

Forord

Et fireårig masterløp med et jevnt stigende kunnskapsnivå er nå over. Vi møttes på Lillehammer høsten 2017 for å ta en videreutdanning i karriereveiledning, men vi fant fort ut at dette fagfeltet virkelig var noe vi brant for, og søkte innpass til masterstudiet. Etter fire år sitter vi begge igjen med en god følelse av å virkelig ha valgt riktig studie, og at karriereveiledning er framtida for oss! Studiet har vært krevende, men svært inspirerende og fantastisk kunnskapsgivende. Målet har hele tiden vært å bygge vår egen kunnskap til fordel for de menneskene vi møter i det daglige. Studiet har ikke gjort seg selv, og oppgavene og presentasjonene har ikke kunnet blitt så gode som de har blitt uten tilpasninger i dagliglivet og veiledning på veien.

Tusen takk til deg Ingrid Bårdsdatter Bakke, som har veiledet oss gjennom denne oppgaven. I veiledninger og ved gjennomlesninger av diverse kapittelutkast har du gitt oss ærlige og konkrete tilbakemeldinger og fremovermeldinger. Du har vært til uvurderlig hjelp for oss.

Tusen takk til våre fantastiske medstudenter, som vi har hatt det utrolig gøy sammen med når vi har vært på samlinger. Det siste året har vi kun møttes digitalt, men vi håper at vi kan treffes igjen til en skikkelig avslutning når samfunnet åpner opp igjen.

Vi vil også takke våre seks informanter for at dere tok dere tid, og for at dere ville dele deres historier med oss. Det engasjementet og interessen for jobben dere viser, er viktig for valgene elevene skal ta fremover og den livslange læringen.

Til slutt en stor takk til familiene våre, som har vært overbærende med oss. Dere har kommet med støttende og oppmuntrende heiarop, og vist forståelse slik at vi har fått deltatt på studiesamlinger og fått holde på med dette på kveldstid, i ferier og på fridager. De siste månedene har dere vist ekstra stor forståelse når vi har sunket ned i “masterboblen”. Uten deres hjelp og støtte hadde dette ikke vært mulig for oss å få til. En spennende og lærerik forskningsreise er nå ved veis ende, og vi er svært takknemlig for all hjelp og støtte vi har fått underveis slik at vi har klart å fullføre denne masteren.

Anne Britt Strande Bolstadbråten og Bente Bråten, mai 2021.

Sammendrag

De færreste hadde sett for seg at et virus kunne stenge ned et helt samfunn, ikke bare her i landet, men rundt i hele verden. Det ble tilfelle våren 2020, og nedstengningen er en periode de fleste av oss vil huske i lang tid fremover. Under nedstengningen ble hjemmeskole en normalitet. Både rådgivere og lærere måtte tenke nytt og kreativt for å gi karriereveiledning til elevene, slik at de ble godt rustet til å ta reflekterte valg av utdanningsprogram på videregående skole vinteren etter.

Hensikten med vår forskning er å få økt kunnskap om hvordan skolene og rådgivere har jobbet med karriereveiledning under pandemien. Vi er ute etter å finne gode praksiseksempel som andre kan dra nytte av i sin utøving av karriereveiledning med ungdommer. Problemstillingen vår er dermed *“Hvordan har rådgivere utført karriereveiledningen i skolen under koronapandemien? Hvilke grep er tatt for å gi elevene best mulig karrierelæring og veiledning, og hva kan vi lære av deres erfaringer?”*

Vi har valgt en kvalitativ forskningsmetode for å finne svar på vår problemstilling, og vi har valgt å intervju seks rådgivere som jobber på ulike skoler i to ulike fylker her i landet. I bearbeidelsen av forskningsmaterialet vårt har vi brukt Tjora sin SDI-analysemetode, og etter bearbeidelsen satt vi til slutt igjen med fire temaer som vi har sett nærmere på. Funnene i forskningen drøfter vi opp mot ulike læringsmodeller, og mot hensikten med faget utdanningsvalg og rådgiverrollen. I tillegg ser vi på integrert karriereveiledning og hvordan vi kan kvalitetssikre karriereveiledningen som blir utøvd i skolen.

Resultatet av forskningen går blant annet ut på at rådgivere og skolene har tatt i bruk integrert karriereveiledning for å undervise og kommunisere med elevene. De har vært kreative og nytenkende, og endret sitt undervisningsopplegg slik at elevene skal få best mulig utbytte av karriereveiledningen, når de ikke får deltatt fysisk på utprøving i bedrift og besøk på videregående skole. Det vil være behov for å kvalitetssikre karriereveiledningen som blir gitt i skolen fremover. Til slutt i oppgaven ser vi på resultatene, og kommer med forslag til videre forskning rundt temaet.

Nøkkelord: Karriereveiledning, karrierelæring, integrert karriereveiledning, utdanningsvalg, rådgiverrollen.

Summary

Not many of us would have thought that a virus could close down a whole society, not only here in Norway, but all around the world. This was what happened in the spring of 2020, and most of us will remember this close down for many years. During the close down, home school became a normality. Both counsellors and teachers had to think in a new and creative way to provide career guidance to students so that they were well equipped to make reflective choices of which education program to choose when going to high school the following winter.

The purpose of our research is to increase knowledge about how schools and counsellor's have worked with career guidance under the pandemic. We are looking to find good practice examples that others can benefit from in their practice of career guidance with young people. The problem we then worked on in this thesis was "*How did counselors carry out career guidance to students during the corona pandemic? What steps have been taken to provide students with the best possible career learning and guidance, and what can we learn from their experiences?*"

We have chosen a qualitative research method to find answers to our problem, and we have chosen to interview six counselors who work at different schools in two different counties in Norway. In the processing of our research material, we have used Tjora's SDI analysis method, and after the processing we were finally left with four topics that we have looked at more closely. We discuss the findings in the research against different learning models and against the purpose of the subjects educational choice and the counsellor's role in this. In addition, we look at integrated career guidance and how we can ensure the quality of the career guidance that is provided in school.

The result of the research is that the counselors and the schools have used integrated career guidance to teach and communicate with the students. They have been creative and innovative, and changed their teaching plan so that the students will get the best possible benefit from the career guidance when they are not allowed to physically test themselves at the companies and visits to high schools. There will be a need to ensure the quality of career guidance that will be given in the school system going forward. At the end of the thesis, we look at the results, and make suggestions for further research on the topic.

Innholdsfortegnelse

FORORD	3
SAMMENDRAG.....	4
SUMMARY	5
1. INNLEDNING	10
1.1 KARRIEREVEILEDNING UNDER KORONAPANDEMIEN	10
1.2 PROBLEMSTILLING OG FORSKNINGSSPØRSMÅL	11
1.3 AVGRENSNING	11
1.4 OPPGAVENS OPPBYGGING	12
2. KUNNSKAPSSTATUS	13
2.1 KARRIEREVEILEDNING I KRISE	13
2.2 KARRIEREVEILEDNING I SKOLEN	14
2.3 KARRIEREVEILEDNING I SKOLEN FØR PANDEMIEN	16
2.4 KARRIEREVEILEDNING I SKOLEN UNDER PANDEMIEN	18
2.5 OPPSUMMERING AV BAKGRUNNEN FOR STUDIEN	20
3. TEORI	22
3.1 KARRIEREBEGREPET	22
3.2 KARRIERELÆRING	23
3.3 LÆRINGSMODELLER FOR LÆRINGSPROSESSER	25
3.3.1 <i>David Kolb og erfaringslæring</i>	25
3.3.2 <i>Bill Law og kognitiv karrierelæring</i>	27
3.3.3 <i>Karriereknappene</i>	28
3.4 KARRIEREVEILEDNING I SKOLEN	29
3.4.1 <i>Utdanningsvalg</i>	29
3.4.2 <i>Rådgiverrollen</i>	31

3.4.3	<i>Kvalitetssikring</i>	33
3.5	INTEGRERT KARRIEREVEILEDNING	35
3.5.1	<i>Instruksjonsdesign</i>	36
3.6	OPPSUMMERING	38
4.	METODE	39
4.1	VITENSKAPSTEORETISK STÅSTED.....	39
4.2	UNDERSØKELSESDSIGN	41
4.3	VALG AV METODISK TILNÆRMING - KVALITATIV METODE	42
4.4	UTVALG	42
4.4.1	<i>Presentasjon av deltakerne</i>	43
4.5	DATAINNSAMLING - INTERVJU	44
4.5.1	<i>Transkribering</i>	45
4.6	ANALYSE AV INTERVJUMATERIALE.....	46
4.7	GYLDIGHET OG PÅLITELIGHET	50
4.8	ETISKE BETRAKTNINGER AV EGET ARBEID	51
4.9	VURDERING AV EGET METODISK ARBEID	53
5.	FUNN	55
5.1	PRESENTASJON AV FUNN.....	55
5.1.1	<i>Fra fysisk- til digitalt klasserom</i>	55
5.1.2	<i>Valget</i>	57
5.1.3	<i>Karrierelæring</i>	60
5.1.4	<i>Samarbeid</i>	63
5.2	OPPSUMMERING	65
6.	DISKUSJON	67
6.1	FRA FYSISK TIL DIGITALT KLASSEROM	67

6.1.1	<i>Utfordringer</i>	67
6.1.2	<i>Løsninger</i>	69
6.2	VALGET.....	70
6.2.1	<i>Utfordringer</i>	70
6.2.2	<i>Løsninger</i>	72
6.3	KARRIERELÆRING	75
6.3.1	<i>Utfordringer</i>	75
6.3.2	<i>Løsninger</i>	76
6.4	SAMARBEID.....	79
6.4.1	<i>Utfordringer</i>	79
6.4.2	<i>Løsninger</i>	80
6.5	HOVEDFUNNENES RELEVANS FOR KARRIEREVEILEDNING I SKOLEN ETTER PANDEMIEN	82
7.	AVSLUTNING	85
7.1	SVAR PÅ FORSKNINGSPØRSMÅL.....	85
7.2	VIDERE FORSKNING.....	87
	LITTERATURLISTE	89
	VEDLEGG	92
	VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDE.....	92
	VEDLEGG 2: NSD	94
	VEDLEGG 3: FORESPØRSEL OM DELTAKELSE I FORSKNINGSPROSJEKT	97

FIGUR 1: KOLBS LÆRINGSSIRKEL (ETTER KOLB 1984).....	26
FIGUR 2: KARRIEREKNAPPENE (KOMPETANSE NORGE, 2020).	28
FIGUR 3: 7 KOMPETANSEOMRÅDER FOR KARRIEREVEILEDNING (KOMPETANSE NORGE, 2020).....	32
FIGUR 4: KVALITETSSIKRINGSMODELLEN (KOMPETANSE NORGE, 2021).....	34
FIGUR 5: GILLY SALMONS 5-STEGS-MODELL (SALMON, 2020).....	37
FIGUR 6: STEGVIS-DEDUKTIV-INDUKTIV METODE (SDI).	47

1. Innledning

1.1 Karriereveiledning under koronapandemien

12. mars 2020 er en spesiell dag som har skapt sterke minner hos mange nordmenn. Det var den dagen hele Norge ble stengt ned. Vi husker ordene til statsminister Erna Solberg: «I dag kommer den norske regjering med de sterkeste og mest inngripende tiltakene vi har hatt i Norge i fredstid. Det er helt nødvendig.» Det var alvor, og alt det trygge endret seg brått og dramatisk. På skolene ble digital undervisning den nye normalen for en periode, og planer for jobbskygging, utprøving og andre karrierelæringsaktiviteter ble utsatt eller avlyst. Dette har ført til at elevene som gikk i 9. klasse når pandemien startet, har mistet mye av den grunnleggende informasjonen, som bidrar til at de oppnår kompetanse i å treffe karrierevalg utfra elevenes ønsker og forutsetninger. Vi ble interessert i å finne ut hvordan skolene har jobbet med karriereveiledning i denne perioden. Hva slags undervisning i faget utdanningsvalg har elevene fått som danner grunnlaget for valg av utdanningsprogram på videregående skole og livslang læring? For å finne ut mer om dette har vi valgt å intervju seks rådgivere om hvilke erfaringer de har gjort seg i løpet av denne perioden.

Formålet med forskningen vår er å få økt kunnskap om hvordan skolene og rådgivere har jobbet med karriereveiledning under pandemien. Rammene de jobbet under ble endret, og de måtte derfor tenke nytt og endre sin praksis på kort tid. Hvilke erfaringer har de gjort ved de ulike skolene, og hvilke endringer ønsker de å fortsette med selv om samfunnet etter hvert går tilbake til normalen? Vi vil lete etter god praksis under pandemien. Vi vil prøve å finne ut hva vi kan lære av dette, og hva som kan brukes i karriereveiledningen på skolene etter pandemien.

Rådgiverrollen er i endring, og erfaringer skolene har gjort under pandemien vil kanskje også føre til en endring i undervisningen når det gjelder utøvingen av karriereveiledningen i skolen fremover. I løpet av ungdomsskolen skal elevene i første omgang bli i stand til å ta gode utdanningsvalg basert på informasjonen og erfaringene de får i løpet av disse tre årene. Samtidig skal karriereveiledningen de får på ungdomsskolen også gi dem livslang læring med tanke på å kunne ta gode valg senere i livet. Karriereveiledningen som blir gitt i skolesammenheng vil derfor ha stor betydning for elevene i mange år fremover.

Pandemien førte til at skolene måtte gjøre om på sin undervisning, og hvordan de kommuniserte med både elevene og samarbeidspartnerne i denne perioden. Samtidig vil også skolen som institusjon kunne stå overfor flere store endringer og kriser i fremtiden. Ved store endringer senere vil det kunne være viktig å bruke lærdommen fra tidligere erfaringer, for å kunne håndtere nye situasjoner på en måte som gir gode tjenester både for elever og andre. Det er dette vi er interessert i å finne ut av, og det er på bakgrunn av dette vi har utført studien vår.

1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

Med utgangspunkt i formålet har vi formulert følgende overordnet problemstilling for studien:

“Hvordan har rådgivere utført karriereveiledningen i skolen under koronapandemien? Hvilke grep er tatt for å gi elevene best mulig karrierelæring og veiledning, og hva kan vi lære av deres erfaringer?”

I tillegg til problemstillingen har vi konkretisert to forskningsspørsmål:

1. Hva slags utfordringer skapte pandemien for karriereveiledningen i skolen?
2. Hvordan løste rådgivere utfordringen med karriereveiledningen når rammene og organiseringen endret seg brått?

1.3 Avgrensning

For å avgrense oppgaven har vi hatt fokus på karriereveiledning i ungdomsskolen. Vi har tatt utgangspunkt i hvilke erfaringer rådgivere har med karriereveiledningen i perioden med pandemi, men også hva de tenker at de ønsker å fortsette med når pandemien er over, og hverdagen går over til “normalen” igjen. Vi har valgt å ha søkelyset på hva 10. klassingene i skoleåret 20/21 har fått av karriereveiledning. Dette årskullet gikk i 9. klasse når pandemien brøt ut. Av informanter har vi valgt å intervju fem rådgivere fra ungdomsskole, og en rådgiver fra videregående skole da vi mener at erfaringer også kan overføres fra videregående skole til ungdomsskolen. Karriereveiledning er hele skolen sitt ansvar, og under vår forskning har vi valgt å fokusere på rådgivere sine erfaringer sett fra skolen sitt

synspunkt. På bakgrunn av dette har vi bevisst valgt å ikke intervjuere elever under denne studien. Det er ulike elevtall på skolene til rådgiverne vi har intervjuet, og det er også ulikt antall bosatte flyktninger og fremmedspråklige elever på de ulike skolene. Disse vil trolig ha behov for tettere oppfølging i forhold til valg av utdanningsprogram på videregående skole. Vi har valgt å tenke på den helhetlige karriereveiledningen som elevene har fått på skolen under pandemien, og ikke gått inn på individuelle løsninger for enkeltelever.

1.4 Oppgavens oppbygging

I kapittel 2 skriver vi om kunnskapsstatus og definerer begrepet karrierelæring. Vi tar også for oss hvordan karriereveiledningen i skolen skal være ut fra opplæringsloven. Videre redegjør vi for forskning på karriereveiledning i skolen både før og under pandemien. Kapittel 3 handler om ulike teorier og sentrale begreper som er knyttet til problemstillingen. Vi beskriver karrierelæringsteoriene som vi bruker for å analysere funnene i drøftingskapittelet. Her redegjør vi også for faget utdanningsvalg i skolen og rådgiverrollen. I tillegg har vi sett på den upubliserte kvalitetssikringsmodellen fra Kompetanse Norge. Vårt vitenskapelige ståsted blir beskrevet i kapittel 4 sammen med undersøkelsesdesignet, og valg av metodisk tilnærming. I dette kapittelet forklarer vi også hvordan vi har foretatt utvalget for forskningen, hvordan datainnsamlingen og transkriberingen har foregått. Egne vurderinger av det metodiske arbeidet og selve analysemetoden er også beskrevet i kapittel 4. I kapittel 5 presenterer vi funnene vi har kommet frem til under forskningen. Funnene blir drøftet opp mot de teoretiske perspektivene i kapittel 6. Oppgaven blir deretter kort oppsummert og vi redegjør for de viktigste funnene i forskningen samtidig som vi ser på forslag til videre forskning i kapittel 7.

2. Kunnskapsstatus

“Life is complex. Each one of us must
make his own path through life.
There are no self-help manuals, no formulas,
no easy answers. The right road for one
is the wrong for another...”

M Scott Peck.

I dette kapitlet vil vi begynne å ta for oss karriereveiledning i tidligere krise. Vi vil videre se på karriereveiledningen i skolen, og den nyeste forskningen om hvordan karriereveiledningen fungerte både før og under pandemien. Vi vil definere og beskrive hva hensikten med karriereveiledning i skolen sett fra opplæringsloven sin side er, og hvordan god karriereveiledning kan forebygge for feilvalg på videregående skole. Vi viser til forskning som sier noe om kvaliteten på karriereveiledningen før pandemien, og i slutten av kapitlet vil vi se på funn fra forskning av karriereveiledning i skolen under pandemien i Norge, og fra andre land i verden.

2.1 Karriereveiledning i krise

I rapporten fra ELGPN (2009-2010) kommer det frem at karriereveiledning er avgjørende for å få særskilte målgrupper som står ovenfor ulike overganger i livet ut i arbeid. Karriereveiledning ble sett på som spesielt viktig i etterkant av den økonomiske globale krisen på 2000-tallet. Rapporten setter søkelys på at arbeidsmarkedet endres raskt i tråd med utvikling av ny teknologi, marked og yrkesmuligheter. For å håndtere denne raske endringen i samfunnet må innbyggerne kunne håndtere de endrede kompetansekravene og mulighetene på arbeidsmarkedet. På grunn av nedgangstider i økonomien, var det viktig å få nyutdannede, ungdommer uten fullført videregående skole, personer med nedsatt arbeidsevne og arbeidsledige ut i inntektsgivende arbeid. Den økonomiske krisen kom overraskende på mange, og hadde store konsekvenser for arbeidsmarkedet. I etterkant av den økonomiske krisen viser rapporten blant annet at flere land mente at karriereveiledning burde utvikles via nettressurser, for å gi flere tilgang til karriereveiledningstjenestene.

2.2 Karriereveiledning i skolen

Det finnes flere definisjoner av karriereveiledning, men i denne studien tar vi utgangspunkt i OECD sin definisjon av karriereveiledning:

“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”
(OECD, 2004a, s. 10).

Videre sier definisjonen at “Aktiviteteene kan foregå på individuell basis eller i grupper, og i samme rom eller over avstand (inkludert telefon og nettbaserte tjenester)”. I karriereveiledning generelt omtales den som er gjenstand for veiledning, ofte som veisøker. Denne studien handler om karriereveiledning i skolen, og da er det mest naturlig å kalle veisøkeren for elev.

Karriereveiledningsbegrepet er relativt nytt i norsk sammenheng. Lenge har det vært yrkes- og utdanningsveiledning (YOU) som har vært brukt. I NOU 2016:7 *Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn* anbefaler det nedsatte utvalget at begrepet også skal brukes i skolen:

“Utvalget mener at utdannings- og yrkesrådgivningen bør omtales som karriereveiledning...” (NOU 2016:7, s. 133).

Lindh (1997, i Røyland, 2012) skiller mellom et smalt og et bredt perspektiv på karriereveiledning. I skolen omfatter det brede perspektivet alle de aktivitetene som bidrar til å øke elevenes kunnskaper, ferdigheter og refleksjon knyttet til området utdanning og arbeidsliv. I ungdomsskolen vil dette i stor grad dreie seg om aktiviteter i faget utdanningsvalg. I videregående handler det om besøk og hospitering på institusjoner for høyere utdanning, besøk på utdannings- og arbeidslivsmesser, informasjonsmøter og lignende. I et smalt perspektiv handler karriereveiledning om selve samtalen mellom karriereveilederen og eleven. Denne samtalen har som mål å få fram og styrke elevens refleksjon, motivasjon og ferdigheter til å håndtere egen karriere (Gravås & Gaarder, 2011). I denne studien er hovedfokuset på det brede perspektivet og aktiviteter i faget

utdanningsvalg, som videre blir kalt karrierelæringsaktiviteter.

