4 (pedagogisk personale). Det fører til forskjeller i muligheter for å søke Udir sine videreutdanningsmidler (vikarordning og stipendordning) som er for lærere (kap. 4). Dette har betydning for forslagene som skisseres under.

For å fylle gapet mellom ønsket og eksisterende formell kompetanse (se tabell 1) foreslås å:

- Prioritere rådgivere til videreutdanninger innen karriereveiledning og sosialpedagogisk veiledning til Udirs etterutdanningsmidler, forutsatt at rådgivere kan benytte denne muligheten.
- Legge til rette for at ansatte i roller som mangler formell kompetanse, får støtte til slik utdanning. Dette kan gjøres på ulike nivåer og dekke en eller flere utgifter;
- Vurdere samarbeide med universitet/høyskole som tilbyr videreutdanning innen karriereveiledning for å videreutdanne et større antall rådgivere/karriereveiledere i Agder.

Kostnader:

- Avhenger av hvilke deltiltak som gjennomføres og vurderes i de årlige budsjettsakene.



5 Forslag til vedtak og oppfølging

Forslag til oppfølging av planen:

Tiltak 1: Kompetansekrav ved nyansettelser:

- Oppfølging ved Agder fk, Utdanning, i samarbeid med HR og virksomhetene

Tiltak 2: Arbeidsplassen som læringsarena:

- Oppfølging ved Agder fk, Utdanning, Inntak og elevtjenester, i samarbeid med virksomhetene

Tiltak 3: Samlinger og fagdager i regi av fylkesadministrasjonen

- Oppfølging ved Agder fk, Utdanning, Inntak og elevtjenester, i samarbeid med Karriere Agder

Tiltak 4: Kurs og sertifiseringer, ikke-formell kompetanse

- Oppfølging ved Agder fk, Utdanning, Inntak og elevtjenester, i samarbeid med Karriere Agder og NAV

Tiltak 5: Videreutdanning, formell kompetanse

- Oppfølging ved Agder fk, Utdanning ved ledergruppen

6 Vedlegg/notater

6.1 Tilbydere av formell kompetanse pr. april 2024

Eksempler på tilbydere innen fagområde karriereveiledning

Studie- sted	Studie- navn	Studie- poeng	Studie- tempo
OsloMet	Karrierelæring og utdanningsvalg - videreutdanning	30	Deltid
Høgskolen i Innlandet	Karriereveiledning - videreutdanning	30	
OsloMet	Karriereveiledning og sosialpedagogisk rådgivning	60	Deltid
Universitetet i Sørøst-Norge	Karriereveiledning, deltid	120	Deltid
Høgskolen i Innlandet	Master i karriereveiledning	120	Deltid

Eksempler på tilbydere innen fagområde inkludering

Studie- sted	Studie- navn	Studie- poeng	Studie- tempo
Universitetet i Agder	Arbeid, inkludering og mangfold (270 timer)	10	
Universitetet i Agder	SO-107 Marginalisering og inkludering (540 timer)	20	
Universitetet i Agder	Veilednings- og inkluderingskompetanse	10	

6.2 Tilbydere av kurs, sertifiseringer og ikke-formell kompetanse

Det finnes flere aktører på markedet. Det må jobbes videre med å finne aktuelle tilbydere.

6.3 Utdrag fra Agder fylkeskommunes kompetansestrategi

<https://iktagder.sharepoint.com/sites/agda/SitePages/Kompetanseutvikling.aspx>:

Agder fylkeskommune definerer kompetanse som evner, ferdigheter, kunnskap og holdninger. En framtidig kompetansestrategi skal gjøre det mulig for at medarbeidere og ledere opplever at de mestrer oppgaver, utfordringer og endringer slik at organisasjonen i fellesskap kan løfte regionen.

<https://agderfk.no/vare-tjenester/regional-planlegging-og-utvikling/gjeldende-planer-og-strategier/utdanning-og-kompetanse/kompetansestrategi-agder-2030/>:

Kompetansestrategien skal bidra til å løse utfordringer knyttet til ubalanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i Agders arbeidsmarkeder.

Målgruppen er aktører fra hele arbeidslivet; både utdanningsaktører, privat og offentlig sektor, partene i arbeidslivet og andre samarbeidspartnere. Strategien har både et inkluderings- og et verdiskapingsperspektiv. Strategien ble vedtatt i 2018.

<https://agderfk.no/vare-tjenester/regional-planlegging-og-utvikling/gjeldende-planer-og-strategier/utdanning-og-kompetanse/kompetansestrategi-agder-2030/#2-kvalifisering-til-arbeidslivet>:

4.2 Kvalifisering til arbeidslivet

Å kvalifisere til arbeidslivet handler indirekte om å forebygge utenforskap. De med svak eller ingen tilknytning til arbeidslivet skal inkluderes. For å få til gode satsinger og tiltak må aktørene i Agder ha god samhandling med nasjonale myndigheter med sikte på å påvirke nasjonal kompetansepolitikk. Satsingsområdet omfatter følgende tema: 1) gjennomføring videregående opplæring, 2) karriereveiledning og rådgivning, 3) inkludering av unge i arbeidslivet og 4) kvalifisering av minoritetsspråklige for utdanning og arbeidsliv.

