

Punkter i nasjonal kompetansepolitisk strategi

Møre og Romsdal fylkeskommune

1. Gode valg for den enkelte og samfunnet

- 1.1. Etablere et kompetansebehovsutvalg (KBU) bestående av forskere, analytikere og representanter for alle hovedorganisasjonene i arbeidslivet og departementene. KBU skal sammenstille og analysere kilder til kunnskap om Norges kompetansebehov, nasjonalt og regionalt.**

Kompetansealliansen etableres våren 2019 med aktører fra fylkeskommune, næringsliv (representanter fra klyngene), høyskoler, fagskoler og videregående for å samarbeide om regionens kompetansebehov i framtida på bakgrunn av utarbeidet kunnskapsgrunnlag.

- 1.2. Styrke regionalt folkevalgt nivå's kompetansepolitiske ansvar og samordningsrolle, og legge bedre til rette for regionalt samarbeid mellom ulike kompetanseaktører.**

- 1.3. Sørge for tilgang til karriereveiledning og et helhetlig system for karriereveiledning, med særlig vekt på de regionale karrieresentrene. Styrke kompetansen til karriereveiledere og rådgivere, inkludert kunnskap om arbeidsliv, arbeidsmarkedets behov for kompetanse, seniorperspektivet, integreringsperspektivet og samisk kultur- og næringsliv.**

2014 innførte M&R fylkeskommune karriersenter for alle innbyggere over 19 år. Det blir igjennom karrieresenteret kjørt kompetansehevingstiltak for veiledere i karriere Møre og Romsdal Fylkeskommune, OT-rådgivere, rådgivere i ungdomskolene i kommunene og videregående skole. Det samme også for rådgivere i kommunal voksenopplæring .

- 1.4. Videreutvikle samarbeidet mellom opplærings- og utdanningstilbydere og arbeidslivet, for å gjøre utdanningen relevant og for å gi bedre tilgang på kvalifisert arbeidskraft i alle regioner.**

Yrkesopplæringsnemnda:

Yrkesopplæringsnemnda er eit partsamansett rådgjevande organ for Møre og Romsdal fylke i alle saker som gjeld kvalitet i fag- og yrkesopplæringa. Nemnda skal dessutan ha eit spesielt fokus på dimensjonering av heile opplæringstilbodet i yrkesfaga, karriererettleiing og regional utvikling.

Oppgåvene til yrkesopplæringsnemnda er stadfesta i opplæringslova, og lova gir føresegner om m.a. rettar og plikter for lærlingar og lærebedrifter, og om fag- og sveineprøver.

Nettverksmøter som er ei samhandlingsplattform mellom karriere Møre og Romsdal , maritimt kompetansesenter og Kristiansund - og Nordmøre næringsråd. Felles arenaer som vist til i eksempelet over er også vanlige i andre næringer og områder i Møre og Romsdal fylke.

2. Læring i arbeidslivet og god bruk av kompetanse

2.1. Styrke og videreutvikle den digitale kompetansen i hele arbeidsstyrken for å utnytte den teknologiske utviklingen og sikre nødvendig omstilling.

IKT-plan for alt pedagogisk personell i videregående opplæring. Dette i samarbeid med Udir. Det er laget fire større kompetansepakker som alle skal gjennom for å øke den digitale kompetansen til alle lærere i Møre og Romsdal Fylkeskommune. Et to-årig prosjekt. Gevinstrealiseringsprosjektet (Omstilling 2020)er en del av større arbeid med regionreformen.

2.2. Styrke kunnskapsgrunnlaget om læring i arbeidslivet og spesielt kunnskapen om verdien av å investere i kompetanseutvikling for samfunnet, virksomheten og den enkelte

2.3. Samarbeide om å synliggjøre og utvikle karrieremulighetene i yrkesfaglige

Hospitering i vgd, karrieredager, karriereveiledningshefter, ungdomsskole sin eutd.messer

2.4. Arbeide mer systematisk for å koble kompetansebehov i små og store virksomheter og ulike klynger og næringsmiljø til utdannings- og opplæringstilbydere for utvikling av relevante etter- og videreutdanningstilbud.

Kompetansealliansen og yrkesopplæringsnemda – se pkt. over,

- 2.5. Gjøre det enklere å få dokumentert kompetanse ervervet i arbeidslivet, slik at denne kan utnyttes mer effektivt. Som ledd i dette, vil det utvikles metode og modell for vurdering av kompetanse ervervet i arbeidslivet.**
- 2.6. Forenkle og forbedre systemene for, og tilgangen på, godkjenning og vurdering av utenlandsk utdanning, yrkeskvalifikasjoner og kompletterende utdanning.**

3. Styrke kompetansen til voksne med svak tilknytning til arbeidslivet

- 3.1. Gi fleksibel opplæring på voksnes premisser med sikte på raskere overgang til arbeid eller videre opplæring og at flest mulig voksne får anledning til å ta videregående opplæring.**
- 3.2. Stimulere til bruk av Kompetanseplussordningene, inkludert prosjekter i samiske områder. Kompetansepluss arbeid og Kompetansepluss frivillighet videreutvikles i dialog med partene i arbeidslivet, og med frivillig sektor, herunder VOFO. Det etableres forsøk der Kompetansepluss arbeid kan kobles sammen med fagopplæring.**
- 3.3. Benytte opplærings- og kompetansetiltak mer aktivt i arbeidsmarkeds- og integreringspolitikken, og benytte arbeidslivet mer aktivt som læringsarena.**

Møre og Romsdal Fylkeskommune har i samarbeid med enkelte kommuner utviklet egen helhetlig plan for innvandrere for opplæring og arbeidspraksis.

- 3.4. Målrette og effektivisere norskopplæring, introduksjonsprogrammet og øvrige kvalifiseringstiltak for innvandrere. Styrke samarbeidet mellom myndighetene og partene om dette arbeidet.**
- 3.5. Styrke og tilpasse NAVs opplæringstilbud for arbeidssøkere som trenger kvalifisering for å komme i jobb, gjennom blant annet økt satsing på kurs i grunnleggende ferdigheter, norskopplæring og utvikling av to-årig yrkesrettet opplæringstiltak.**
- 3.6. Stimulere til at flere finner læringsmotivasjon og bygger sin læringsevne gjennom opplæring i frivillig sektor.**