Vi lever i et samfunn som preges av høyt tempo på mange områder, og dette er særlig synlig i arbeidslivet hvor endringer skjer svært raskt. Yrkesgrupper forsvinner, arbeidsoppgaver endrer seg og nye jobber som skapes er vanskelig å forutse bare få år i forveien (Seville, 2017). I tillegg er arbeidsmarkedet i endring som følge av pandemien.

Røyland (2012) er opptatt av at utdanningssystemet må tilpasse seg samfunnet rundt og gi de unge mulighet til å velge den kompetansen som etterspørres i dagens og fremtidens arbeidsmarked. Dette kan oppleves som en jungel av veier og stier å finne fram i.

Karriereveiledning kan bidra til å bryte ned ubegrunnede og stereotype forestillinger om yrker basert på kjønn, sosial bakgrunn og etnisitet, og kan også bidra til å forebygge mistilpasning og sykefravær i arbeidslivet.

En tredel av alle som starter i videregående opplæring i Norge, fullfører ikke på den måten de i utgangspunktet hadde ønsket. Statistikk fra Utdanningsdirektoratet viser at 3,4 prosent av elevene har sluttet på skolen mellom 1. oktober og skoleårets slutt, uten å ha begynt på et annet utdanningsprogram (Kunnskapsdepartementet, 2019). Det er mange grunner til dette, og bildet er sammensatt. Karriereveiledning som gjør elevene i stand til å gjøre riktige valg og oppleve mestring og trivsel, er en avgjørende faktor for å redusere frafallet (Røyland, 2012).

I Opplæringslovens bestemmelser gis elever en rett til nødvendig rådgivning om utdannings- og yrkesvalg (Opplæringsloven, 1998). Hva den nødvendige rådgivningen skal innebære finner man i forskrift til opplæringslovens § 22 (Forskrift til opplæringsloven, 2006, § 22). Her står det blant annet at “Utdannings- og yrkesrådgivinga har som formål å bevisstgjere og støtte eleven i val av utdanning og yrke og utvikle kompetansen til den enkelte til å planleggje utdanning og yrke i eit langsiktig læringsperspektiv.” Videre at “Eleven skal gradvis bli bevisst sine egne interesser, dugleikar og verdiar, og få kunnskap, sjølvinnstekt og evne til sjølv å kunne ta avgjerd om yrkes- og utdanningsval”, og at “Rådgivinga skal også utvikle eleven sine evner til å vurdere moglege konsekvensar av val og forebyggje feilval” (Forskrift til opplæringsloven, 2006, § 22).

I NOU 2016:7 *Norge i omstilling - Karriereveiledning for individ og samfunn* blir profesjonell karriereveiledning og karriereferdigheter løftet fram for å ta mer plass - i skolen

og i samfunnet ellers, for å møte framtidens utfordringer. Karriereveiledning skal bidra til befolkningens deltakelse i utdanning og arbeid, og for å nå et slikt mål hevder de at karriereveiledningen må være helhetlig. I skolen kommer dette til uttrykk i faget utdanningsvalg i ungdomsskolen, og faget gir mulighet til å trene på ferdigheter de unge trenger for å gå inn i fremtiden med trygghet og kompetanse (Seville, 2017).

Videre i oppgaven vil vi se på to forskningsrapporter som omhandler karriereveiledning i skolen før pandemien, og to forskningsrapporter som er gjennomført under pandemien.

2.3 Karriereveiledning i skolen før pandemien

Haug (2017) har i sin doktorgradsavhandling skrevet om kvalitet i norske skolars karriereveiledning. Han har fokusert på forståelsesformer vi legger til grunn når vi omtaler karriereveiledningens kvalitet som god.

I studien kom det frem at det er mange forskjellige representasjoner av hva karriereveilednings hensikt, organisering og innhold skal være. Studien viser videre et resultat som peker i retning av at kvalitet i skolens karriereveiledning primært innebærer et søkelys på elevenes forestående valgsituasjon. Haug (2017) viser til at politikkkutformingene, i et europeisk perspektiv, er fokusert på at karriereveiledningen skal forberede elevene på en fremtidig aktiv deltakelse i samfunn- og arbeidsliv. Han peker på en potensiell spenning mellom et syn på karrierevalg som henholdsvis en hendelse eller en livslang utviklingsprosess. Når det gjelder spenningsforholdet mellom synet på karrierevalg som enten en hendelse eller livslang prosess, eller hvorvidt forståelsen av karrierekompetanser skal basere tradisjonelle eller utvidede forståelser, så mener Haug (2017) at det er hensiktsmessig å legge opp til en både/ og-tilnærming. Konkret innebærer det en oppfordring til skolene om å bygge opp helhetlige karrieretjenester hvor ulike målsetninger blir ivaretatt.

På ungdomsskolen kan dette innebære en tydeliggjøring av sammenhengen mellom fag og tjenester. Hvis en tar utgangspunkt i utdanningsvalg, arbeidslivsfag og skolens utdannings- og yrkesrådgivning, er en tilnærming at sistnevnte primært skal være rettet mot individuelle

samtaler med elever fram mot søknaden til videregående skole, mens en i utdanningsvalg og arbeidslivsfag legger til rette for erfaringsbaserte og karriererelevante læringsopplevelser for elevene. Gjennom dette kan en skape en utvidet forståelse av hva helhetlig og god karriereveiledning for norske elever kan innebære (Haug, 2017).

Forskningsrapporten “Rådgiverrollen - mellom tidstyv og grunnleggende ferdighet” fra 2015 omhandler rådgiverrollen og karriereveiledning i skolen (Buland et al., 2015). Funnene i den forskningen viser at rådgivers rolle er kompleks og sammensatt, og at mange ulike interessenter har klare forventninger til hvordan rådgivere utfører sine oppgaver.

Rapporten viser at alle rådgiverne de intervjuet har en form for årshjul som de arbeider etter. Dette er en kalender som tidfester de ulike aktivitetene gjennom skoleåret. Et slikt årshjul hjelper rådgiverne i organiseringen av sitt arbeid. Planene består av oppgaver som kan deles inn i fem ulike kategorier: elevsamtaler, administrasjon, nettverksbygging, informasjonsspredning og elementer knyttet til utdanningsvalg. Det er imidlertid store forskjeller på hvor forankret disse planene er i resten av skolen. Flere av rådgiverne kunne gjerne tenkt seg en tydeligere ledelse når det gjelder rådgivningsarbeidet. Dette gjelder både skoleleders og skoleeiers involvering i arbeidet.

Videre i rapporten fokuseres det på tidsressursen til rådgiverne. Rådgiverne opplever ofte at de ikke har nok ressurser til å gjøre det arbeidet de burde gjøre. Mange opplever at det er en økende utfordring å få tid og rom for rådgiving i en skolehverdag preget av press og timetelling. Noen gir uttrykk for at de opplever å bli sett på som tidstyver som tar tid og ressurser fra skolens sentrale arbeidsområder. Valg av utdanning og yrke oppleves som vanskelig av mange elever, og rådgiverne opplever derfor at oppgaven deres blir stadig mer krevende. Rådgiverne i studien opplever utdanningsvalg som i hovedsak positivt, og som et godt redskap i utdannings- og yrkesrådgivningen. Rådgiverne formidler at de opplever en større nærhet til elevene når de har undervisning i tillegg til rådgiverrollen, for da kan de være mer i klasserommet og få en bedre nærhet til elevene (Buland et al., 2015).

En viktig del av rådgiverrollen handler om å bygge, vedlikeholde og delta i ulike nettverk. Dette gjelder internt i skolen, mot andre skoler, mot offentlige aktører og mot nærings- og

arbeidslivets aktører. Rådgiverne mener at disse nettverkene er viktig for utøvelse av rollen (Buland et al., 2015).

2.4 Karriereveiledning i skolen under pandemien

Siden koronapandemien er forholdsvis ny, har det fremdeles ikke blitt gjennomført så mange forskningsprosjekter på hvordan skolene og rådgivere har håndtert karriereveiledningen i denne perioden. Vi gjennomførte søk i databasen ORIA, Google og Google Scholar, men fant ingen relevante resultater. Etter tips fra nettverket vårt i karriereveiledningsfeltet har vi funnet to forskningsrapporter som vi har valgt å bruke. Den ene rapporten er norsk og tar for seg norske forhold, mens den andre rapporten har tatt for seg rådgivning i 93 land.

Den norske rapporten er skrevet av Buland, Mordal og Mathiesen (2020), og de har gjennomført en kvantitativ spørreundersøkelse om hvordan arbeidssituasjonen til rådgivere ved norske ungdoms -og videregående skoler er, der de vektlegger tidsressurs, kompetanse og oppgaver. Det de oppdaget var at det var færre rådgivere som laget en plan for rådgivningen, selv om det ikke var mindre behov for rådgivning når samfunnet var nedstengt på grunn av koronapandemien. Hvorfor det var flere rådgivere som ikke laget en plan sier ikke undersøkelsen noe om, så årsakene blir kun spekulasjoner. Men mange svarte at rådgivningen på ungdomsskolene ble lite berørt, da fristen for å søke videregående skole var gått ut når samfunnet ble nedstengt.

De fleste hadde digitale verktøy tilgjengelig før nedstengningen, men rådgiverne opplevde ikke i stor grad at bruk av digitale verktøy var tidsbesparende for rådgivningen deres. Samtidig oppgir en stor andel av informantene at de tilegnet seg kompetanse med nye verktøy i denne perioden. Rådgiverne oppdaget at det for noen elever var lettere å ta kontakt etter skolearbeidet var gjort slik at noen rådgivere jobbet etter ordinær arbeidstid. Samtidig opplevde flere rådgivere at det var færre elever som tok kontakt med rådgiver enn vanlig når samfunnet var nedstengt. Mange rapporterte om at rådgivernettet som de tilhører ble styrket i denne perioden (Buland et al, 2020).

Cedefop (2020) gjennomførte en internasjonal studie i 93 land om hvordan karriereveiledningen har blitt påvirket under pandemien. Undersøkelsen ble sendt til mange land, og det er stor variasjon i forhold til hvor mange rådgivere eller andre i tilsvarende jobber som har besvart den kvantitative undersøkelsen. Det er derfor utfordrende å gi et helhetlig svar fra det enkelte land da svaret avhenger hva den enkelte bekrefter i undersøkelsen. Utvalget i undersøkelsen var karriereveiledere som i hovedsak var offentlige ansatte, men også ansatte fra privat sektor, både i og utenfor skole, så det er utfordrende å generalisere funnene i undersøkelsen ned til ungdomsskolene.

Hvis man ser på tilbakemeldingene under ett, opplevde mange land at de fikk utviklet e-veiledning og gjort karriereveiledning mer tilgjengelig for brukerne. De fleste rådgiverne opplyste om at veisøkerne var positive til tilbudet om digital karriereveiledning. Samtidig så de at utsatte grupper som bosatte flyktninger, eldre arbeidstakere samt kvinner i enkelte land hadde utfordringer med å få karriereveiledning i denne perioden. På både lokalt, regionalt og nasjonalt nivå i mange land ble det etablert fora for å utvikle og forbedre karriereveiledningen. Det kan tyde på at samarbeid på tvers av sektorer og arbeidsfelt er viktig med tanke på å utvikle faglige nettverk.

Det er også oppgitt at mange fra utvalget har svart at karriereveiledning må endres i takt med samfunnet, for å kunne gi veisøkerne tilstrekkelig karriereveiledning og bidra til livslang læring. Det er flere land som nå ser nytten av dette. I Irland bevilget styresmaktene midler til nye karriereveilederstillinger for å styrke studentenes trivsel i forbindelse med gjenåpning av skolene. Både England og Singapore har også fått en økt økonomisk ramme innen karriereveiledningsfeltet i forbindelse med pandemien. I Mongolia tok flere karriereveiledere i bruk sosiale medier for å nå ut til sine veisøkere.

Ut fra denne forskningsrapporten er det mye som tyder på at karriereveiledere i de ulike landene har måttet tenke nytt for å gjennomføre og gi tilstrekkelig veiledning til veisøkerne når de ikke kan gi fysisk veiledning som tidligere. Det er også en bred enighet om at denne pandemiperioden vil føre til en endret praksis i fagfeltet fremover i tid, med tanke på at karriereveilederne vil komme til å ta i bruk integrert karriereveiledning i de ulike landene (Cedefop, 2020).

2.5 Oppsummering av bakgrunnen for studien

Vi startet kapittelet med å se på karriereveiledning i tidligere krise. Vi fortsatte med å se på bakgrunnen for karriereveiledning i skolen, og har sett at bruken av karriereveiledningsbegrepet i skolen er forholdsvis ny i Norge. Vi har også sett at karriereveiledning ses på både i et bredt og i et smalt perspektiv. Det brede definerer all aktivitet som fremmer kunnskap, informasjon og aktivitet mot arbeidsliv og utdanning, mens det smale perspektivet går på samtalen mellom rådgiver og elev. Samtalen skal styrke eleven sin refleksjonsevne, ferdigheter og evner med tanke på egen karriere. Det er tydelig at karriereveiledning i skolen er viktig og nødvendig, og at dette har lyktes i varierende grad både før og under pandemien. Forståelsen av hva en helhetlig og god karriereveiledning for norske elever kan innebære, bør det jobbes med fremover. Under pandemien har en sett en større utfordring med tanke på gjennomføring av karriereveiledningen, og dette er noe som må utvikles ved de ulike skolene fremover. Vi har også sett på to forskningsstudier om karriereveiledning under pandemien som ble gjennomført sommeren 2020. I korte trekk viser begge studiene at karriereveiledere må fokusere og bruke mer energi på integrert karriereveiledning, for å gi elevene og andre veisøkere en mer effektiv, profesjonell og individualisert karriereveiledning. Integrert karriereveiledning handler om å overføre kunnskap til elevene ved å bruke digitale plattformer (Hooley, 2020). Vi skal utdype hva integrert karriereveiledning er i neste kapittel. Ifølge studiene satser flere land nå mer enn tidligere på karriereveiledning for å ivareta studenter, og for å forebygge arbeidsledighet mot den store endringen i arbeidsmarkedet som skjer i samfunnet vårt nå. På grunn av Covid-19 pandemien har arbeidsmarkedet hatt en mer omfattende digital endring enn forespeilet. I tillegg til å utvikle digital karriereveiledning, ser en også fordelene med å styrke samarbeidet om karriereveiledning mellom ulike instanser for å få flere ut i arbeid og skape endringsmotivasjon og kompetanse.

Karriereveiledningen som skolerådgiverne utfører under pandemien er viktig for morgendagens deltakere i arbeidslivet, og for å gi dem mulighet til å kunne ta utdanningsvalg som er basert på kunnskap og erfaringer ser vi et behov for forskning innen dette feltet. Under søkene for å finne relevante forskningsstudier har vi ikke funnet noen kvalitative studier som baserer seg på hvordan skolene har håndtert karriereveiledningen under pandemien i Norge. Derimot har vi funnet en rapport fra ELGPN (2009-2010) som

omhandler karriereveiledning i en tidligere global krise, som også kan relateres til krisen som pandemien medfører. Vi mener at vår studie kan bidra med funn som sier noe om hvordan skolene og rådgivere har jobbet med karriereveiledning under pandemien, og hva de ser har fungert. Vi ser at dette kan være relevant informasjon for fagfeltet for å kunne gi en helhetlig karriereveiledning under fremtidige kriser i samfunnet. Studien vår vil gi noen innspill til hvordan skolene kan jobbe med karriereveiledningen fremover, både med og uten pandemi, for at den skal bli god og helhetlig.

Neste kapittel handler om karrierebegrepet og karrierelæringsteori. Her viser vi til ulike læringsmodeller for læringsprosesser. Vi vil også se på hvilken rolle rådgiveren har i skolen, og hva som er bakgrunnen og hensikten med faget utdanningsvalg.

3. Teori

I dette kapittelet presenterer vi de teoretiske utgangspunktene og begrepene som vi bruker for å analysere og diskutere studiens resultat. Vi innleder med å belyse karrierebegrepet, og fortsetter med å utdype og beskrive karrierelæring og læringsmodeller for læringsprosesser. Videre tar vi for oss karriereveiledning i skolen, der vi ser nærmere på faget utdanningsvalg, rådgiverrollen og kvalitetssikring av karriereveiledningen. Avslutningsvis skriver vi om integrert karriereveiledning, som handler om å gi karriereveiledning via digitale plattformer.

3.1 Karrierebegrepet

Begrepet *karriere* har vært tolket og sett fra ulike hold opp gjennom tidene. I NOU 2016:7 (2016) kommer det frem at begrepet karriere tradisjonelt sett har vært brukt for å forklare en persons avansement i arbeidslivet. Det er nok fremdeles mange som assosierer karriere med dette, og som ikke klarer å identifisere seg med begrepet. Forståelsen av begrepet endrer seg i takt med samfunnet, og i dag brukes karriere om menneskets arbeids – og livsroller i et livsløpsperspektiv. Det vil si at begrepet karriere tar for seg alle situasjonene i livet som har betydning; det innebærer blant annet utdanning, arbeid, familie, helse og fritid. Det kan være både betalte og ubetalte forhold (NOU 2016:7). Når man ser på karriere i dette perspektivet, er karriere noe alle i større eller mindre grad har.

På Frank Parsons tid (1909) som ofte regnes som grunnleggeren av karriereveiledning (Højdal & Poulsen, 2015) var begrepet karriere brukt i forbindelse med arbeidserfaring, hendelser og endringer innen arbeid. Donald Super så på karriere som en konsekvens av posisjoner som individet er opptatt av gjennom livet. Han var opptatt av at det skulle være en sammenheng mellom menneskets arbeid og livshistorie (Højdal & Poulsen, 2015). Supers teori om karriereutvikling var i likhet med Abraham Maslow opptatt av at det var den indre motivasjonen mot arbeid og karriere, som førte til et naturlig behov for utvikling og streben etter selvaktualisering for å hindre uhelse skriver Bakke (Kjærgård & Plant, 2018, kap. 5).

Ingrid Bårdsdatter Bakke (2021) har undersøkt hvordan elever og veiledere forstår karrierebegrepet. Utgangspunktet for forskningen er to ulike forståelser av karrierebegrepet, det åpne begrepet - at du skaper rammer for livet ditt uansett hvordan du lever det, og det

andre mer hierarkiske begrepet.

Bakke (2021) mener karrierebegrepet har stort potensial fordi det bidrar til at valg av videregående skole kan ses i sammenheng med resten av livet. Hun mener at vi må sette begrepet i sammenheng med hva det betyr for oss, hvordan vi kan bruke det og hvordan vi kan tenke karrierevalg fremfor kun et utdanningsvalg. Hun peker på at det er skolenes og veiledernes ansvar å jobbe med og innføre en felles forståelse av karrierebegrepet. Det er de som i stor grad kan gjøre det, når de setter elevenes ønsker og forutsetninger i sammenheng med utdanningsvalg og det å være voksen og en som arbeider i fremtiden. Hun mener at for å gi begrepet mening må vi ta det i bruk, og gjøre det til noe en kan eie, uten at det høres skummelt ut. Elevene trenger hjelp fra rådgiverne til å se dette perspektivet, og Bakke foreslår at karriereveiledere i skolen kan jobbe med karrierebegrepet sammen med lærerkollegiet, foreldre og elever. Hun mener at hvis vi setter det utvidede karrierebegrepet i sammenheng med danningsbegrepet, kan vi se at de snakker mye om det samme. Du går gjennom livet og prøver å gjøre gode valg for deg selv og de rundt deg, og du er en del av noe større. Bakke mener at karrierebegrepet kan være et verktøy til å utvide perspektivet om utdanningsvalg for tenåringer - og foreldre (Bakke, 2021).

For å beskrive vår forskning har vi tatt utgangspunkt i den demokratiske forståelsen av karrierebegrepet, at karriere omhandler de rammene du skaper for livet ditt, både i arbeid, aktiviteter og livsløpsperspektivet. Karriere formidles gjennom karrierelæring, og er en viktig oppgave for rådgivere og andre ansatte i skolen. Hva som menes med dette vil vi gå dypere inn i under neste avsnitt.

3.2 Karrierelæring

Her vil vi belyse begrepet karrierelæring, og hvordan vi vil bruke det videre for å forklare teorien rundt vår forskning.