1. Gjennomføring videregående opplæring

Det er avgjørende at flest mulig gjennomfører videregående opplæring. Utviklingen i Agder er positiv, stadig flere gjennomfører og består opplæringen. De siste par årene har det og vært en økt bevissthet knyttet til psykisk helse og betydning av godt tverrfaglig arbeid. Dette har bidratt positivt. En fortsatt positiv utvikling vil avhenge av et systematisk samarbeid mellom kommuner (grunnskole) og fylkeskommuner (videregående opplæring). Agderfylkene skiller seg og positivt ut ved å tilby læreplasser. En sentral utfordring fremover er å skaffe flere læreplasser for ungdom med behov for tilrettelagt opplæring.

2. Karriereveiledning og rådgivning i grunnskole og videregående opplæring

Karriereveiledning er et kraftig virkemiddel for arbeidet med kompetanseutvikling og kvalifisering til arbeidslivet. På de videregående skolene er det rådgiverne som har ansvar for karriereveiledningen, og deres kompetanse om arbeidslivets reelle behov er viktig. Fokus må særlig rettes mot overgangene mellom grunnskole og videregående skole og høyere utdanning. Karrieresentrene har ansvar for realkompetansevurdering og veiledning av voksne, og tilbyr videregående opplæring for denne gruppen. Tilbudet tar utgangspunkt i de voksnes ønsker og muligheter for arbeid.

3. Inkludering av unge i arbeidslivet

Levekårsutfordringer er større i Agder enn for landsgjennomsnittet, særlig for unge. Tiltak som kan



bidra til å løse utfordringene kan være individuell jobbstøtte, ulike inkluderingsinitiativ fra næringslivet eller alternative løsninger for gjennomføring av grunnskole og/eller videregående skole.

4. Kvalifisering av minoritetsspråklige for utdanning og arbeidsliv

Utdanning er viktigste virkemiddel for å hindre utenforskap og bidra til inkludering. Dette gjelder og for innvandrere, se punkt 3.3. Karrieresentrene har tilbud om opplæring av voksne minoritetsspråklige. Dette er et prioritert område i fylkeskommunenes strategiplan, og det er bevilget midler til et bredt opplæringstilbud.

6.4 Utdrag fra Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveilednings beskrivelser av kompetanse og kompetansenivå

<https://hkdir.no/kvalitet-i-karriereveiledning/kompetansesstandarder/nivabeskrivelser-av-kompetanse>:

En som skal utføre karriereveiledningsoppgaver trenger kvalitetssikret kompetanse på en rekke områder, men nivågradering av slike kompetanseområder kan være problematisk. For hva er god, mindre god eller særlig god kompetanse på temaer som for eksempel etikk, tverrfaglig samarbeid og arbeidsmarkedskunnskap? Og hvordan skal tverrsektorielle kompetansesstandarder, som ikke knytter seg til spesifikke utdannings- og opplæringsløp, kunne brukes til å kvalitetsvurdere de som har karriereveiledningsoppgaver på måter som gir transparens og mening for hele praksisfeltet?

Kompetent

I definisjonen av kompetent ligger det at karriereveilederen:

- *har jevnt god kunnskap om og oversikt over delkompetansene som beskrevet under kunnskapsområdet*
- *kan demonstrere jevnt over og på en god måte ferdigheter som beskrevet under ferdighetsområdet*
- *utviser jevnt over god vurderingsevne og selvstendighet som beskrevet under området generell kompetanse*

Spesialisert

I definisjonen av spesialisert ligger det at karriereveilederen:

- *har svært god kunnskap om og inngående oversikt over delkompetansene som beskrevet under kunnskapsområdet*
- *kan demonstrere svært gode ferdigheter som beskrevet under ferdighetsområdet*
- *utviser svært god vurderingsevne*

<https://hkdir.no/kvalitet-i-karriereveiledning/kompetansesstandarder/om-kompetansesstandarder>:

En kompetanseforståelse som nettopp har en slik holistisk ambisjon, og som har fått stor utbredelse, finner vi hos Cheetham og Chivers (hentet fra Delamare Le Deist & Winterton, 2005). De lister opp følgende dimensjoner av kompetanser som er tett forbundet med hverandre:

- **Kognitiv kompetanse** (know that)
Handler om å involvere bruk av teori og konsepter



- **Funksjonell kompetanse** (ferdigheter eller know-how)
Handler om hva en praktiker skal være i stand til å gjøre og demonstrere
- **Personlig kompetanse** (know how to behave)
Handler om å vite hvordan man oppfører seg i en spesifikk situasjon
- **Etisk kompetanse**
Handler om å inneha adekvate personlige og profesjonelle verdier, og ha evnen til å gjøre fornuftige vurderinger av disse i arbeidsrelaterte situasjoner
- **Metakompetanse**
Handler om å være i stand til å forholde seg systematisk til usikkerhet, kompleksitet, læring og refleksjon

De nasjonale, tverrsektorielle kompetanstandardene legger til grunn en holistisk og multidimensjonal kompetanseforståelse.

<https://hkdir.no/kvalitet-i-karriereveiledning/kompetanstandarder/nivabeskrivelser-av-kompetanse> :
Kompetanstandardene og nivåinndelingen kan brukes som utgangspunkt for å vurdere karriereveilederes kompetansenivå som grunnlag for videre kompetanseutvikling.



AGDER
fylkeskommune

Agder fylkeskommune

Postboks 788, Stoa
NO-4809 Arendal

Besøksadresse Kristiansand:
Tordenskjolds gate 65

Org.nr.: 921 707 134
Bank: 3207.28.74993

Besøksadresse Arendal:
Ragnvald Blakstads vei 1

www.agderfk.no