De 100 årene karriereveiledning har vært et fagfelt, har karriereveiledning i stor grad handlet om testing og “matching” - det vil si å finne “rett mann på rett plass”. Frank Parson, som ofte regnes som grunnleggeren av karriereveiledning med sin “Choosing a vocation” fra 1909, beskrev karriereveiledning som en “klar forståelse av seg selv, kunnskap om arbeidslivet og

en tydelig refleksjon over disse to faktorerers betydning for yrkesvalget” (Parsons, F. i NOU 2016:7, s. 21). Denne over hundre år gamle beskrivelsen stemmer ganske godt med dagens beskrivelse av karriereveiledning og karriereferdigheter. I datidens samfunn derimot, betydde det mer at man hadde en yrkespersonlighet med objektive trekk som skulle testes og måles og passe inn i datidens industrialiserte arbeidsmarked.

Troen på vitenskapelighet og testpsykologi etter århundreskiftet gjorde at karriereveilederen var en ekspert som skulle konkludere og gi råd (Svendsrud, 2015). Mange av de testverktøyene som brukes i dag bærer også mye av dette i seg fremdeles. Resultatet av slike tester er ikke tilstrekkelig å bruke i karriereplanlegging i dag uten at det settes inn i en større veiledningsprosess som favner hele mennesket (Seville, 2017). De siste årene har fokuset dreid seg mer over til karriereferdigheter eller karrierekompetanse og karrierelæring. Det nye er at man ser karriereferdigheter som noe som kan læres og øves opp. Karrierelæring viser til læringsprosessen som knytter seg til utviklingen av karriereferdigheter (Seville, 2017).

Karrierelæring kan altså forstås som en kontinuerlig prosess så lenge man lever og erfarer. Læringen kan skje både uformelt og ustrukturert, samtidig kan vi legge til rette for læringsprosessen innenfor en gitt kontekst, og da kalles det strukturert karrierelæring (Kompetanse Norge, 2020). Denne forståelsen av karrierelæring er i samsvar med forståelsen til Krumboltz;

“Learning is happening all the time an individual is conscious” (Krumboltz, 2009).

Krumboltz sin karriereteori blir kalt for “*planned happenstance*”. Han ønsker at karriereveiledere skal fokusere mer på å styrke og utvikle elevenes eller veisøkers nysgjerrighet, fleksibilitet og optimisme under veiledningen. Han mener også at når man snakker med andre om sine valg så vil man åpne opp for å reflektere rundt egne valg, og man vil få et bredere perspektiv på eget liv og situasjon (Krumboltz, 2009).

Karrierelæring i skolen vil skje innenfor en kontekst, og foregår innenfor gitte rammer som vi skriver om i forbindelse med rådgiverrollen, karriereveiledning og faget utdanningsvalg. I skolesituasjon vil dette si at elevene skal utvikle kompetanse til å ta valg som er hensiktsmessig for seg selv, og de blir i stand til å håndtere overganger og forandringer. I tillegg skal de håndtere utfordringer og dilemmaer i eget liv. For å gjøre elevene i stand til

dette må rådgiver og de som utfører karriereveiledningen være profesjonelle, tilrettelegge og ta ansvar for læringen slik at læringsutbytte for elevene blir relevant. For å sikre at karrierelæringen holder seg innenfor de etiske retningslinjene i kvalitet for karriereveiledning bør elevene bli involvert i prosessen for å belyse hva som skal settes søkelys på (Kompetanse Norge, 2020).

I karrierelæringen er det ifølge Gelatt (1989) viktig at vi lærer elevene å møte det usikre på en sikrere og mer positiv måte. Han har lansert begrepet “positiv usikkerhet”, og peker på at usikkerheten også åpner for muligheter. Han mener at å akseptere at usikkerhet vil være til stede i en valgprosess, er av avgjørende betydning for den enkeltes håndtering av usikkerheten. Videre sier han at usikkerhet må ses på som positivt, som muligheter til å påvirke og styre sin egen framtidfortelling.

3.3 Læringsmodeller for læringsprosesser

3.3.1 David Kolb og erfaringslæring

David Kolb (1984) angir at all læring som betyr noe er erfaringsbasert. Hans læreteori bygger på teorier av Piaget, Lewin og Dewey hvor det er søkelys på elevens indre prosesser ved læring. Videre definerer Kolb læring som en prosess hvor erkjennelse utvikles gjennom prosessering av opplevelse. Læringen vil foregå som en sirkulær prosess som omfatter fire læringsstadier, og all læring baserer seg på det som eleven har lært tidligere. De fire læringsstadiene er visualisert gjennom en modell (Figur 1).



Figur 1: Kolbs læringssirkel (etter Kolb 1984).

Modellen illustrerer hvordan koblingen mellom teori og praksis gir den beste læringen. Det er ikke viktig hvor i læringssirkelen man starter opplæringen. Modellen ivaretar derfor også i større grad tilpasning til den enkelte. Noen lærer best ved å lese teori først, mens andre lærer best ved å prøve ut i praksis først (Kolb, 1984). For å oppnå den erkjennelsen som Kolb beskriver har man behov for fire ulike evner. Den første er å kunne involvere seg i en konkret opplevelse, den andre handler om ens evne til å reflektere og finne fram til alternativer, den tredje om ens evne til å tolke og tenke analytisk, mens den fjerde handler om ens evne til å ta beslutninger og gjøre konkrete handlinger. Kolb omtaler læring som en holistisk tilpassingsprosess til verden, fordi både tanker, følelser, sansing og adferd er integrert i læreteorien (Kolb, 1984).

Kolbs læringssirkel kan ifølge Andreassen (Lingås & Høsøien, 2016, kap. 1) være nyttig for læreres planlegging og evaluering av undervisning i utdanningsvalg, ikke bare med tanke på erfaringslæring i bedrifter og på videregående skole, men ikke minst med tanke på tilpasset opplæring i faget. Gjennom å designe mål som passer situasjonen til den enkelte elev vil vedkommende få en rikere læreopplevelse. Tradisjonell undervisning begynner ofte med en teoretisk innledning, men denne modellen oppfordrer til å tenke at konkrete læringsopplevelser som eksempler, eksperimenter eller ukjente problemløsningsoppgaver kan være en like god innledning til læring. Noen elever vil tenke mye mer kreativt når målet for en oppgave er helt ukjent.

3.3.2 Bill Law og kognitiv karrierelæring

Bill Law (1999) er særlig opptatt av at karriereutvikling i all hovedsak handler om læring, og mener at det å ta valg er å anse som en grunnleggende ferdighet på linje med å lese, skrive og regne. Det kompetente valg beror på en rekke ferdigheter. Law har utviklet en modell for karrierelæring hvor han har sammenfattet læringsprosessen i fire nivåer:

1. **Å oppdage** (elevene danner seg et bilde ut fra det de hører, ser og opplever. Det kan handle om å lære om seg selv eller om utdanninger, yrker og arbeidsliv. Eleven får nye inntrykk og ny informasjon og kan bevege seg viderer fra det tidligere kjente.)
2. **Å ordne** (elevene må ordne informasjonen på en meningsfull måte, noe som er avgjørende for at informasjon kan sammenholdes og anvendes som kunnskapsgrunnlag.)
3. **Å fokusere** (elevene må vite hva man bør være oppmerksom på, og hvorfor, og finne ut hva som er viktig for meg (og andre).)
4. **Å forstå** (elevene må få forståelse av konsekvenser og sammenhenger.)

Oversatt fra Law (1999, 2001).

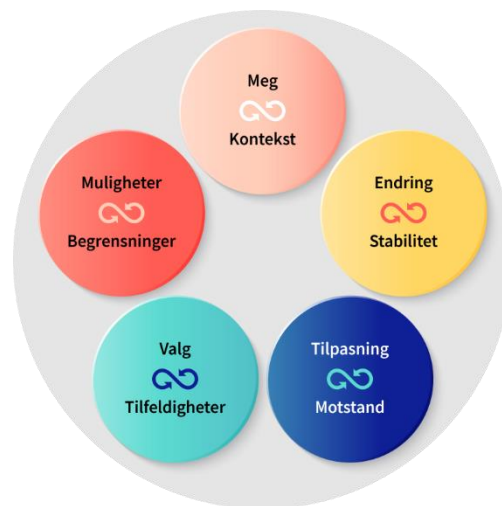
Laws karrierelæringsteori vektlegger læring som grunnlag for handling, og går fra grunnleggende informasjon til utvikling av forståelse. Teorien beskriver hvordan elevene kan styrke sin bevissthet om at de inngår i en større helhet der de har en rolle (Lingås & Høsøien, 2016). Law har sammen med Tony Watts utviklet en modell som er basert på denne læringsteorien, den såkalte DOTS-modellen. DOTS-modellen beskriver hva man lærer, mens de fire nivåene i læringsteorien beskriver hvordan vi lærer. Forkortet bruker man begrepet DOTS når man omtaler hans teori. DOTS står for **D**ecision Learning (valgkompetanse), **O**ppportunity awareness (mulighetsoppmerksomhet), **T**ransition learning (kompetanser i å håndtere overganger) og **S**elf-awareness (selvbevissthet) (Law & Watts, 1977).

Ifølge Andreassen (Lingås & Høsøien, 2016, kap. 1) så utgjør Kolbs lærings sirkel og Laws karrierelæringsteori et relevant og godt grunnlag for planlegging, gjennomføring og

evaluering av undervisning i utdanningsvalg, siden begge tar hensyn til identitetsarbeid i tillegg til utvikling av faglig kunnskap og ferdigheter, som er nødvendige i karrierelæring.

3.3.3 Karriereknappene

Kompetanse Norge har utarbeidet karriereknappene som skal være en ressurs for rådgiver i karrierelæringen med elevene. Karriereknappene er satt sammen av fem ordpar som rådgiver kan bruke i samtalene med elevene, for å finne ut hvilken betydning de ulike ordparene har for den enkelte elev i overganger. Modellen skal bidra til at karriereveileder kan strukturere karriereveiledningen og bidra til at veisøker blir bedre i stand til å gjøre reflekterte valg, som er hensiktsmessig for han eller henne. Figur 2 viser karriereknappene, og vi vil kort gå gjennom alle knappene.



Figur 2: Karriereknappene (Kompetanse Norge, 2020).

Meg i kontekst handler om at eleven er seg selv samtidig som han er en del av en større sammenheng, en kontekst. *Endring - stabilitet*. Samfunnet vi lever i endrer seg, og alle mennesker er i endring. Vi blir eldre, får mer erfaring og endrer behov i takt med endringene. Samtidig som vi og alt rundt oss endrer seg trenger vi stabilitet. Knappen; *tilpasning - motstand* innebærer å få frem hva som må til for å kunne tilpasse seg situasjoner knyttet til utdanning, arbeid eller i livet generelt. Under karriereknappen *valg - tilfeldigheter* handler det om å se på hvilke valg man kan påvirke, og hvilke valg som blir til av

tilfeldigheter. Den siste karriereknappen *muligheter - begrensninger* handler om å se den enkelte sine muligheter og begrensninger og se hvilken innvirkning det vil ha på valgene man tar (Kompetanse Norge, 2020).

Disse ordparene gjør det mulig å utforske spenninger og dilemmaer som kan være til stede når en veisøker skal håndtere liv, læring og arbeid i forandring og overganger. Det å utforske ordparene og finne ut hvilken betydning de ulike temaene kan ha for å håndtere overganger, kan legge til rette for en åpen, men likevel strukturert måte å jobbe med karrierelæring på (Kompetanse Norge, 2020).

3.4 Karriereveiledning i skolen

3.4.1 Utdanningsvalg

Utdanningsvalg er et skolefag på ungdomstrinnet med et omfang på 110 timer. I praksis blir disse timene fordelt med ulikt timetall på 8., 9. og 10. trinn etter lokale læreplaner. Det er opp til hver enkelt skole om timene skal være fast timeplanlagt eller ikke. Elevene får ikke karakter, men “deltatt” i faget. Det er ikke noe krav om utdanning innen karriereveiledning til den som skal undervise i faget, men ved mange skoler er det rådgiver som underviser i faget (Utdanningsdirektoratet, 2019). Rådgiverne er som regel de som har den beste kompetansen om utdannings- og yrkesveiledning på skolen, og etter at utdanningsvalg ble innført som et obligatorisk fag for alle elevene, ble yrkes- og utdanningstiltak og veiledning et kollektivt ansvar. Rådgiverne kan samordne tiltak som går på praktisk og teoretisk yrkesorientering og gi veiledning til elever, men lærerne må i sin undervisning ta ansvar for fagets andre deler slik at utdannings- og yrkesveiledningen blir tverrfaglig og hele skolens ansvar.

I læreplanen fremgår det at elevene skal lære å ta trygge og bevisste utdannings- og yrkesvalg (Utdanningsdirektoratet, 2019). Det er lagt vekt på at faget skal gi elevene innsikt og grunnlag for valg av videregående opplæring, og at det skal bidra til at elevene får en helhetlig karrierekompetanse som de også kan bruke etter ungdomsskolen for å mestre ulike utfordringer knyttet til videre utdanning og arbeid. I den nye læreplanen til fagfornyelsen av

Kunnskapsløftet, har faget utdanningsvalg et kjerneelement: *Karrierekompetanse*.

“Å utvikle karrierekompetanse handler om å forstå og utvikle seg selv og egen læring, og å utvikle en trygg identitet. Det handler også om å utforske utdanningsmuligheter og arbeidslivet. Dette inkluderer ferdigheter i å kunne samle, analysere og ta i bruk informasjon både om utdanning, arbeid og seg selv. Ferdigheter i å håndtere overgangsfaser i livet og ferdigheter i å ta valg og forstå konsekvenser av valg, skal også være en del av faget. Elevene må oppleve karrierelæringen som helhetlig og relevant” (Utdanningsdirektoratet, 2019).

Karrierelæring forstås i denne sammenhengen som læringen fram mot utvikling av karrierekompetanse.

Haug (Lingås & Høsøien, 2016, kap. 3) skriver at faget utdanningsvalg skal bidra til at elevene utvikler kompetanse i å håndtere overganger, bidra til deltakelse og skape forståelse for sammenhenger mellom utdanning og jobbmuligheter. Denne kunnskapen skal tilegnes på forskjellige læringsarenaer, både innad på skolen og gjennom økt samarbeid med videregående skoler og lokalt arbeidsliv. Utdanningsvalg skal bidra til å skape helhet og sammenheng i grunnopplæringen og knytte grunnskole og videregående opplæring bedre sammen. Å få prøvd ut interesser og bli bevisst egne evner og anlegg kan bidra til at flere foretar mer kunnskapsbaserte valg av utdanning og yrke. Opplæringen skal gi elevene erfaring med innhold, oppgaver og arbeidsmåter i ulike utdanningsprogrammer i videregående opplæring og aktuelle yrker. Elevene skal gis mulighet til praktisk aktivitet og fordypning i fag. Opplæringen i faget skal legge til rette for at den enkelte elev kan få prøve ut og reflektere over sine valg, og legge grunnlag for videre opplæring, arbeid og livslang læring. Haug (2018) trekker frem hvordan en integrering av ulike læringsformer og læringsmedier kan styrke faget utdanningsvalg.

Bakgrunnen for innføringen av faget utdanningsvalg som et obligatorisk fag på ungdomstrinnet, og økt fokus på styrking av utdannings- og yrkesveiledning for ungdom var ifølge Buland & Mathiesen (2008) begrunnet i et behov for å redusere omvalg og frafall i videregående opplæring. Et viktig poeng var tettere samarbeid, både mellom skoleslag og mellom skole og arbeidsliv. For noen år siden foregikk det en debatt omkring “skills

mismatch” knyttet til “bekymring for at unges yrkesvalg i en rekke vestlige land i liten grad svarer til de behov for kompetanse som næringslivet opplevde, og forventet å ville oppleve.”

Ifølge Haug (Lingås & Høsøien, 2016, kap. 3) følger ikke karrierevalg i vår tid de mønstrene som tidligere generasjoner var vant til. I dag er yrkesaktivitet ikke noe kjønns spesifikt, selv om yrkesvalg i ekstrem grad er ulike mellom kjønnene. Ekstreme endringer i næringsstrukturen og høye kompetansekrav til all arbeidskraft gir oss et samfunn med fokus på risiko og muligheter. Omstillinger kreves oftere enn før. For ungdom som skal velge sin fremtid, har derfor utdanningsvalg og yrkesvalg en sentral plass i utdanningsløpet. Alle skoleungdommer har rett til veiledning på dette feltet, og utdanningsvalg har derfor blitt et eget skolefag med egen læreplan.

3.4.2 Rådgiverrollen

Det er fastsatt i forskrift til opplæringsloven § 22-4 (2006) at rådgivning skal utføres av personer med relevant kompetanse. I st.meld. nr. 16 (Kunnskapsdepartementet, 2007) drøftes betydningen av at rådgivningen som tilbys elevene holder et faglig høyt nivå. Det understrekes at høy kvalitet er viktig blant annet for å redusere frafallet i videregående opplæring. Ifølge Haug (2017) er det å etablere sterke og tillitsskapende relasjoner et annet tiltak for å bedre gjennomføringen i videregående opplæring. Det er derfor viktig å sette av tid til å møte eleven gjennom tillitsfulle relasjoner.

For å sikre et likeverdig og kvalitetssikret tilbud til hele befolkningen, har Kompetanse Norge, på vegne av Kunnskapsdepartementet, utviklet et nasjonalt kvalitetsrammeverk i karriereveiledning (Kompetanse Norge, 2020). Det er utviklet nasjonale, tverrsektorielle kompetansestandarder med den hensikt å gi en oversikt over hvilken kompetanse de som jobber med utdannings- og yrkesrådgivning bør ha for å ivareta sine roller på en måte som fremmer kvalitet i tjenesten. Kompetansestandardene består av 7 kompetansesområder, og de gir en oversikt over hva karriereveiledning innebærer og hvilken kompetanse en profesjonell karriereveileder bør ha (figur 3).



Figur 3: 7 kompetanseområder for karriereveiledning (Kompetanse Norge, 2020).

Tradisjonelt har rådgiverrollen vært orientert mot elevrettet arbeid, med elevsamtaler og direkte bidrag i modningsprosesser fram mot elevenes valg. Dette er fortsatt sentrale oppgaver for rådgivere i grunnopplæringen, og kan gjennomføres i form av formelle eller uformelle møter under planlagte eller ikke planlagte omstendigheter, med enkeltelever eller i grupper, i samtaler eller som informasjonsvirksomhet. Det kan for eksempel også gjøres i forbindelse med undervisningsfag, som faget utdanningsvalg. Forskning de senere årene har vist at rådgiverrollen er i utvikling (NOU 2016: 7).

I tillegg til de tradisjonelle elevrettede oppgavene, har rådgiver nå en rolle som blant annet informasjonsmegler. Økende kompleksitet, flere valgmuligheter innen utdanning og yrkesveier, samt at utdanninger og yrker er i stadig endring, gjør det vanskelig for rådgivere å ha full oversikt over alle muligheter, kombinasjoner av valg og deres konsekvenser for den enkelte gjennom livsløpet. Rådgiver må være en kompetent informasjonssøker med tilgang til nødvendige verktøy og nettverk, samt kompetanse i å vurdere ulike informasjonskilder. At rådgivere inngår i gode velfungerende nettverk både i og utenom skolen, og samarbeider godt med ulike aktører er ifølge Buland et al. (2011) positivt for kvaliteten. Buland et al. (2020) hevder at det stadig er behov for kvalitetssikret kompetanseheving for rådgivere i skolen. Samfunnet endrer seg, og rådgivers kompetanse må endre seg med det. Ifølge Haug

(Streitlien & Aakre, 2019, kap. 4) er digitale arbeidsformer på ingen måte et nytt fenomen i norsk skole, men i faget utdanningsvalg har en ikke hatt samme fokus på dette som i andre fag i skolen. Videre trekker han fram de fagdidaktiske mulighetene i faget, og da særlig hvordan en integrering av ulike læringsformer og læringsmedier kan styrke faget.

Koronapandemien har ført til at rådgiverrollen og måten å utøve karriereveiledning på er i endring. Da hele Norge stengte ned kunne ikke rådgivere gjennomføre fysiske veiledninger med elevene, og måtte være kreative og finne alternative måter å treffe elevene på. Det var mange som fikk en bratt læringskurve med bruk av digitale verktøy, og rådgivere tok i bruk ulike digitale veilednings- og læringsformer. Fra å være eksperten i rommet fysisk sammen med elevene, blir nå rådgiveren mer en fasilitator i det digitale miljøet. Bakke et al. (2018) viser til begrepet co-careering som Jane Kettunen har innført, og de oversetter begrepet co-careering til: *å karrierelære sammen*. Det betyr at rådgiveren må se på seg selv som en ressurs som er tilgjengelig for elevene og samfunnet, som eksisterer sammen med andre ressurser og som kan eksistere online eller andre steder. Fordelen med denne tilnærmingen er at elevene får tilgang til den veiledningen og støtten som dekker deres behov, og som ikke er bestemt på forhånd. Denne nye rollen kan komme til å kreve en holdningsendring hos rådgiverne (Bakke et al., 2018).

3.4.3 Kvalitetssikring

Hvordan vet vi at karriereveiledningen vi gir elevene har god kvalitet? Kompetanse Norge er i gang med å utvikle en ny modell for kvalitetssikring av karriereveiledningen i skolen (figur 4). Denne kvalitetssikringsmodellen er foreløpig upublisert materiale, og planen er at modellen skal publiseres på nettsiden til Kompetanse Norge i løpet av juni 2021. Vi har vært i dialog med Kompetanse Norge og har fått presentert et utkast som vi har fått lov til å bruke i studien vår (Kompetanse Norge, 2021).

Kvalitetssikringsmodellen er tenkt som et verktøy for kvalitetssikring av karriereveiledningen i skolen, både i forhold til kvalitetsvurdering og kvalitetsutvikling. *Kvalitetsvurdering* - støtte til å kartlegge og reflektere over kvaliteten på tjenesten og tilbudene. *Kvalitetsutvikling* - støtte til å prioritere og systematisere utviklingen av tjenestene

og tilbudene. Den skal være tverrsektoriell, og de utvikler en egen versjon av verktøyet til ungdoms- og videregående skole.

Det overordnede målet med modellen er å sikre god karriereveiledning som gir utbytte for elevene og for samfunnet. Utbytte for elevene handler om korrekt og relevant karriereinformasjon, veiledning for valgsituasjoner her og nå, få økt sin karrierekompetanse og økt deltakelse i opplæring, utdanning og arbeidsliv. Utbytte for samfunnet handler om en befolkning som håndterer forandringer og overganger i liv, læring og arbeid, befolkning som deltar i arbeidslivet og befolkning med livslang læring og karriere.



Figur 4: Kvalitetssikringsmodellen (Kompetanse Norge, 2021).

Kvalitetssikringsmodellen består av syv innsatsområder. *Tilbud og innhold* handler om at karriereveiledningen er tilgjengelig og tilpasset, og skal gi et relevant utbytte. For å sikre at skolen har medarbeidere med tilstrekkelig og relevant kompetanse innen karrierelæring og karriereveiledning er *kompetanse* viktig. *Etikk* handler om at karriereveiledningstjenesten skal ha en etisk god praksis. Deretter kommer *kunnskapsgrunnlag* som innebærer at karriereveiledningstjenesten skal ha en kunnskapsbasert praksis. *Rammer og organisering* innebærer at karriereveiledningstjenesten skal ha et tydelig karriereveiledningsoppdrag, tilstrekkelige ressurser og være organisert hensiktsmessig for å løse oppgavene. *Nettverk og samarbeid* handler om at karriereveiledningstjenesten har hensiktsmessige former for samarbeid og nettverk. For å sikre at karriereveiledningstjenesten har en ledelse som

fremmer kvalitet i karriereveiledning, er *ledelse* et av innsatsområdene (Kompetanse Norge, 2021).

Denne modellen kan skolens ledelse og rådgivere bruke som et verktøy for å sikre god karriereveiledning. Ved å lage gode rutiner der de 7 innsatsområdene evalueres jevnlig, vil det sannsynligvis føre til en kvalitetsutvikling av karriereveiledningen i skolen.

3.5 Integrert karriereveiledning

Digitale tjenester innen karriereveiledningsfeltet har vært tilbudt i flere år. Det siste året har mange karriereveiledere erfart at dette er et nyttig og effektivt å bruke digitale plattformer til å gi og motta karriereveiledning. Ved å bruke digitale verktøy kan man både effektivisere og utvikle allerede eksisterende tjenester til det bedre for elevene (Høgskolen i Innlandet, 2021). Integrert karriereveiledning benevner det å kombinere digitale og tradisjonelle strategier i en ny form for pedagogikk for karrierelæring (Hooley, 2020). I integrert karriereveiledning må vi se på hvilken situasjon elevene og andre veisøkere er i, hva ønsker vi å finne ut, hvilken pedagogikk er passende å bruke, og til slutt må vi se på hva slags verktøy og hjelpemidler vi har tilgjengelig for å gi eleven karriereveiledning. Hensikten med integrert karriereveiledning er at vi ikke kan overføre den måten vi veileder på ved fysisk oppmøte direkte til karriereveiledning via digitale plattformer. Vi er nødt til å overføre vår kunnskap på en måte som gir mening for elevene, og ved hjelp av de digitale plattformene som er tilgjengelige. Rådgivere må være åpne for å bruke sosiale medier i karriereveiledningen. Samfunnet er i endring, og vi må hele tiden strebe etter å finne hva som vil fungere for interaksjonen mellom karriereveileder og elev. Det er ikke gitt at de verktøyene vi har tilgjengelige i dag vil fungere til det beste for elevene i morgen. Ved å ta i bruk ny teknologi kan karriereveiledningen effektiviseres og brukes på en mer fleksibel måte. Rådgiverne må ta i bruk ny teknologi og bruke den på en pedagogisk måte for å utøve profesjonell karriereveiledning til elevene på ungdomsskolen (Hooley, 2020; Høgskolen i Innlandet, 2021).

For å sikre en effektiv og profesjonell karriereveiledning i tiden fremover vil vi måtte ta i bruk flere plattformer til veiledning. Hooley peker på at vi må bli mer fleksible i forhold til

hvilke rom vi bruker til veiledning og se hva som gir best utbytte av læring. Vi vil oppdage at vi kan lære i nye kontekster ved å dele og lage materialer som kan gi større rom for tradisjonell læring. I tillegg må vi involvere elevene og nettverket til karriereveilederen mer enn vi gjør i dag. Samtidig må vi hele tiden reflektere og evaluere hva vi gjør, hvilken hensikt det har og om noe kan endres (Hooley, 2020). Bakke et al. (2018) viser til at en mer systematisk integrering av strukturerte nettbaserte verktøy og mer aktiv bruk av tilgjengelig informasjon om arbeidsmarkedet på nett vil være en viktig læringsmetode for skoleelever fremover.

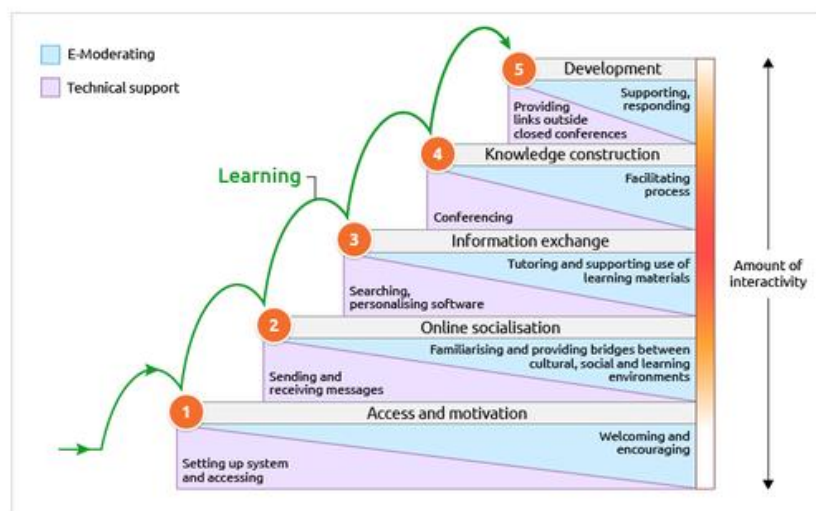
Som tidligere nevnt er co-careering et forholdsvis nytt begrep som er en del av integrert karriereveiledning. Begrepet innebærer at karriereveileder og andre fagpersoner må ha en åpen og uformell holdning til veisøker gjennom bruk av digitale plattformer. Vi må gjennom en åpen holdning tilegne oss den verden veisøkerne vi veileder lever i, og påvirke prosessen ved å reflektere rundt egne verdier og holdninger (Hooley, 2020). Hooley (2020) beskriver videre at effektiv integrert karriereveiledning innebærer at karriereveileder foretar en analyse av ulike verdenssyn samt hvordan karriere og den digitale verden samhandler. For at integrert karriereveiledning skal fungere må karriereveileder utvikle kompetanse av en kombinasjon av kognitiv, sosiale, emosjonelle og etiske faktorer som er i stadig endring. Dette er vesentlig for å kunne utføre integrert karriereveiledning der veisøker skal få et utbytte av veiledningen og starte sin prosess (Kettunen et al., 2015).

3.5.1 Instruksjonsdesign

Ifølge Colborn, (2011) handler instruksjonsdesign om å bruke systematiske vitenskapelige metoder for læring. Det blir sett på som sentralt å bruke pedagogiske innfallsvinkler i integrert karriereveiledning. I instruksjonsdesign må man sikre god struktur og fremdrift i digital undervisning. For å få til dette må man starte med å se på hva elevene trenger å lære, for så å se på hvilken kontekst de lærer i, og hva som er de digitale plattformene og verktøyene for å lære det de skal (Hooley, 2020). Hvilke verktøy må man bruke for at veisøker skal få den karriereveiledningen han trenger? Instruksjonsdesign handler om å finne ut hvilke muligheter og begrensninger vi har i hvert enkelt veiledningstilfelle, og å bruke ressursene vi har for å gi best mulig karriereveiledning til den enkelte. Gilly Salmon (2020)

har utarbeidet en 5-steps-modell for å strukturere læringsprosessen, og modellen blir brukt til integrert karriereveiledning (figur 5). Denne modellen kan også overføres til bruk i skolesammenheng (Salmon, 2020).

Salmon (2020) beskriver at det første trinnet i 5-steps-modellen handler om *tilgang* og *motivasjon* (figur 5). I integrert karriereveiledning er det nødvendig å ha tilgang til digitale verktøy til veiledningen. Steg to handler om at veileder og deltakere lager et eget mikrosamfunn som utvikler en *tilknytning* til hverandre uavhengig av kultur og livssyn. Tredje trinn handler om *informasjonutveksling*. Veileder og elevene samhandler om å administrere tiden man har til rådighet for bruken av verktøyene. I fjerde trinn skal elevene ta ansvar for *egen læring*. Deltakerne er nå integrert medlemmer i det konstruerte samfunnet, og er hovedpersoner. Karriereveileder eller e-veileder har oversikten over gruppen, og bidrar til at elevene når målene sine. Det femte og siste trinnet i 5-steps-modellen handler om *utvikling*. Elevene implementerer kunnskapen fra e-veiledningen til eget arbeid og evaluerer prestasjonene som er gjennomført. Karriereveileder må dele sin kunnskap med elevene, og elevene deler sin kunnskap med karriereveileder. I denne interaksjonen og ved evaluering underveis oppstår det læring som tilfører kunnskap både til elevene og karriereveileder. Ved å bruke denne modellen vil karriereveileder og veisøker utvikle sine kunnskaper og læring vil oppstå (Salmon, 2020).



Figur 5: Gilly Salmons 5-steps-modell (Salmon, 2020).

3.6 Oppsummering

I dette kapitlet har vi tatt for oss ulike teoretiske innfallsvinkler. Vi har sett nærmere på karrierebegrepet og hvordan det blir oppfattet fra ulike perspektiver og samfunnsnivåer. At forskere mener at rådgiverne bør jobbe med elevene for at de skal se at karrierebegrepet innebærer hvordan de håndterer livet, og er derfor viktig for livslang karrierelæring.

Karrierelæring kan forstås som en kontinuerlig prosess som varer så lenge man lever og erfarer. Kolb og Law har utviklet sine læringsmodeller, og disse modellene blir hyppig brukt innenfor karriereveiledning i dag. På bakgrunn av sin egen læringsteori har Law i samarbeid med Tony Watts også utviklet DOTS-modellen, som blant annet handler om hvordan man skal håndtere overganger, utvikle valgkompetanse, bli bevisst på seg selv og se mulighetsrommet.

Kompetanse Norge er pådriver for å utvikle karriereveiledning i Norge i dag, og de har utviklet et nasjonalt kvalitetsrammeverk i karriereveiledning. Under dette rammeverket finner vi blant annet karriereknappene, kompetanseområdene for karriereveiledning og i tillegg utvikler de nå en kvalitetssikringsmodell til bruk i karriereveiledning. Dette er en upublisert modell som vi har fått mulighet til å få et innblikk i.

Vi har sett på rammene rundt rådgiverrollen og utdanningsvalg på ungdomsskolene, som legger grunnlaget for utøvelsen av karriereveiledning på ungdomsskolen. I tillegg har vi i dette kapitlet sett på hva integrert karriereveiledning er, og at karriereveiledningen kan bli både mer effektiv og mer tilpasset den enkelte ved å ta det i bruk. Til slutt har vi sett på instruksjonsdesign, som handler om hvordan vi kan bruke ressursene vi har til rådighet ved å se hvilke muligheter og begrensninger hver enkelt veisøker har. Vi har tatt for oss Gilly Salmon sin 5-steps- modell, som brukes for å strukturere læringsprosessen i integrert karriereveiledning.

I neste kapittel vil vi se på valg av metode og vitenskapelig ståsted for vår forskning samt utdype hvordan forskningen har foregått, og analyseprosessen for å finne funnene i empirien.

4. Metode

I denne delen av oppgaven vil vi vise hvordan vi har gått fram for å samle inn empiri for å få svar på vår problemstilling. Ifølge Jacobsen (2018) er metoden man benytter et hjelpemiddel for å beskrive den såkalte virkeligheten. Vi vil starte med å belyse det vitenskapsteoretiske ståstedet før vi går inn på fremgangsmåten og valgene for metoden vi har brukt for vår forskning. Så vil vi ta for oss undersøkelsesdesign og valg av metode før vi beskriver utvalget, selve gjennomføringen av intervjuene og transkriberingen av intervjuene. Etter dette vil vi ta for oss analysen av vårt forskningsarbeid og fremgangsmåten ved bruk av Tjora sin SDI-metode. Mot slutten av kapittelet vil vi se på gyldigheten og etiske betraktninger av vårt metodiske arbeid før det avsluttes med vår egen vurdering av vårt metodiske arbeid.

4.1 Vitenskapsteoretisk ståsted

Ifølge Thomassen (2006) bygger kvalitative metoder på teorier om fortolkning (hermeneutikk) og menneskelig erfaring (fenomenologi). Hermeneutikk bygger på en kunnskapskilde utover empiri og logikk, nemlig innlevelse. Hermeneutikeren vil forstå og ikke bare forklare. Målet er å utforske meningsinnholdet i sosiale fenomener slik det oppleves for de involverte selv innen deres naturlige sammenheng.

Ontologisk og epistemologisk kan vi ifølge Jacobsen (2018) trekke frem tre teser som står sentralt i vårt syn på kunnskap ved fortolkningsbasert tilnærming:

- Den sosiale virkeligheten er i kontinuerlig endring. Det som er sant i dag trenger ikke være sant i morgen.
- I nyere vitenskapsteori er det forholdsvis bred enighet om at en objektiv sosial virkelighet ikke finnes, men at det finnes forskjellige forståelser av virkeligheten.
- For å kunne si noe om forståelsen av virkeligheten, må en som forsker finne ut hvordan mennesker fortolker sosiale fenomener og gjør disse til en del av sin virkelighet. Den epistemologiske utfordringen, forsøket på å forstå sannheten bak det vi oppfatter, blir da at forskeren må bruke empati.

Den kvalitative forskningstradisjonen støtter seg til teorier fra postmodernisme og sosialkonstruksjonisme, der forskeren ansees som en aktiv deltaker i en kunnskapsutvikling

som aldri kan bli fullstendig, men som handler mer om nye spørsmål enn om universelle sannheter (Thomassen, 2006). Problemstillingen bestemmer hvilken datainnsamlingsstrategi som best representerer relevans og validitet i forhold til det spørsmålet som prosjektet skal belyse. I masterprosjektet vårt har vi valgt å bruke intervju som metode, og ifølge Thomassen (2006) ivaretar intervju et hermeneutisk perspektiv, der forståelse av menneskets indre opplevde erfaringer kommer til uttrykk gjennom samtaler.

Thagaard (2018) tar utgangspunkt i et fenomenologisk perspektiv, der målet er å få kunnskap om informantens erfaringer, i lojalitet til informantens egen versjon av sin historie. Ifølge Kvale & Brinkmann (2015) skal intervjuet åpne for kunnskap som er forankret i informantens livsverden, slik at det er mulig for vedkommende å fortelle om meningsinnholdet og det kvalitative. Intervjuet skal ha en deskriptiv orientering, der svarene blir mest mulig spesifikke. Samtaler mellom mennesker innebærer både informasjonsutveksling og sosial samhandling. Gjennom ordene deler og former vi den virkeligheten vi er en del av. En tolkningsprosess foregår i en vekselvirkning mellom å se på deler av noe og helheten av det. I vekslingen mellom disse har vi mulighet til å forstå. Ifølge Thomassen (2006) kalles dette for den hermeneutiske sirkel. Kleven (2007) sier at forståelse er noe som oppstår i samspill med mennesker, og ved å kikke på detaljene hos informantene og sette dette opp mot en større helhet, kan vi være i stand til å hente ut noe kunnskap. Vi møter informantene med forskerøyne som er preget av våre erfaringer, verdier og interesser. Edmund Husserl (Thomassen, 2006) kaller kunnskapen om ting slik de kommer til syne for oss, for fenomener, og han mener at vår forforståelse kan være med å utvide eller utfylle det fenomenet vi ønsker å se på, hvis vi klarer å være den bevisst, eller "sette den i parantes". Ifølge Gadamer (Kleven, 2007) så er det viktig å skaffe seg god nok kompetanse og et godt nok refleksjonsnivå til å forholde seg profesjonelt til de utfordringene dette skaper. I hermeneutikken er delene i en historie eller undersøkelse viktige for å forstå en helhet. Da er forforståelsen en viktig del, men vi må klare å frigjøre oss fra den, så den ikke begrenser eller forvrenger det vi ønsker å forstå.

Ifølge Thomassen (2006) er hermeneutisk tolkning viktig når det handler om å forstå mennesker, menneskers handlinger og resultatet av menneskers handlinger. Men tolkning er en usikker virksomhet. Den er sjelden eller aldri intersubjektivt testbar, fordi den påvirkes av tolkerens egne vurderinger, tolkerens forforståelse og konteksten. Når man tolker andre menneskers følelser og opplevelser, befinner man seg på svært tynn is. Vi som intervjuere

må arbeide med oss selv for best mulig å være i stand til å lytte forutsetningsløst, samtidig som samtalen skal være fokusert. Vår forforståelse og erfaringer fra tidligere gjør at vi ikke har vært objektive hverken når vi utarbeidet intervjuguiden eller gjennomførte intervjuene. Vi har satt vårt preg på spørsmålene og intervjuene med vår tilstedeværelse og kommunikasjon, og vi har fortolket og analysert fenomenene som kom frem i forskningen. Når fenomenene blir fortolket og igjen påvirket av vår forforståelse kan vi spørre oss om hvilken validitet forskningen får. Samtidig er samfunnet vi lever i stadig endring, og funnene må bli tolket ut fra informantenes opplevelse av virkeligheten. Det gode intervjuet skal gi rom for den flertydighet som kjennetegner de fleste menneskelige fenomener, og vi som intervjuere skal være lydhøre overfor forandringer.

Innad i fagfeltet er det stor uenighet om hva som er fenomenologi og hva som ligger under sosialkonstruktivismen. Det er grunnleggende forskjeller mellom fenomenologi og hermeneutikk sett opp mot sosialkonstruktivismen. Van Manen (2017) mener at man skal kunne trollbindes av innsikt i livets spørsmål i et fenomenologisk perspektiv: Han er kritisk til at flere kvalitative studier legger opp til et fenomenologisk perspektiv, mens han mener de bare er inspirert av fenomenologien, og heller orienterer seg mot ulike kvalitative mål. Smith (2018) er uenig med Van Manen, og mener at det informantene påpeker i ulike studier kan ses opp mot det fenomenologiske perspektivet. Vi har valgt å holde oss til hermeneutikken og fenomenologien. Det er disse vitenskapelige retningene vi opplever at vår forskning hører inn under på bakgrunn av at vi forsker på erfaringene informantene har gjort. Samtidig ser vi også at forskningen vår kan ha elementer av det sosialkonstruktivistiske perspektivet på grunn av at virkeligheten blir forstått under interaksjonen vi har i forskningen. Da vi opplever at vårt vitenskapelige ståsted er forankret i fenomenologien velger vi å ikke ta for oss sosialkonstruktivismen i denne oppgaven. Vi vil nå gi et større innblikk i valg av undersøkelsesdesign og metode.

4.2 Undersøkelsesdesign

Problemstillingen vår krevde et metodevalg som utforsket den subjektive oppfatningen til de som har undervist i utdanningsvalg under koronapandemien. I tillegg ønsket vi å få deres opplevelser og dybdekunnskap knyttet til utøvelsen av faget utdanningsvalg i denne perioden. Vi har vurdert ulike valg av forskningsdesign for å kunne svare på

problemstillingen, og vi endte opp med å bruke kvalitative intervju med informanter som hovedmetode. Årsaken er at vi mener det vil gi best svar på problemstillingen sett fra et faglig ståsted da det vil gi tilgang til primærdata og fenomenet vi skal forske på (Jacobsen, 2018).

4.3 Valg av metodisk tilnærming - kvalitativ metode

Vi valgte en kvalitativ metode fordi denne tilnærmingen egner seg godt når vi vil utforske et fenomen. Thagaard (2018) understreker det karakteristiske ved den kvalitative forskningen, nemlig at vi søker en forståelse av sosiale fenomener ved en nær relasjon i felten gjennom intervju eller observasjon, fremfor en større avstand gjennom for eksempel en spørreundersøkelse. Gjennom kvalitative intervjuer er det mulig for informanten å spørre opp igjen eller få en forklaring på hva som egentlig menes, mens det i kvantitative undersøkelser ikke gir den muligheten på grunn av avstand til forskeren (Jacobsen, 2018). I likhet med Thagaard og Jacobsen mener vi at vi lettere ville få fram nyanser innenfor problemstillingen vi ønsket å forske på ved å bruke kvalitativ metode.

4.4 Utvalg

For å rekruttere informanter foretok vi et tilgjengelighetsutvalg. Et tilgjengelighetsutvalg er en type strategisk utvelgelse, der en velger ut personer med spesifikke egenskaper innenfor en setting der slike kan finnes (Thagaard, 2018). I praksis betyr dette at vi kontaktet koordinatorene for rådgivernettsverk i to ulike fylker, der vi etterspurte aktuelle kandidater til vår forskning. Våre kontakter sendte oss kontaktinformasjon til mulige kandidater, og vi kontaktet personene. Å få svar fra alle de forespurte personene viste seg å være krevende. Etter tre uker hadde vi fått avtale med fem aktuelle personer som jobbet med, eller tett på undervisningen i utdanningsvalg på sin ungdomsskole og en person som jobber som rådgiver på en videregående skole. I denne undersøkelsen var kriteriene at hver enkelt kandidat måtte være en person som jobbet med undervisning i utdanningsvalg på 10. trinn, eller var knyttet tett opp mot undervisningen på andre måter. Vi vurderte at den personen som jobber på videregående skole likevel var aktuell å intervju for å se om vi kunne overføre hennes erfaringer til funnene fra de andre intervjuene. Jacobsen (2018) påpeker at det i kvalitative

undersøkelser må settes en øvre grense for antall personer som intervjues på grunn av tid og mengde datamateriale. Vi så at vi ville få et bredt datamateriale som kunne gi oss funn ved å intervju seks personer. Det var også realistisk å få gjennomført og transkribert intervjuene på tiden vi hadde disponibelt. Hensikten med den kvalitative forskningen er å avdekke fenomener, og med vår forskning ønsker vi å kunne bruke disse fenomenene i undervisningen i karriereveiledningen i skolen i fremtiden. Ingen av oss hadde kjennskap til de ulike informantene i forkant av intervjuene.

Ved å intervju personer fra skoler i ulike kommuner og fylker og med ulik størrelse på elevtallet mener vi at fenomenet vil bli belyst fra flere ulike sider, og dermed kan gi oss en pekepinn i retning av forståelsen av problemstillingen (Thagaard, 2018). Det var også interessant å intervju personene som jobber på ulike skoler i ulike fylker da de har ulike fokusområder og utfordringer. Hovedtrekkene mellom informantene, som vi ønsker å belyse, vil være hvilke erfaringer de har tilegnet seg ved å jobbe med karriereveiledning under pandemien.

4.4.1 Presentasjon av deltakerne

De seks rådgiverne vi intervjuet har mellom 1,5 og 13 års erfaring som rådgivere ved skolene de jobber på. Det er fem kvinner og en mann. Størrelsen på skolene varierer med alt fra 150 til 500 elever. Deltakerne har ulik utdannings- og arbeidsbakgrunn før de ble ansatt som rådgivere. Tre av dem er utdannet lærere, og de tre andre har utdanning innen andre retninger. Alle bortsett fra én har tatt videreutdanning eller master i karriereveiledning.

Fem av dem jobber som rådgivere på ungdomsskoler og én jobber som rådgiver på en videregående skole. Selv om vi i hovedsak i denne oppgaven er opptatt av hvordan de har håndtert karriereveiledningen under koronapandemien på ungdomsskolene, så mener vi at det kan være elementer fra erfaringene på videregående skole som kan overføres til ungdomsskolene. Vi har derfor valgt å intervju en rådgiver fra videregående.

Alle informantene kombinerer rådgiverrollen med andre oppgaver. Fire av dem underviser i faget utdanningsvalg, og noen underviser i andre fag i tillegg. En av personene har også stilling som nettverksrådgiver. Rådgiverne jobber i to ulike fylker, og det er stor geografisk

spredning mellom skolene de jobber på. Vi opplever at alle de seks rådgiverne er svært engasjerte i rollen som rådgiver, og de ønsker å bidra til at elevene skal kunne gjøre gode valg fremover.

4.5 Datainnsamling - intervju

Før vi kunne gå i gang med intervjuene utarbeidet vi en intervjuguide (vedlegg 1) og sendte søknad om plan for gjennomføring av intervjuene og oppbevaring av persondata til Norsk senter for forskningsdata, NSD (vedlegg 2). Når søknaden ble godkjent, startet vi forskningsprosessen.

Vi sendte en forespørsel til informantene via e-post der vi spurte om de kunne tenke seg å delta i forskningsprosjektet vårt (vedlegg 3). Når vi fikk et positivt svar, så ringte vi noen av dem og de fikk en muntlig informasjon om prosjektet i tillegg til den skriftlige tilsendte forespørselen. De vi ikke ringte til fikk intervjuguiden og samtykkeerklæringen på e-post. Jacobsen (2018) påpeker viktigheten av frivillighet og informasjon til informantene. Det er viktig at personene blir gjort oppmerksom på at det er frivillig å delta, og at de kan trekke seg om de ønsker. Det er også en balansegang for hvor mye informasjon som bør gis i en forespørsel til mulige informanter. Vi avtalte tidspunkt for intervjuene og fikk personene til å signere samtykkeerklæringen (vedlegg 3, s. 3), og sende den i retur til oss før intervjuet. Alle de seks informantene sendte samtykkeerklæringen i retur før intervjuet.

I utgangspunktet ønsket vi å intervju informantene på deres egne arbeidsplasser. Årsaken var at de da var på hjemmebane, og kunne føle seg trygge og komfortable under intervjuet. I tillegg ville vi få ekstra informasjon om arbeidsplassen ved å være til stede. På grunn av økende smittefare i landet generelt, og anbefalinger fra regjeringen om å unngå unødvendige reiser innenlands, valgte vi å gjennomføre intervjuene digitalt i kommunikasjons- og samarbeidsplattformen Microsoft Teams. Tidligere erfaring viser at man får et større utbytte ved å møtes fysisk enn digitalt ved at man da kan se den nonverbale kommunikasjonen på en bedre måte, og samtidig få oppleve stemningen og situasjonen på en annen måte enn digitalt. Vi forholdt oss til regjeringens anbefalinger, og så at de digitale ferdighetene har økt hos mange av oss det siste året på grunn av endringer i arbeidssituasjonen. Vi følte oss derfor

både komfortable og kompetente til å gjennomføre intervjuene digitalt. I tillegg til dette så vi at vi også ville spare en del tid på å unngå reising, da vi bor et stykke fra personene som skulle intervjues. Intervjuene ble gjennomført i løpet av tre uker i desember.

Vi valgte å lage en semistrukturert intervjuguide der temaene vi skulle innom i løpet av intervjuet var fastlagt. Jacobsen (2018) er tydelig på at man får mer refleksjon og informantenes egne tanker om man unngår ledende spørsmål. Ved å gjennomføre intervjuene på denne måten fikk vi mer utbytte av dataene fra intervjuene enn om vi gjennomførte et standardisert intervju. Vi så det som er fordel at vi hadde mulighet til å legge til spørsmål og komme med innspill underveis i intervjuene. Samtidig så vi at det er lettere å spørre om flere ting som ikke var så relevante for vårt forskningsområde. Under intervjuene ga vi også rom for at personene kunne komme med egne innspill utover vår intervjuguide for at vi skulle få et så informativt og bredt datamateriale som mulig.

4.5.1 Transkribering

Vi valgte å ta opp intervjuene på telefonene våre ved å bruke diktafonappen Nettskjema-diktafon. Dette ble formidlet til personene vi intervjuet i forkant av intervjuet. I etterkant av intervjuene transkriberte vi intervjuene i sin helhet. Det første intervjuet ble transkribert ved å høre på lydopptaket og skrive samtidig. Dette var frustrerende da det var vanskelig å skrive i samme fart som det ble snakket. Etter denne erfaringen ble transkriberingen av de andre intervjuene gjort ved å høre på lydopptaket og lese teksten inn via diktafon funksjonen i skriveprogrammet samtidig. Deretter redigerte vi feil og mangler. Dette var for oss en god metode for å transkribere intervjuene, og vi opplevde at dette var mindre krevende enn å skrive samtidig som vi hørte på opptakene. Selve transkriberingen gjorde vi i etterkant av intervjuene, og alle intervju var transkribert en uke etter at siste intervju var gjennomført. Vi erfarte at det var greit å bli ferdig med all transkribering før vi startet opp med analyseringen av de første intervjuene.

Under intervjuene valgte vi å dele på rollen som intervjuer, og det løste vi ved at vi byttet på å ha hovedansvaret for intervjuene. Den av oss som ikke intervjuet, noterte ned stikkord og stilte relevante tilleggsspørsmål underveis. Vi erfarte at dette førte til at intervjuene ble

smidige, der informanten i hovedsak forholdt seg til én person, samtidig som vi fikk mulighet til å bruke fordelen med å være to, ved å stille oppfølgingsspørsmål og notere ned relevante stikkord. Vi opplyste personen om dette i starten av intervjuet slik at det ble oversiktlig og forutsigbart for personen som ble intervjuet. Som hovedregel transkriberte vi det intervjuet vi selv hadde hovedansvar for.

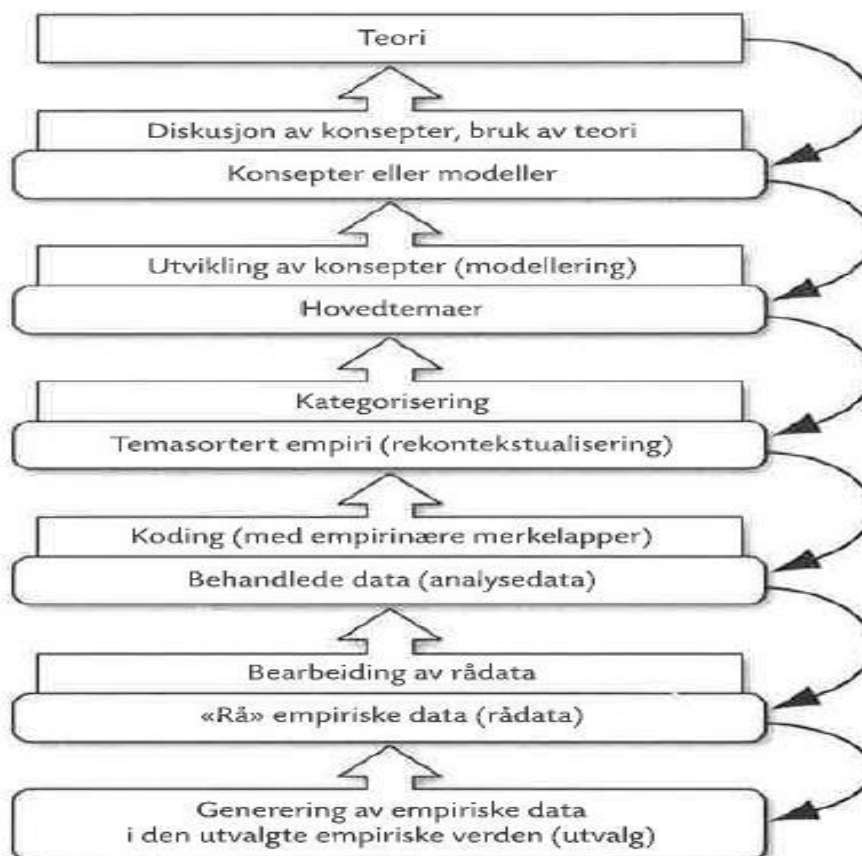
I bearbeidelsen av dataene vi samlet inn har vi anonymisert informasjonen informantene ga slik at det ikke er gjenkjennbart for andre. Det vil si navn på personene vi intervjuet, skolene de jobber på, og hvilken region og fylke de tilhører. Dette kan ha bidratt til at vi fikk mer ærlige og oppriktige svar i forskningen vår enn om de kunne blitt gjenkjent i etterkant. Personene fikk informasjon om dette i informasjonsskrivet, og de fikk informasjon om at de hadde mulighet til å trekke seg både i forkant og i etterkant av intervjuet. Under intervjuene var vi åpne på at vi ønsket å finne gode praksiseksempel på hvordan skolene jobbet med faget utdanningsvalg og karriereveiledning under pandemien, og ikke vurdere om de har gjort en god eller mindre god jobb i denne krevende tiden.

4.6 Analyse av intervjumateriale

Analysen skal hjelpe oss å finne ut av *hva* intervjuene har å fortelle. I tolkningen søker vi meningen i det vi har fått vite. I analysen er det viktig å få frem innholdet i intervjuet på en mest mulig saklig måte (Dalland, 2017). Når vi lagde intervjuguiden hadde vi noen tanker om hva vi ønsket å få vite noe om i møte med personene, og svarene skulle bidra til å belyse problemstillingen. Vi valgte å bruke semistrukturerte intervjuer og ikke en fast intervjumal med like spørsmål på omtrent samme tid i intervjuet. Dette førte til at intervjuene våre ble ulike både i innhold og lengde samtidig som vi fikk stilt spørsmål om hovedtemaene vi ønsket å få informasjon om.

Ifølge Kvale & Brinkmann (2015) er metoden veien mot målet. Det er mange ulike analysemetoder som kan benyttes til å analysere kvalitative intervju. For å finne veien til målet måtte vi velge hvilken analysemetode vi ønsket å benytte oss av. Siden vi gjennomførte semistrukturerte intervju kunne vi ikke bare sammenligne svarene vi fikk fra

de ulike personene, men vi måtte gå i dybden i hvert intervju og se både helheten og delene. For å finne svar på vår problemstilling valgte vi å bruke Aksel Tjora sin analysemetode, SDI, stegvis - deduktiv - induktiv strategi (figur 6). Vi syns i likhet med Tjora (2017) at det er en fordel at denne strategien går gjennom dataene vi har samlet inn steg for steg, og gir oss en tydelig og systematisk oversikt over kodene vi finner. Under analysen opplevde vi at denne metoden ga oss en god oversikt over funnene i datamaterialet vårt.



Figur 6: Stegvis-deduktiv-induktiv metode (SDI).

Vi begynte med å gå gjennom intervjuene vi hadde transkribert i sin helhet, og lette etter koder slik analysemodellen er bygd opp. For å få et så bredt og pålitelig kodegrunnlag som mulig gikk vi begge gjennom alle intervjuene og skrev ned koder som vi samkjørte i et felles dokument. Denne formen for koding kalles også åpen koding innenfor “Grounded Theory” (Tjora, 2017). I kodingen vår har vi brukt begreper vi har funnet i datamaterialet for at det skal bli gjenkjennbart. Dette er i tråd med analysemodellen til Tjora (2017) som er tydelig på at kodene skal ivareta det spesielle i materialet og dette er også kjennetegnet til SDI modellen. Det å bruke begreper fra intervjuene blir også kalt for “innfødte begreper”. Vi

endte opp med å ta ut koder som deler av setninger, stikkord og fraser, og som vi har fått så empirinær som mulig. Ved å kode datamaterialet vi har innhentet forminsker vi datamengden betraktelig uten å miste essensen i materialet. Hensikten med kodingen vår var i likhet med Tjora (2017) å få koder som er generert fra empirien og som gjengir detaljer fra empiriske data, dette kalles også empirinær koding. Under kodingen var vi spesielt på utkikk etter hva skolene og rådgiverne hadde gjort annerledes i undervisningen og rådgivningen enn tidligere på grunn av nedstengingen. Siden vi så etter gode praksiseksemppler var vi ute etter å finne nye måter som var prøvd ut i denne uoversiktlige perioden, og som rådgiverne så at fungerte for elevene. Det var interessant for oss å se i datamaterialet hvordan de ulike rådgiverne fortalte om egen, og skolen sin endringsprosess og handlingskompetanse under nedstengingen. Samtidig som det var en uoversiktlig situasjon tok rådgiverne i bruk nye verktøy for å gi elevene karriereveiledning. Kodene i datamaterialet fant vi ved å plukke ut utsagn og emner som rådgiverne fortalte om som ga oss en pekepinn på hva de hadde endret på, og på hvilken måte de gjorde det. Under utvelgelsen av kodene prøvde vi å være bevisste på vår personlige refleksivitet og epistemologiske refleksivitet (Tjora, 2017).

Etter gjennomgang av alt datamaterialet satt vi igjen med rundt 60 ulike koder som vi skulle gruppere. Av disse kodene utarbeidet vi kodegrupper som igjen dannet grunnlaget for de fire temaene vi har endt opp med; *fra fysisk - til digitalt klasserom, valget, karrierelæring og samarbeid*. Vi ser at sammenhengen vi har funnet i intervjuene våre utgjør temaene vi har endt opp med, dette støttes også av Jacobsen (2018) som mener at temaene i kvalitativ analyse binder sammen fenomenene man finner i forskningen. Samtidig som vi samlet inn kodene lette vi også etter utsagn fra personene vi intervjuet som gjenspeilet kodene vi fant. Disse utsagnene lagret vi og knyttet dem etter hvert opp mot temaene slik at vi kunne se sammenhengen i datamaterialet vårt. Det er dette Tjora (2017) kaller for empirisk - analytiske referansepunkt. Det er rettet kritikk mot denne metoden ved at man kan tolke og analysere data som har blitt tatt ut av sin opprinnelige kontekst på bakgrunn av at vi kategoriserer materialet ut fra temaer og ikke i kronologisk rekkefølge (Thagaard, 2018).

Det mest interessante under analyseringen av datamaterialet vårt er at vi fant mange av de samme kodene og kodegruppene i intervjuene vi har gjort. Funnene har en klar sammenheng med hverandre. Disse funnene finner vi selv om vi prøver å være åpne for ulike forklaringer og unngår å konkludere før vi er ferdig med analyseringen av datamaterialet vi har innhentet (Larsen, 2017). Målet med å analysere en kvalitativ undersøkelse etter SDI-modellen til

Tjora er at det skal kunne gi en konseptuell generalisering. Dette betyr å vise til funn som ikke kun er knyttet til vår forskning, men som også tidligere forskning kan støtte opp under og gjøre forskningen vår generaliserbar (Tjora, 2017). Dette er også målet vårt, og vi har derfor valgt å bruke tid på analyseringen av datamaterialet vårt for å få den så reliabel som mulig.

For å gi et så tydelig bilde som mulig har vi lagt ved tabellen over våre kodegrupper og temaer som vi har funnet i vår analyse.

Kodegrupper	Tema
Digital Online Skjerm På nett Internett	Fra fysisk til digitalt klasserom
Muligheter Utfordringer Interesser Selvinnsikt Personlige valg Karrierekompetanser	Valget

Utdanningsveier Arbeids- og yrkesliv Karrierelæring Karrierelæringsaktiviteter Karriereundervisning Karriereveiledning	Karrierelæring
Nettverk Organisering Målgrupper Relasjoner Muligheter Erfaring og kompetanse	Samarbeid

4.7 Gyldighet og pålitelighet

Jacobsen (2018) skriver at empiri bør tilfredsstillende kravene om å være gyldig og relevante, samt at de bør være pålitelig og troverdig. Han skriver videre at gyldighet og relevans dreier seg om at en måler det man faktisk ønsker å måle. For at denne undersøkelsen skal være gyldig er det viktig at vi klarer å fremstille personenes virkelighet på en best mulig måte for leseren.

Når det gjelder pålitelighet og troverdighet så mener Jacobsen (2018) det er viktig at leseren kan stole på undersøkelsen som er gjort. At undersøkelsen må være gjort på en måte som vekker tillit er viktig for troverdigheten. For å oppnå resultater som er pålitelige er det altså

viktig å gjennomføre forskningen riktig. Vi har gjennomført forskningen i henhold til søknaden vi har fått godkjent av NSD og regelverket som er satt for denne masteroppgaven. Under et slikt forskningsarbeid er det naturlig at det kommer opp etiske dilemmaer, og dette vil vi komme tilbake til i senere i dette kapitlet.

Vi har i denne oppgaven tilstrebet å beskrive både forskningsteori og analysemetoder med det formål at leseren skal ha mulighet til å vurdere forskningsprosessen steg for steg. Både før, under og i etterkant av intervjuene har vi drøftet og vurdert påliteligheten til informantene og den informasjonen de har gitt oss. Vi har i likhet med Jacobsen (2018) hatt en bevisst holdning til at forskningen skal være valid og av den grunn har vi valgt å kun intervju personer som har førstehåndskunnskap til det vi ønsker å få vite mer om. Siden de og deres arbeidsplass blir anonymisert i oppgaven vår ser vi ingen åpenbare grunner til at de holder igjen informasjon eller opplysninger. Vi vurderer ikke om de har gjort en god jobb eller en mindre god jobb under pandemien. Vi er kun ute etter å få vite hva de har gjort, og hva de ønsker å ta med seg videre. I tillegg er alle personene frivillig med i forskningen slik at det er de selv som har valgt å bli med etter at de fikk forespørsel om deltakelse. Vi har valgt å intervju personer som har erfaring med undervisning i faget utdanningsvalg i flere år, og som derfor bør ha kunnskap om karriereveiledningen de gir elevene. Undervisning i utdanningsvalg var derfor ikke nytt for dem når koronapandemien kom. Vi ønsket å gjennomføre intervjuene i en kort tidsperiode slik at forutsetningene for å gi informasjon og dele sin kunnskap med oss var forholdsvis lik for alle personene. Det å gjennomføre intervjuene på kort tid førte også til at vi som forskere hadde intervjuene friskt i minne og kunne konsentrere oss om gjennomføringen denne perioden.

4.8 Etiske betraktninger av eget arbeid

Vi er i likhet med Thagaard (2018) opptatt av at intervjupersoner ikke skal ta skade av å delta i forskningsprosjektet. Når vi gjennomfører et forskningsprosjekt, vil vi uten tvil komme bort i etiske dilemmaer. I ettertid ser vi at vi det er fordeler og ulemper med å sende ut intervjuguiden til personene vi skulle ha intervjuet i forkant av intervjuene. Vi opplevde at de aller fleste hadde forberedt seg til intervjuet ut fra intervjuguiden, og de hadde tatt egne notater. Samtidig førte dette til at informantene hadde reflektert rundt egen praksis, og hadde tenkt gjennom hva de var fornøyde med og hva som ikke fungerte etter planen. Svarene vi

fikk kan være påvirket av deres forberedelse, og det kan ha hemmet spontane svar på spørsmålene vi stilte. Ifølge Jacobsen (2018) kan informanten bli forsiktig med å svare hvis han vet om spørsmålene i forkant, særlig gjelder dette sårbare tema. I våre intervju skulle vi ikke vurdere hvordan de har gjort jobben sin, men få mest mulig informasjon om hvordan de har lagt opp karriereveiledningen den siste tiden.

Vi som forskere kunne påvirke personene vi intervjuet i den grad at de ikke turte eller ønsket å fortelle hva de egentlig mente og hva de hadde gjennomført av karriereveiledning under pandemien. Dette er noe vi ikke kan si med sikkerhet, men vi hadde en positiv følelse i etterkant av alle intervjuene. At vi kunne komme borti etiske dilemmaer og spørsmål var vi forberedt på, og dette er noe vi drøftet sammen i forkant av datainnhenting. Vi har også ønsket å være bevisste og åpne om dette under intervjuene vi har gjennomført. Kvale & Brinkmann (2015) legger vekt på at det muntlige språket vil kunne føre til at transkriberingene blir mer tunge å lese samtidig som personene vi har intervjuet kan bli oppfattet som usammenhengende og forvirrende i uttalelsene. For å sikre at personene vi har intervjuet ikke skal komme i et dårlig lys i etterkant har vi skrevet om sitatene som vi gjengir i oppgaven slik at de blir mer lettlest, samtidig som essensen i det de forteller kommer frem.

Vi har fra vår første kontakt med informantene vært åpne på vår rolle som forskere, og hva hensikten med vår forskning er. Vi har fulgt NSD sine retningslinjer ved lagring og oppbevaring av personlig informasjon, og forholdt oss til disse retningslinjene (Thagaard, 2018). Siden vi valgte å gjennomføre intervjuene via Teams, og at vi ønsket å ha hovedfokus på språket og den verbale informasjonen vi fikk der, bestemte vi oss tidlig for at vi ikke ønsket å ta opp intervjuene med bilder. Vi ønsket kun å oppbevare så få sensitive persondata som mulig for å ivareta personvernet til informantene i forskningen vår og sikre dem anonymitet (Thagaard 2018). Når man gjennomfører et videointervju slik vi gjorde er turtaking i samtalen viktigere enn i et fysisk møte. Vi valgte å bruke mer nonverbale tilbakemeldinger ved å nikke og smile enn ved å bekrefte ved verbal kommunikasjon. Dette opplevde vi at personene reagerte ulikt på, og utfra vår opplevelse så førte dette til at enkelte ble litt usikre i deler av intervjuet. Da vi opplevde dette, gikk vi bevisst inn med fysisk bekreftelse på hva personen formidlet. Om dette påvirket utfallet av informasjonen vi fikk eller analysen er vanskelig å si noe om.

Vi valgte også å intervju personer som ingen av oss har jobbet direkte med for å unngå at intervjuet skulle bli preget av kjennskap, og at informasjonen som informantene ville fortelle skulle bli påvirket av et samarbeid i forkant eller i etterkant. Dette er for å gjøre informantene til likeverdige parter, og at alle stemmene skal høres på lik linje og med så nøytral tilstedeværelse som mulig fra vår side.

Vår forståelse for forskningen innebar en liten magesfølelse av at karriereveiledning ikke var så lett å gjennomføre under pandemien, og dermed har blitt litt bortprioritert. Dette har bakgrunn i at en av oss er mor til en elev i 10. klasse, og som opplever at mange av de planlagte aktivitetene i faget utdanningsvalg ikke har blitt gjennomført under pandemien. Vi ble etter hvert ganske observante på egen forforståelse og erfarte at hvis vi ikke løsrev oss fra denne, så ville studien i større grad dreie seg om å skulle bevise at vi hadde rett, enn at vi fikk innsikt i alt det skolene faktisk hadde klart å utføre i en krevende tid.

Vi mener at vi har klart å være forholdsvis nøytrale i forskningen vår siden ingen av oss jobber som, eller har jobbet med karriereveiledning i ungdomsskolen. Vi mener at ved å intervju informanter vi ikke kjenner kan ha vært en positiv påvirkning på utfallet av intervjuet. Vi har ingen kjennskap til detaljene ved skolen de jobber ved utenom det de forteller oss.

4.9 Vurdering av eget metodisk arbeid

Siden vi har lite erfaring med intervju i forskning fra tidligere kan det hende at vi ikke klarte å fange opp om vi påvirket intervjuet med vårt verbale og nonverbale kroppsspråk. Interaksjonen mellom oss og intervjuobjektet kan også ha påvirket hva som fremkom under intervjuet. Det er også en fare for at vi ikke fikk kommunisert godt nok hvordan forskningen ble gjennomført. Vi har også tenkt at de fleste som jobber innen undervisning og i det offentlige, har økt sin digitale kompetanse og er tryggere på digitale møter enn før koronapandemien stengte ned samfunnet. Derfor ville det ikke være noe problem å gjennomføre intervjuene via Teams. Dette kan være svakheter ved intervjuene i motsetning til spørreundersøkelser, der vi som forskere ikke ville påvirket med vår personlige tilstedeværelse.

Det kan hende at vi burde ha tenkt annerledes når det kommer til utvalget av informanter til intervjuene. Vi valgte å bruke et tilgjengelighetsutvalg med utgangspunkt i hvem som kunne gi oss best mulig informasjon for å finne svar på problemstillingen. Hvordan fordelingen mellom kjønn og alder ble, var vanskelig å si på forhånd, men vi baserte oss på at de var rådgivere og at de jobbet ved ulike skoler i landet. Kjønn og alder er ikke relevant for funnene vi ønsker å finne, da vi ser at erfaring og kompetanse har større innvirkning. Vi tror at vi har fått god innsikt og resultat til analysen av å ha utvalget vårt på denne måten. Dette strider imot den naturalistiske tilnærmingen i kvalitativ metode som ønsker en minimal påvirkning av forskningen (Ryen, 2002). Vi har valgt å velge ut rådgivere som vi har blitt anbefalt gjennom nettverket vårt i karriereveiledningsfeltet. Kanskje burde vi heller hatt en oversikt over alle rådgivere i landet der vi tok et tilfeldig utvalg? Ved å bruke andre informanter i utvalget er vi klar over at vi kunne fått et annet utfall enn ved å bruke vårt utvalg av informanter. Denne sjansen måtte vi ta, og samtidig tror vi at vårt utvalg vil gi oss god informasjon og en pekepinn på problemstillingen vår.

5. Funn

I dette kapittelet vil vi presentere hovedfunnene i studien, og oppsummeringen av hovedfunnene i intervjuene blir eksemplifisert med sitater fra intervjuobjektene. Vi har bevisst valgt å ikke ta med teori inn i dette kapittelet for å sikre at funnene vi har kommet frem til blir bedre belyst i oppgaven. De seks rådgiverne vi har intervjuet har fått pseudonymer for å sikre deres anonymitet.

5.1 Presentasjon av funn

5.1.1 Fra fysisk- til digitalt klasserom

Koronapandemien kom overraskende og hadde større konsekvenser enn de fleste kunne forestille seg. Pandemien førte til at mange plutselig måtte tenke fort, nytt og digitalt. Når samfunnet stengte ned, ble rådgiverne satt på hjemmekontor og undervisningen og karriereveiledningen ble gjennomført digitalt. I tiden etter at samfunnet har gjenåpnet har det vært flere perioder der skolene har måttet stenge igjen på grunn av lokale og nasjonale føringer for smittevern. Dette har også vært realiteten i arbeidshverdagen til rådgiverne vi har intervjuet. Det er flere av rådgiverne som forteller at de hadde en bratt læringskurve når de måtte ta i bruk digitale verktøy i undervisningen på en annen måte enn tidligere. Denne nye arbeidshverdagen har ført til at rådgiverne og de andre ansatte på skolene har måttet være kreative og nytenkende for å gi elevene best mulig utbytte av undervisningen som gis. Det var også viktig for rådgiverne at elevene hadde tilgang til de digital verktøy før de dro fra skolen den dagen samfunnet stengte ned.

Ellen forteller om en hektisk dag den 12. mars i 2020: *Vi rakk å få alle inn på Teams på de 2 timene vi skjønnte at, ok nå skjer det. Så alle var oppe og gikk fra dagen etterpå.* Hun fortalte engasjert om hvordan hun brukte Teams i undervisningen: *Jeg opplevde det ikke som vanskelig via Teams. Jeg synes egentlig det var litt morsomt, for da måtte jeg gjøre noe nytt så da tok jeg opp min egen stemme og lagde små filmsnutter.*

Ved å flytte undervisningen fra fysiske klasserom til digital plattform har rådgiverne erfart at de får samarbeidet og kontakt med elevene og foreldrene på en annen måte enn tidligere. De

har vært nødt til å gjøre om på de faste aktivitetene, og de har måttet endre måten de tar kontakt med, og har karriereveiledning med elevene. Rådgiverne ser både positive og utfordrende sider med digital undervisning og veiledning. Sverre forteller at han ikke bare er begeistret for det digitale klasserommet: *Jeg synes vi mister relasjonen og nærheten til elevene og muligheten til å diskutere når vi møter dem digitalt.*

Samtidig som man kan oppleve at relasjonen og nærheten med elevene blir mindre ser rådgiverne også fordeler med den digitale kontakten. De opplever at veien mellom dem og elevene blir kortere. De kan ha flere kortere samtaler og chatter med hver enkelt elev på grunn av muligheten for kontakt digitalt istedenfor å stikke innom deres fysiske kontor, eller å avtale veiledning i forkant. Det kan føre til at det er lettere å ta kontakt med rådgiver for små spørsmål. Flere av rådgiverne forteller at de tilbyr elevene flere kontaktmuligheter nå enn tidligere. De ser at elevene tar kontakt med dem via den kanalen de selv er tryggest på.

Hilde forteller at det har vært mye frem og tilbake og endringer under pandemien, men at hun nå bruker digitale verktøy hun ikke har brukt tidligere: *Nesten hele den siste klassen har jeg hatt til veiledning på Teams, og det synes jeg har fungert bra. Det er noen elever som synes det er enklere å sitte sammen med meg på kontoret mitt, jeg tror nok det. Det blir nok litt mer fremmed med en gang vi er på skjermen, men sånn er det. Den kjappe kontakten med elevene, at de bare skriver på chatten når de kommer på at de har noen spørsmål, så skriver dem det der, og jeg svarer fortløpende på det. Det har jeg heller ikke gjort før. Så sånne ting er jo veldig enkelt. Vi vet ihvertfall at det er mye som vi kan få til på Teams, og det å ha veiledning på Teams har egentlig gått greit.*

Pandemien har ført til at skolene har måttet ta i bruk digital undervisning for å gi elevene undervisningen og karriereveiledningen de har krav på. Når pandemien en dag er over vil trolig digital undervisning bli brukt i et annet omfang enn før pandemien, og rådgiverne er nødt til å utvikle sine ferdigheter på dette området. Samtidig er de fleste elevene svært digitale, og nyttegjør seg internett når de tilegner seg kunnskap. Generelt sett ser rådgiverne at det å bruke film og internett i karriereveiledningen er nyttig med tanke på at elevene kan ta til seg informasjonen på en annen måte enn når de står foran elevene og snakker om de ulike yrkesretningene.

Marit mener det er nyttig å bruke digitale verktøy under pandemien: *Jeg tror det er nyttig i denne tida her, at man bruker litt mer type film i karrierelæringen, for det er jo lett å dele og en måte for alle å lære om ting på. Lettere enn om du må lese deg til noe selv, eller som du da kanskje hører en tørr rådgiver stå og snakke om.*

Funnene våre viser at rådgiverne har måttet ta i bruk digitale verktøy for å kommunisere og gjennomføre undervisningen med elevene. De ser at det både er positive og mindre positive sider ved det. Det de tar med seg videre er at de kan ha kontakt med elevene på flere måter enn tidligere, og at elevene kan ta kontakt via kanalene de føler seg trygge på. Det å få et digitalt klasserom var nytt for de fleste, og rådgiverne har derfor hatt en bratt læringskurve under pandemien. Samtidig så de at det ga dem muligheter for å tenke nytt og gjøre ting på andre måter enn tidligere. De opplevde at det kan være verdifullt å bruke film i undervisningen da elevene kan reflektere rundt det de ser, og at de kan gå tilbake for å se det om igjen ved behov. Ut fra intervjuene ser vi at rådgiverne har gjort flere erfaringer som de vil fortsette å gjøre selv om pandemien går over og samfunnet blir normalt igjen. Det de også påpeker er at de er usikre på hvordan karriereveiledningen de har gitt vil påvirke valget elevene skal ta. Dette tar vi for oss i neste avsnitt.

5.1.2 Valget

Elevene skal utvikle kompetanse til å håndtere overganger i faget utdanningsvalg. De må være klar over at de står overfor selvstendige valg, og at valget ikke kommer av seg selv. Det krever selvinnsikt og informasjon. Ifølge rådgiverne vi intervjuet så har alle fokus på dette, men på grunn av pandemien er det varierende hvor mye og hvordan de har jobbet med temaet. For noen ble det minimalt med undervisning i utdanningsvalg og karriereveiledning under nedstengingen av samfunnet, mens for andre ble det en intens periode med mye jobbing. En av rådgiverne fortalte at hun jobbet en del på ettermiddagen og kvelden i denne perioden for det var da hun fikk tak i elevene siden de var opptatt med undervisning i andre fag på dagtid.

Flere av rådgiverne forteller at de har sett på ulike filmer som handler om valg, utdanning og jobb. I etterkant av filmene har de snakket med elevene og prøvd å få dem til å reflektere over hva de har sett og hvilken påvirkning det har på dem. Flere av rådgiverne har også spurt

elevene om hvordan de tror livet deres ser ut om fem, ti og tjue år. Alle rådgiverne ga uttrykk for at filmene de har sett er viktige for elevene, og at det gir dem mye informasjon og karrierelæring om ulike yrker og utdanninger. Samtidig ga flere uttrykk for at ungdommene relaterer seg mer til filmer der det er ungdom og ikke voksne som forteller om utfordringer og muligheter som finnes i de ulike utdanningsprogrammene. Marit fortalte at både i arbeidslivsfag og utdanningsvalg har de jobbet med at elevene skal få virkelighetsoppfatning, og at vi trenger alle typer yrker: *Ved å bruke ekte ungdom som forteller ekte historier om hvordan det faktisk er, og hvordan man møter motstand eller hvordan man kan løse ting og ta valg, og ta valg på nytt igjen. Få fram det at det er muligheter - alltid! Vi har sett én film om gangen, så har vi prøvd å koble det litt opp mot disse karriereknappene.*

Rådgiverne tror at ungdommene får et større realitetsbilde ved å se på filmer som viser ulike utdanningsprogram og yrker siden de ikke får gjennomført de ordinære besøksdagene på videregående skole eller utplassering i bedrift dette året. Samtidig som de kan finne filmene igjen på internett slik at de kan se de om igjen ved behov. Sverre ser virkningen av refleksjonene han har hatt med elevene i etterkant av filmene på denne måten: *Elevene får et perspektiv på at arbeid ikke bare handler om lønn. Det handler like mye om at du blir verdsatt, du er en del av fellesskapet.* Samtidig som filmene gir elevene nyttig informasjon jobber rådgiverne også med å realitetsorientere elevene om hva det vil kreve av dem å velge de ulike linjene. Det er ikke gitt at de som er skolelei på 10. trinn vil finne lysten og engasjementet med å gå på studiespesialisering. Rådgiverne mener det er viktig at elevene får vite hva de må gi ved å velge de ulike utdanningsprogrammene.

Det er ikke bare koronapandemien som har vært utfordrende for rådgiverne dette året. Det har også vært sammenslåing av fylker som har ført til at det for noen er uvisst hvilke videregående skoler som blir deres nærskoler, og hvilke skoler elevene kan søke seg inn på. For noen av skolene var dette fremdeles ikke avklart når vi intervjuet rådgiverne. Rådgiverne opplevde at dette var uheldig med tanke på at elevene fikk enda en utfordring i valget de skal ta. Noen elever vil få kort tid på å vite hvilke skoler som blir deres nærskoler før de skal søke utdanningsprogram. Noen elever må velge om de skal flytte på hybel for å gå på utdanningsprogrammet de ønsker, og det er ikke alle som er klar for dette så tidlig, eller om de skal ta andre valg. Flere av rådgiverne uttalte at de så at dette var en faktor som kommer i tillegg til alt annet dette året, og at de som rådgivere ikke får opplyst elevene tidlig nok om

mulighetene deres. De er usikre på hvordan dette vil påvirke valgene elevene skal ta.

Fylkessammenslåingene har også ført til at det skal være samme informasjon som gis til alle via fylket sine nettsider. Et par av rådgiverne i utvalget fortalte at det ikke er noen som har hatt tid til å oppdatere informasjonssidene på grunn av belastningen og merarbeidet som har kommet med pandemien, og at de derfor opplevde at det var mangelfullt oppdatert informasjon om de ulike videregående skolene i fylket. Om dette vil gi utslag på valgene elevene skal ta kunne ikke rådgiverne uttale seg om, og det er ikke sikkert at den mangelfulle informasjon har betydning for valgene til elevene. Ingrid opplevde at elevene ikke har så mange spørsmål i år mot tidligere år, og at dette bekymret henne litt. *Jeg har vært inne i klassen og sagt at de bare kan stikke innom meg, ringe, chatte til meg i Teams eller vi kan avtale et digitalt møte, men det er veldig stille nå i forhold til ellers. Det gir et stikk i magen om at det er rolig fordi normalt er det en strøm av elever som lurer på all verdens. Også virker de så tilfredse og rolige nå, og jeg er redd for at det handler om at de kanskje ikke vet nok, og ikke vet hva de skal lure på. Det er bekymringen min, men vi har ihvertfall prøvd.*

Under koronapandemien har rådgiverne måttet gjøre karriereveiledningen på en annen måte enn tidligere, og for å sikre at elevene får den veiledningen de trenger har alle rådgiverne hatt individuelle eller gruppesamtaler med alle elevene denne høsten. For noen var dette flere måneder tidligere enn de pleier å ha denne veiledning med elevene. Rådgiverne uttrykker at de har gjort dette for å finne ut hva elevene trenger for å kunne ta et valg om hvilket utdanningsprogram som vil passe best for dem. Samtalene har de gjennomført digitalt og fysisk hvis det har vært mulighet for det. Eva, rådgiver på videregående, jobbet mye med interesseutforskning basert på Holland sin teori med elevene som skulle søke høyere utdanning i vår. Hun gjorde noen erfaringer når hun jobbet med dette: *Ganske mange hadde ikke peiling og ante ikke hva de skulle søke på. Da ble det jo interesseutforskning, og jeg måtte være litt kreativ. Så da gjaldt det å bare bruke det man hadde fra før, men på en annen måte. Så jeg tok bilder av interessetyperne, og la det inn på Teams til dem. Sånn at de gikk gjennom alle interessetyperne med ordene for å se hvilke ord som beskriver dem. Deretter jobbet vi systematisk med det, enten på Teams eller på telefon. Dette synes elevene var spennende, og nå merker jeg at elever kommer på døra mi og sier at de vil ha interesseutforskning.* Hun mener også at dette er noe som kan overføres til bruk på elevene som går på ungdomsskolen. Det er alltid noen elever som profitterer bedre på veiledningen enn andre, og under interesseutforskningen fant hun ut at: *Stille elever, som du nesten ikke*

har lagt merke til går på skolen her, de fanget jeg veldig opp i dette, og de profiterte veldig på dette verktøyet. For da blir det liksom bare de. De løftet seg mange, mange hakk og jeg følte at de fikk en mye bedre karriereveiledning basert på deres personligheter, egenskaper og interesser enn de gjør i gruppen.

På hvilken måte pandemien vil påvirke valgene til elevene når de skal velge utdanningsprogram er vanskelig å si i forkant, men at det vil ha betydning på en eller annen måte er rådgiverne enige om. Det er givende og til etterfølgelse for andre å bruke interesseutforskning på elevene da rådgiverne gir god tilbakemelding på denne formen for karriereveiledning, og når elevene etterspør det. Interesseutforskning og annen karrierelæring kan bidra til at elevene får eierskap til sin situasjon og reflekterer mer rundt sine valg. I tillegg ser rådgiver at denne formen for karriereveiledning løfter de stille elevene. Noen rådgivere opplever at det er få spørsmål fra elevene og foresatte i år. Likevel kan det hende at den karriereveiledningen og undervisningen elevene har fått under pandemien gir dem god nok kunnskap og innsikt om mulighetene som ligger i de ulike utdanningsprogrammene til å gjøre gode valg utfra egne forutsetninger. Vi skal nå se nærmere på hvordan rådgiverne har lagt til rette for karrierelæringen hos elevene under pandemien.

5.1.3 Karrierelæring

Under pandemien har den tradisjonelle utprøvingen, og alle de planlagte aktivitetene utenfor skolen blitt vanskelig å gjennomføre. Alle rådgiverne har møtt på utfordringer, som de har løst på ulike måter. Årets 10. klassinger har blitt hardt rammet. Vanligvis deltar elevene på åpen dag om våren og utprøvdager på høsten, men dette har ikke årets 10. klassinger fått deltatt på. Etter 12. mars 2020 så forsvant også muligheten til jobbskygging, arbeidsuke og yrkesmesse.

Alle rådgiverne er enige om at elevene har mistet svært nyttig informasjon, og Sverre påpeker at elevene ikke har fått brukt alle sansene sine for å kunne ta et riktig valg: *Det er noe med å gå på skolen du har lyst til å gå på ved å kjenne og lukte, og bruke andre sanser. Du går glipp av noe. Hvis du har lyst til å gå på naturbruk og ikke liker lukta av sagmugg eller dyr, så får du ihvertfall førstehåndserfaring med det da du er på utprøving.*

Flere av rådgiverne opplever at 10. klassingene i år har mindre kunnskap om de ulike utdanningsprogrammene enn normalt. Dette mener de er på grunn av at dette trinnet fikk begrensede karrierelæringsaktiviteter i fjor vår. Marit oppsummerte det på følgende måte: *Normalt sett så får de jo det på 9. trinn, med kveldsskole på videregående der de er med foresatte og der videregående presenterer alle utdanningsprogrammene de har. Den biten mista de helt i år. De hadde mista det jeg vil si er grunnkompetansen for å velge videregående.*

Denne utfordringen har rådgiverne løst på litt ulike måter, og det de er enige om ikke fungerer spesielt bra, er at de står foran tavla og bare informerer om utdanningsprogram og yrker. Alle rådgiverne har brukt film som et nyttig verktøy. Den er lett å dele og det er lettere å se en film enn det er å lese seg til alt selv, eller at elevene sitter og hører på en rådgiver står og snakker om det. I tillegg kan elevene gå inn og se filmen i etterkant hvis det er noe de ønsker å se flere ganger.

Filmen "På hjul" er en film om mulighetene innen videregående opplæring som Innlandet fylkeskommune har laget, og den hadde flere av rådgiverne brukt. Sverre hadde også brukt samtalestarterne som ble anbefalt i filmen, og jobbet med disse i grupper etterpå: *Jeg har valgt å bruke blant annet filmen "På hjul" som jeg har vist til alle 10. klassingene. Planen er nå at hver enkelt elev skal velge seg ut tre utdanningsprogram som de har lyst til å si at dette er aktuelt for meg. Også kommer jeg til å kjøre gruppearbeid der vi kommer til å plukke ut noen av de samtalestarterne som de skal snakke om.*

I tillegg til å se filmer som har gitt elevene nyttig informasjon om ulike utdanningsmuligheter og utdanningsveier, så har noen av rådgiverne invitert rådgivere fra den nærmeste videregående skolen fysisk på besøk for å snakke om utdanningsprogrammene siden elevene ikke har fått besøkt videregående. De fleste ungdomsskolene har også mottatt digitale presentasjoner fra sine nærmeste videregående skoler som de kan bruke i karriereundervisningen. I filmene har de også filmet kantinen, busstoppen og hvor du går inn på skolen, dette opplevdes som fint for elevene siden de ikke får oppleve det fysiske ved å være til stede. Hilde fortalte at: *De videregående skolene har kastet seg rundt, og vi har foreløpig fått en presentasjon fra den nærmeste videregående skolen. De lagde en powerpoint presentasjon hvor rådgiverne hadde puttet inn det de ønsket å si, så det ble en*

type film. En annen videregående skole hadde laget en presentasjon der rådgiverne var med på Teams når elevene hadde hjemmeskole. De savner å snakke med elever, og derfor var det veldig fint med den filmen vi fikk fra videregående der de har lagt inn en del intervjuer med elevene, hva dem synes, hvordan det var å velge P-matte og T-matte for eksempel. Altså mange sånne ting som ungdommene lurer på, det fikk de veldig godt fram i intervjuet. Eva som jobber på videregående kan bekrefte at de har jobbet med løsninger for å få presentert noe av det skolen tilbyr: Vi har tenkt å lage noen små filmsnutter fra sånn det ser ut inne på skolen vår, presentere de spesielle utdanningsprogrammene der elevene sier litt om hvorfor de har valgt som de har gjort. Sånn at det er eleven som snakker til eleven da. Marit er også opptatt av at elevene skal få mest mulig direkte informasjon av elever som går på videregående selv, så hun valgte å kontakte tidligere elever for å få de til å lage små filmsnutter: Jeg sendte melding til en gjeng med tidligere elever og da tok jeg først de som er under utdanning, og lurte på om de kunne tenke seg å lage en liten film og fortelle om utdanningen sin som jeg kunne få lov til å vise 10. klassingene. Etterpå sendte jeg en melding til de som er ferdig utdannet, og spurte om de kunne være så snille å hjelpe meg å lage filmer om yrket sitt. Her forteller de sine ekte historier, og det har vært veldig, veldig nyttig.

Eva fortalte at elevene på videregående som skal søke seg videre til høyskoler også får informasjon digitalt: *Alt er digitalt for de som skal søke høyere utdanning også. Høyskolene lager filmer og legger ut, så det er liksom digitale messer. Hun mener at det er en del fordeler med digital informasjon: Fordelen med for eksempel digitale messer er jo at det blir liggende der, så du kan se på det igjen og igjen. I stedet for en sånn "happening" og så husker du ikke hva de sa egentlig, og da kan jo elevene faktisk gå inn igjen i det og utforske det litt over tid. Digitale messer er det flere skoler og regioner som planlegger fremover.*

Rådgiverne opplever det som utfordrende å måle kvaliteten og utbytte elevene har av både faget utdanningsvalg og rådgivningen de gir. Noen av rådgiverne har elevenevalueringer som de gjennomførte hvert år, mens andre hadde ingen målinger. Felles for alle var at de synes det er vanskelig å måle kvaliteten og utbytte på rådgivningen og karriereveiledningen elevene får tilbud om på skolen. En av rådgiverne reflekterte rundt hvordan de kunne måle kvaliteten og utbytte elevene hadde: *Kanskje det at de klarer å ta valg, og begrunne hvorfor de klarer å ta valgene de tar?* En av rådgiverne fortalte at hun ofte spør elevene på slutten av samtale om hva de sitter igjen med etter samtalen. Sverre har jobbet mye med å sette seg inn i

læreplanen, og hans oppfatning er: *det jeg har kommet frem til er at refleksjon er en av de viktigste dimensjonene i den nye læreplanen.*

Rådgiverne har vært kreative og jobbet med ulike læringsaktiviteter som støtter opp om karrierelæringen. Godt samarbeid med nåværende og tidligere elever, foresatte, de videregående skolene og næringslivet har vært svært viktig i denne perioden. Utfordringen for rådgiverne har vært at de har måttet samarbeide på andre måter enn tidligere. Samtidig ser de også at det å sikre kvalitet i karriereveiledningen er vanskelig å måle.

5.1.4 Samarbeid

Rådgiverne samarbeider blant annet med flere instanser, skoler, næringslivet og foreldre, og under koronapandemien har de måttet finne nye måter å samarbeide på når fysiske møter ikke har vært mulig å gjennomføre med hensyn til smittevernreglene. For å opprettholde samarbeidene til det beste for elevene har de måttet kommunisere på andre måter, og de forteller at det er digital kommunikasjon via Teams som har vært mest brukt. Flere av rådgiverne har gjennomført foreldremøter via Teams der de enten har stått for hele møtet selv, eller deltatt på deler av foreldremøter i regi av kontaktlærer. De uttrykker at tiden de bruker kortes ned under digitale møter, og at det kan være mer intenst å holde møtene digitalt. Siden det er en ny form for kommunikasjon ut mot foreldrene krever det også en del forberedelse og mot for å gjennomføre dette. Ellen var tidlig ute med å gjennomføre digitalt møte med foreldrene: *Jeg hoppet i det og tenkte at, ja da får vi ha foreldremøte på Teams, så jeg ordnet en gruppe med alle foreldrene til elevene på elevenes brukere og øvde med elevene først. Jeg har planlagt et nytt møte etter jul der rådgiverne fra videregående er med slik at de kan svare direkte på spørsmål.* Oppmøte på de digitale foreldremøtene har vært god, men flere av rådgiverne forteller at de gjerne skulle sett mer initiativ fra foreldrene i etterkant av møtene, eller generelt rundt elevene sine fremtidige valg av utdanningsprogram. En av rådgiverne har tilbudt individuelle veiledningssamtaler med elevene og foreldrene på kveldstid, men opplever at det er få som benytter seg av tilbudet.

Vi vet fra tidligere at foreldre har stor påvirkning på elevenes valg av utdanning. For å utvide horisonten til elevene ser rådgiverne at det er viktig at elevene får informasjon om ulike utdanningsprogram samtidig som de reflekterer over hvem de er, og hva de ser for seg at de kan jobbe med i fremtiden. For å kompensere for at det ikke har vært mulig å gjennomføre

fysiske besøk på videregående skoler og i arbeidslivet dette skoleåret forteller alle rådgiverne at de samarbeider med flere videregående skoler og opplæringskontor om å utarbeide webinar, digitale møter eller film for at elevene skal få et bedre innblikk i hva skolene kan tilby. Ingrid forteller at de begynte å planlegge dette etter innspill fra en forelder om samarbeid: *Vi jobber med å lage en digital yrkesmesse der vi skal få inn opplæringskontor og lærlinger som kan informere om de utdanningsprogrammene vi vet det er bred interesse for.* Det kommer tydelig frem av forskningen vår at relasjon til elevene og samarbeid med andre oppleves som verdifullt for å sikre elevene nok informasjon til å kunne ta valg ut ifra egne interesser og forutsetninger.

Alle rådgiverne opplever at det er god kommunikasjon mellom dem og ledelsen på skolen, på flere av skolene er det også korte linjer mellom rådgiver og ledelsen. Samtidig ser de at de må være tydelige på at faget utdanningsvalg blir timeplanfestet slik at de får gjennomført og får kontinuitet i undervisningen. Flere sikrer også kontinuiteten med å ha faste personer som har undervisningen, og at de samarbeider om utarbeidingen til oppleggene slik at alle klassene får tilnærmet lik undervisning i utdanningsvalg. Dette fører til at det er ansatte som ønsker å undervise i faget utdanningsvalg og som dermed opparbeider seg erfaring og kompetanse i faget. Rådgiverne ser på dette som en styrke for utøvelsen av faget både før og under pandemien. Andre ser at de gjerne skulle hatt mer struktur og faste personer som underviser i utdanningsvalg for at elevene skal få et bedre opplegg enn de har klart å gi per i dag. De fleste uttrykker at ledelsen har fulgt tett opp og gitt rom for karriereveiledning og undervisning i utdanningsvalg under pandemien. Flere av rådgiverne forteller at de ønsker å undervise i utdanningsvalg i 10. klasse for å kunne utvikle en relasjon til elevene fordi de da opplever at det er lettere å gi karriereveiledning med tanke på videre yrkesvalg. En av rådgiverne forteller: *Jeg mener blant annet at en forutsetning for god rådgivning hos meg i 10. klasse, er at jeg får lov til å ha utdanningsvalg i 10. klasse å bli kjent med alle elevene slik at det skapes en relasjon.*

Det er tydelig at et samarbeid blant annet mellom skolen, foreldre, videregående skoler og arbeidsmarked er viktige for at elevene skal kunne få tilstrekkelig karrierelæring og veiledning til å kunne ta valg som vil ha betydning for deres fremtid i arbeidslivet fremover. I løpet av pandemien har rådgiverne erfart at samarbeid kan utøves på ulike måter ut fra de rammene en har tilgjengelig.

5.2 Oppsummering

Alle rådgiverne vi har intervjuet har unike erfaringer med karriereveiledning i en krevende tid. Samtlige var veldig glad for at nedstengingen skjedde etter 1. mars, etter at alle elevene i 10. trinn var søkt inn. Det de alle er spente på fremover er hvordan pandemien kommer til å påvirke utdanningsvalget for de som gikk i 9. klasse når pandemien brøt ut, og om det blir mye feilvalg. De er enige om at elevene har mistet mye nyttig karrierelæring, og noen av dem sier at de mener elevene faktisk har mistet grunnkompetansen for å velge videregående. De påpeker at elevene bruker å rangere særlig utprøvingen veldig høyt i forhold til de aktivitetene som de lærer mye av. Rådgiverne viser til tidligere erfaringer og sier at jo mer du får vite om ting du ikke visste om, jo bredere blir grunnlaget ditt for å velge noe annet enn det du kanskje hadde som utgangspunkt. Flere av rådgiverne forteller at elevene virker veldig bestemte på hva de skal velge, og de har et inntrykk av at mange av elevene kommer til å søke det de kjenner best. Dermed er rådgiverne veldig spente på å se hva elevene søker seg til. Ender det opp med mye feilvalg, omvalg eller dropout? En av rådgiverne sier at dette føles som et gigantisk eksperiment. Samtidig påpeker flere av informantene at ungdommen i dag er så digital, og at det er der de henter informasjonen sin. Kanskje det ikke gir så store utslag som mange er redd for? Rådgiverne opplever at det er utfordrende å sikre at elevene får god kvalitet på karriereveiledningen på skolen. Det er vanskelig å måle kvaliteten samtidig som de ønsker at elevene skal få størst mulig utbytte av karriereveiledningen.

Resultatene i funnene viser at alle rådgiverne, på tross av utfordrende tider, har tenkt nytt, endret planer og prøvd å gi elevene det de trenger for at de kan være i stand til å ta et så godt og gjennomtenkt utdanningsvalg som mulig. Det har vært utfordrende å jobbe med karrierelæring og utdanningsvalg under pandemien, men de seks rådgiverne imponerte oss med sin kreativitet og positivitet. Alle rådgiverne har møtt elevene digitalt på ulike måter. De har hatt stort fokus på selve valget elevene snart skal ta. De har måttet tenke nytt og annerledes i forhold til karriereveiledningen, og de har måttet endre sine opprinnelige planer opptil flere ganger. Karriereveiledningen har blitt mer teoribasert enn tidligere, og i samarbeid med andre aktører utenfor skolen har de måttet tenke nytt og gjøre aktivitetene på andre måter. De har tatt i bruk digitale foreldremøter, webinarer, lagd filmer og tatt i bruk ulike metoder for karriereveiledning som en del av samarbeidet.

I neste kapittel vil vi diskutere disse funnene opp mot forskningsspørsmålene våre, og opp mot teorien vi omtalte innledningsvis i oppgaven.

6. Diskusjon

I dette kapitlet vil vi se på funnene opp mot teorien vi tidligere har skrevet om. Under hvert av de fire hovedfunnene vil vi drøfte funnene opp mot teorien og tidligere forskning ved å belyse det opp mot utfordringer og løsninger. Til slutt i kapitlet vil vi se sammenhengen med forskningsspørsmålene opp mot problemstillingen.

Vår problemstilling og forskningsspørsmål er som følger:

***Hvordan har rådgivere utført karriereveiledningen i skolen under koronapandemien?
Hvilke grep er tatt for å gi elevene best mulig karrierelæring og veiledning, og hva kan vi lære av deres erfaringer?***

1. Hva slags utfordringer skapte pandemien for karriereveiledningen i skolen?
2. Hvordan løste rådgiverne utfordringen med karriereveiledningen når rammene og organiseringen endret seg brått?

6.1 Fra fysisk til digitalt klasserom

6.1.1 Utfordringer

Opplæringen i faget utdanningsvalg skal legge til rette for bruk av hensiktsmessige arbeidsformer, både i skole og arbeidsliv, og for bruk av ulike læringsarenaer som kan gi bred faglig tilnærming gjennom kontakt og samarbeid med videregående skoler og arbeids- og næringsliv (Utdanningsdirektoratet, 2019). Alle skolene har lokale læreplaner i faget der det står beskrevet hvilke karrierelæringsaktiviteter som skal gjennomføres når i løpet av skoleåret, og det er et tett samarbeid med de lokale videregående skolene og næringslivet. De lokale læreplanene legger opp til aktiviteter med fysisk tilstedeværelse og ikke som en digital aktivitet. Da hele Norge stengte ned i mars 2020 ble det ikke mulig å gjennomføre disse aktivitetene som var planlagt, og all undervisning og karriereveiledning måtte nå gjennomføres digitalt en periode. Flere av rådgiverne opplevde også at skolene måtte stenge flere ganger på grunn av lokale føringer for smittevern. Nedstengningen og smittevernstiltakene i etterkant skapte utfordringer for gjennomføringen av de årlige

planlagte aktivitetene, som blant annet fysisk besøk på videregående skole og utplassering i bedrift.

Før elevene dro fra skolen 12. mars i 2020, hadde lærerne og rådgiverne forsikret seg om at alle elevene hadde tilgang til digitale verktøy, slik at de hadde mulighet til å nå dem digitalt fremover. Skolene var nødt til å gjøre om på de faste aktivitetene, og de måtte endre måten de gjennomførte karriereveiledning med elevene på. Ifølge rådgiverne ble det mulig for elevene å nå rådgiverne via ulike kanaler, både gjennom chat, telefon og videosamtale. Hooley (2020) påpeker at vi ikke kan overføre den måten vi veileder på ved fysisk oppmøte direkte til karriereveiledning via digitale plattformer. Det er ikke all fysisk veiledning som gir samme utbytte digitalt hvis man ikke gjør endringer på veiledningen. Vi er nødt til å overføre vår kunnskap på en måte som gir mening for elevene, og ved hjelp av de digitale plattformene som er tilgjengelige (Hooley, 2020). Dette stemmer med det rådgiverne fortalte oss i intervjuene. De var nødt til å gjøre om på de faste aktivitetene, og de måtte endre måten de utførte karriereveiledningen med elevene på. De måtte bruke sin kompetanse, ressurser og forutsetningene for å endre på utøvelsen av karriereveiledning på kort tid. Rådgiverne opplevde både positive og utfordrende sider ved å kun være tilgjengelig digitalt. Noen av rådgiverne opplyste at de synes de mister relasjonen og nærheten til elevene når de kun møter dem digitalt. Samtidig opplyste de om at veien mellom dem og elevene blir kortere, da de kan ha flere korte samtaler og chatte med elevene digitalt.

Det siste året har samfunnet endret seg mye med tanke på bruk av digitale plattformer i arbeidsmarkedet for øvrig, og det er dette rådgiverne også opplevde under pandemien. Ifølge Haug (Streitlien & Aakre, 2019, kap. 4) er digitale arbeidsformer på ingen måte et nytt fenomen i norsk skole, men i faget utdanningsvalg har en ikke hatt samme fokus på dette som i andre fag i skolen. Han trekker fram de fagdidaktiske mulighetene i faget, og da særlig hvordan en integrering av ulike læringsformer og læringsmedier kan styrke faget. Det å styrke den generelle digitale karriereveiledningen ble også vurdert som nødvendig, spesielt etter den økonomiske krisen på 2000-tallet (ELGPN 2009-2010), men skolene har kanskje ikke vært proaktive nok i utviklingen av sin karriereveiledning før nå. Det samsvarer med det rådgiverne uttrykker i funnene våre, om at de nå har tatt i bruk integrert karriereveiledning for å kunne gi elevene profesjonell veiledning. Om rådgiverne og skolene

vil fortsette å ta i bruk og utvikle digitale strategier for å formidle karriereveiledning vil vise seg, men trolig har pandemien tvunget frem endringer og vist muligheter.

6.1.2 Løsninger

Vi opplevde at rådgiverne vi intervjuet har en genuin interesse for yrket sitt, og ønsker å bidra til at elevene de følger opp på ungdomsskolen der de jobber skal bli i stand til å ta bevisste karrierevalg som de kan stå i over tid. Under pandemiperioden har rådgiverne måttet være kreative og nytenkende med tanke på å få informasjon ut til elevene samt skape dialog med dem. Det rådgiverne begynte med under pandemien var å utøve integrert karriereveiledning da de åpnet for chat, video, film og andre kommunikasjonsmuligheter. Ved å gi integrert karriereveiledning kunne rådgiverne gi en tilpasset og individuell veiledning til elevene med de verktøyene og hjelpemidlene de hadde tilgjengelig (Hooley, 2020) (Bakke et al., 2018). Vi ser at dette også er i samsvar med forskningsrapporten fra Buland et al. (2020) og Cedefop (2020) som påpeker at rådgiverne måtte tilegne seg kunnskap om veiledning via digitale plattformer og tilby dette til veisøkerne både under pandemien og fremover. Det var ingen av rådgiverne i forskningen vår som spesifiserte at de ga integrert karriereveiledning til elevene selv om alle begynte å bruke digitale verktøy for å kommunisere og informere elevene under pandemien. Begrepet er forholdsvis nytt, og er trolig ikke implementert i skolene enda.

For noen av intervjupersonene ble det gjennomført mindre karriereveiledning denne perioden, samtidig var det for andre mer jobb enn vanlig, og også til andre tider enn ordinær arbeidsdag. Elevene tok kontakt med rådgiver når de hadde anledning, og fordi det var mulighet til å kontakte rådgiver når elevene ikke var opptatt med undervisning i andre fag. I tillegg tok elevene kontakt med rådgiver via den digitale plattformen de selv var komfortable med å kommunisere på. Ut fra funnene vi har innhentet vet vi ikke om det var elever som ikke var digitale, og om de ble ivaretatt eller fanget opp på en annen måte. Kan det være de mest ressurssterke elevene som tok kontakt med rådgiver i denne perioden da de mestret å ta kontakt via digitale plattformer? Det å være fleksibel og gi veiledning til veisøker når veisøker har behov og via kanalen veisøker er trygg på, er i tråd med den teoretiske forankringen for integrert karriereveiledning. Ifølge Hooley (2020) skal veiledningen

tilpasses den enkelte, og ved å ta i bruk ny teknologi kan karriereveiledningen effektiviseres og brukes på en mer fleksibel måte slik rådgiverne gjorde.

Instruksjonsdesign handler om å bruke systematiske vitenskapelige metoder for læring (Colborn, 2011). Ifølge Hooley (2020) er det viktig å sikre god struktur og fremdrift i digital undervisning. På hvilken måte kan rådgiverne gjøre dette med de verktøyene de har i dag? Hooley (2020) påpeker videre at for å få til god struktur og fremdrift må man starte med å se på hva elevene trenger å lære, hvilken kontekst de lærer i, og hva som er de digitale plattformene og verktøyene de har tilgjengelig. Salmon (2020) sin 5-steps-modell for å strukturere læringsprosessen kan brukes innenfor integrert karriereveiledning. Den kan også overføres til bruk i skolesammenheng, slik vi i etterkant kan se at enkelte av rådgiverne gjorde, selv om de ikke har uttrykt at de har brukt modellen bevisst. Rådgiverne lærte seg å bruke de digitale kanalene de hadde tilgang til, og kommuniserte med elevene via Teams. Både via chat og video, en til en og i grupper. I tillegg viste de mye filmer. Dette kan sees i sammenheng med både første og andre trinn i Salmon (2020) sin 5-steps-modell som handler om *tilgang og motivasjon* samt *tilknytning*. Sverre viste blant annet filmen “På hjul”, og elevene hans reflekterte og innhentet informasjon om tre utdanningsvalg hver før de kom tilbake til rådgiveren og klassen og reflekterte rundt det de hadde kommet frem til. Dette kan sees på som trinn tre og fire ved *informasjonsutveksling* og ansvar for *egen læring*. Sverre har også satt seg godt inn i læreplanen, og hans oppfatning er at refleksjon er en av de viktigste dimensjonene i læreplanen. I etterkant av denne prosessen kan man evaluere og se hvilken *utvikling*, som er det femte trinnet, og læringseffekt både elevene og rådgiveren, i dette tilfelle Sverre, har hatt. Når man ser på stegene i modellen til Salmon (2020) og hvordan Sverre har veiledet elevene gjennom, så kan man se at han har tatt i bruk alle de fem stegene i modellen.

6.2 Valget

6.2.1 utfordringer

Noen av rådgiverne var engstelige for om elevene har fått nok informasjon og veiledning til å kunne ta velinformerte valg, spesielt når de skal søke utdanningsprogram på videregående skole. Flere ga uttrykk for at elevene i 10. klasse har få eller ingen spørsmål i år, og de tror at

dette blant annet er et resultat av at elevene ikke har fått deltatt på fysisk utprøving av yrker og besøk på videregående skole. Selv om rådgiverne har stort fokus på elevens valg av utdanningsprogram, så er de også opptatt av å realitetsorientere elevene, få dem til å se fremover i tid, og ikke bare fokusere på dette ene valget. Bakke (2021) mener karrierebegrepet har stort potensial fordi det bidrar til at valg av videregående skole kan ses i sammenheng med resten av livet. Hun mener at vi må sette begrepet i sammenheng med hva det betyr for oss, hvordan vi kan bruke det og hvordan vi kan tenke karrierevalg fremfor kun et utdanningsvalg. Akkurat dette er rådgiverne bevisst på, for det kom klart frem at de ikke bare er opptatt av elevenes valg av utdanningsprogram, men også av fremtiden til elevene. De er opptatt av at elevene skal forstå at en jobb ikke bare handler om lønn, men at jobben bidrar til noe mer i livet, noe som vil ha verdi utover lønn, som å være en del av et fellesskap. Selv om rådgiverne er bevisst på dette kan det være utfordrende å få både elevene og deres foreldre med på denne forståelsen.

Haug (Lingås & Høsøien, 2016, kap. 3) skriver om bakgrunnen for innføringen av faget utdanningsvalg som et obligatorisk fag. Det økte fokuset på styrking av utdannings- og yrkesveiledning for ungdom var begrunnet i et behov for å redusere omvalg og frafall i videregående opplæring. Å få prøve ut interesser og bli bevisst egne evner og anlegg, og hva som faktisk påvirker våre valg kan bidra til at flere elever foretar mer kunnskapsbaserte valg av utdanning og yrke. I læreplanen for faget utdanningsvalg (Utdanningsdirektoratet, 2019) fremgår det at elevene skal lære å ta trygge og bevisste utdannings- og yrkesvalg. Hva som kan være trygge og bevisste utdannings- og yrkesvalg vil trolig være individuelt og bygget på forståelsen til den enkelte elev. Det er lagt vekt på at faget skal gi elevene innsikt og grunnlag for valg av videregående opplæring, og at det skal bidra til at elevene får en helhetlig karrierekompetanse som de også kan bruke etter ungdomsskolen for å mestre ulike utfordringer knyttet til videre utdanning og arbeid. Ferdigheter i å ta valg og forstå konsekvenser av valg, skal også være en del av faget.

Pandemien har ført til at elevene i 10. klasse ikke har fått deltatt på utprøving, hverken i 9. eller 10. klasse. Hvordan kan de da bli bevisst egne evner og anlegg når de ikke har hatt mulighet til å prøve ut noe? Bill Law (1999) mener at det kompetente valg beror på en rekke ferdigheter. Han har definert fire nivåer i læringsprosessen, der hvert av dem bygger på de foregående. De fire nivåene er *å oppdage - å ordne - å fokusere og å forstå*. I år må elevene

danne seg et bilde av utdanning, yrker og arbeidsliv ut fra det de hører og ser på film, for de har ikke mulighet til å oppleve noe fysisk. Pandemien har gitt skolene en god del utfordringer i forhold til gjennomføringen av aktivitetene der elevene skulle jobbe med det å bli bedre kjent med seg selv, og sine evner og anlegg. Ifølge rådgiverne så har alle hatt fokus på dette, men det er varierende hvor mye og hvordan de har jobbet med temaet. De fire nivåene i læringsprosessen blir mangelfull for elevene. Det vil si at de ikke kan foreta kunnskapsbaserte valg av utdanning og yrke ved dette valget. Og det store spørsmålet er hva slags betydning dette får for elevene i fremtiden?

6.2.2 Løsninger

Andreassen (Lingås & Høsøien, 2016, kap.1) mener det er viktig å utfordre elevenes valg og begrunnelser i utdanningsvalg, ikke for å få dem til å skifte mening, men for å bringe inn nye perspektiver, så de aktivt kan argumentere for og imot. Rådgiverne beskriver at de har jobbet med refleksjon og begrunnelser for de valgene elevene har tenkt å ta, og spesielt en av rådgiverne hadde jobbet mye med dette. Pandemien gjorde det utfordrende, for samfunnet var nedstengt og aktiviteten måtte gjennomføres digitalt. Hun hadde klipt og limt fra nettsiden “vilbli.no” og lagd skjemaer der elevene måtte reflektere over de ulike utdanningsprogrammene, er dette aktuelt for meg? Hvorfor/hvorfor ikke? Da de kom tilbake til skolen, så lagde alle elevene en presentasjon om seg og sitt valg som de presenterte for de andre elevene.

I forhold til karrierebegrepet og det å tenke karrierevalg fremfor kun et utdanningsvalg (Bakke, 2021), så hadde blant annet en av skolene hadde et prosjekt som de kalte “Meg selv i 2035”. Hvordan er det egentlig å være ung og skal planlegge for fremtiden og ta karrierevalg i koronaens tid? Koronakrisen kan påvirke både tanker og valg, og det er vel ikke alltid forandring fryder? Alle rådgiverne fortalte at når de hadde veiledning med elevene var de interessert i å høre om elevens tanker om fremtiden, og de var opptatt av å få elevene til å reflektere over mulighetene som finnes.

To av rådgiverne brukte karriereknappene til Kompetanse Norge (2020) i karriereveiledningen. En av dem brukte de ekte historiene fra ungdommene direkte opp mot

karriereknappene, der de prøvde å koble hver enkelt knapp opp mot innholdet i filmen. Ifølge rådgiveren var dette en nyttig aktivitet for å få i gang refleksjon hos elevene, og lære dem strategier for å kunne foreta valg. Kanskje er karriereknappene endring-stabilitet og meg-kontekst spesielt spennende å snakke med elevene om akkurat nå. Alle elevene har i stor grad fått endret rammene sine og fått en undervisningskontekst som er helt annerledes enn det de er vant til. Å reflektere rundt hvordan ulike strukturer og rammer påvirker oss, kan gi elevene perspektiver de får bruk for senere i livet.

En annen rådgiver jobbet systematisk med interesseutforskning digitalt, der fokuset var på elevenes personligheter, egenskaper og interesser. Tilbakemeldingene fra elevene på denne aktiviteten var at dette likte de veldig godt, og at de ble bedre kjent med seg selv. Flere elever spurte også rådgiveren om å få delta på interesseutforskning da elevene snakket seg imellom om dette. Haug (Lingås & Høsøien, 2016, kap 3). legger vekt på at undervisningen i utdanningsvalg må gi mening for elevene, og det tyder på at dette er aktiviteter som gir mening for elevene. Når det gjelder læringsaktiviteter som skal bidra til at elevene skal bli bevisst egne evner og anlegg, så løste en av rådgiverne det ved å bruke kartleggingsverktøy og interesseutforskning med elevene digitalt via Teams. For noen elever viste det seg at det å jobbe med interesseutforskning sammen med bare rådgiver, var en karrierelæringsaktivitet som ga den enkelte eleven godt resultat på karriereveiledningen. En av rådgiverne opplevde at spesielt stille elever som ikke gjorde noe ut av seg på skolen til vanlig profitterte godt på dette, da det ble gjort digitalt og gått gjennom med rådgiver. Ved at den stille eleven kan gjennomføre interestetesten alene kan være med på å bidra til at eleven tør å finne ut hvilke ferdigheter og evner han har, og også bli bedre kjent med hvem han er uten innblanding fra andre medelever (Højdal & Poulsen, 2015). Denne rådgiveren var tydelig på at dette var noe hun ønsket å fortsette med da hun så effekten av det. Dette funnet kan tyde på at ved å jobbe på denne måten oppstår det læring som tilfører kunnskap både til eleven og rådgiveren. Bakke et al. (2018) uttrykker at dette er et viktig prinsipp i integrert karriereveiledning ved at andre måter å kommunisere på kan gi elevene mulighet til å gjemme seg litt bak digital anonymitet, og dermed gi et bedre utbytte for enkelte elever. Kanskje dette er en arbeidsmåte som bør introduseres for rådgiverne? Det at denne rådgiveren har funnet en metode for å løfte stille elever er en del av instruksjonsdesign, som handler om å bruke ressursene vi har for å gi den enkelte best mulig karriereveiledning (Colborn, 2011). Rådgiveren har sett hva disse elevene trenger og funnet hvilken kontekst og hvilke verktøy som bør brukes, for å få

best utbytte av karriereveiledningen (Hooley, 2020).

For å gi elevene best mulig innsikt om utdanning og yrke, så var det flere av rådgiverne som brukte ulike filmer om valg, utdanning og jobb. I etterkant av filmene prøvde de å få elevene til å reflektere over hva de hadde sett, og hvilken påvirkning det hadde på dem. Rådgiverne ga uttrykk for at ungdommene relaterte seg mer til filmer der det er ungdom som forteller om utfordringer og muligheter innen utdanning og arbeidsliv. Det å bruke unge rollemodeller er helt i tråd med Andreassen (Lingås & Høsøien, 2016, kap. 1), som mener at det er viktig å bruke rollemodeller for å utvide elevenes repertoar generelt, men også i forhold til elevenes forestillinger om kjønn og karrierevalg. En av rådgiverne som brukte ekte ungdom til å fortelle ekte historier var opptatt av at elevene ikke bare skulle høre solskinnshistorier, men også få høre at flere av ungdommene hadde vært usikre på valget, men at det går som regel bra om du tar et feil valg og må ta valg på nytt igjen. Hun mente at det var viktig å få frem at det finnes muligheter - alltid! Dette er i tråd med Gelatt (1989) som mener at å akseptere at usikkerhet vil være til stede i en valgprosess, er av avgjørende betydning for den enkeltes håndtering av usikkerheten.

Rådgiverne som brukte ungdommer til å fortelle sine historier mente det var en ny og vellykket aktivitet, der elevene fikk høre andre ungdommer fortelle om sine valg, sine utfordringer og sin usikkerhet på karriereveien. Ifølge rådgiverne må fokuset være at det faktisk går bra. Flere av dem poengterte at det er viktig å ikke alvorlig gjøre dette valget mer enn at elevene orker å stå i det som er foran seg. Denne holdningen er lik det Gelatt (1989) peker på i forhold til at usikkerheten også åpner for muligheter. Man skal sette seg mål, men hele tiden være åpen for at målene endres. Dette kan være verdifulle tanker for dem som er livredde for "å velge feil". Krumboltz (2009) knytter også erfart virkelighet til veiledningen. Hans begrep "planned happenstance" (planlegge tilfeldigheter) viser til at man må ha en beredskap for tilfeldighetene som oppstår i livet og gripe dem. Det er ikke alt vi kan styre eller forberede oss på, og det dukker opp mange tilfeldigheter i livet. Koronapandemien er et godt eksempel på at det ikke er alt vi kan forberede oss på, men da må vi gripe de mulighetene som dukker opp og gjøre det beste ut av det. Dette er viktig å ta med seg inn i karriereveiledningen, lære elevene til å gripe tilfeldigheten som dukker opp langs veien, men vi må gi dem kunnskap og strategier for å kunne foreta valg.

6.3 Karrierelæring

6.3.1 Utdringer

Karrierelæringen i skolen skjer innenfor en kontekst, og elevene skal utvikle kompetanse til å ta valg som er hensiktsmessige for seg selv, og de skal bli i stand til å takle overganger og forandringer. I tillegg skal de håndtere utfordringer og dilemmaer i eget liv (Kompetanse Norge, 2020). Disse kompetansene er basert på læringsteorien til Law & Watts (1977), den såkalte DOTS-modellen. I læreplanen for faget utdanningsvalg (Utdanningsdirektoratet, 2019) står det at opplæringen i faget skal gi elevene erfaring med innhold, oppgaver og arbeidsmåter i ulike utdanningsprogrammer i videregående opplæring. Elevene skal også lære om hvordan ulike utdannings- og karriereveier fører fram til ulike yrker, og få kunnskap om arbeidsmuligheter og framtidsutsikter. Elevene skal gis mulighet til praktisk aktivitet/ utprøving og fordypning i fag.

Andreassen (Lingås & Høsøien, 2016, kap. 1) skriver at i utprøving forstås eleven som den aktive part og at skolen legger til rette for at aktiviteten han eller hun skal ta del i, gir innsikt i utdanningsprogrammet. Det betyr at aktivitetene må tilrettelegges slik at eleven får kunnskaper om muligheter og begrensninger, kjennskap til og muligheter for å prøve ut praktiske og teoretiske ferdigheter slik at de får et godt grunnlag til å foreta valget. Å få prøve ut interesser og bli bevisst egne evner og anlegg kan bidra til at flere foretar mer kunnskapsbaserte valg av utdanning og yrke. Pandemien har ført til at de videregående skolene og lokalt arbeidsliv ikke har kunnet legge til rette for de vanlige utprøvingene som faget utdanningsvalg legger opp til. Den tradisjonelle utprøvingen, jobbskygging, arbeidsuke og yrkesmesser har blitt vanskelig å gjennomføre.

Uttalelser fra rådgiverne med erfaring fra flere års utprøvinger tyder på at denne måten å skaffe seg informasjon på, kanskje danner det viktigste og mest nyttige grunnlaget for de valgene elevene tar når de skal velge utdanningsprogram i videregående opplæring. Ifølge rådgiverne er erfaringen fra tidligere år at elevene ofte velger det de kjenner til, for det er tryggest. Jo mer elevene får vite om utdanningsprogram de ikke visste om, jo bredere blir grunnlaget for å velge noe annet enn det de hadde som utgangspunkt. Tidligere år har det vært slik at elevene har følt seg ganske trygge helt til de har vært på utprøving, og etterpå har

de hatt mange spørsmål. Utprøvingen har trigget en del spørsmål som de ikke har greid å trigge nå. Flere av rådgiverne opplever at årets 10. klassinger har mindre kunnskap om de ulike utdanningsprogrammene enn normalt, og en av rådgiverne mener at de har mistet grunnkompetansen for å velge utdanningsprogram på videregående.

Kolb (1984) hevder i sin læringsteori at all vesentlig læring er erfaringsbasert. Læringen vil foregå som en sirkulær prosess som omfatter fire læringsstadier, og all læring baserer seg på det som eleven har lært tidligere. Han omtaler læring som en holistisk tilpasningsprosess til verden, fordi både tanker, følelser, sansing og adferd er integrert i læringsteorien. Videre beskriver han hvordan koblingen mellom teori og praksis gir den beste læringen. Pandemien har ført til at elevene ikke har hatt mulighet til å få de konkrete opplevelsene på videregående eller på ulike arbeidsplasser. De har dermed mistet muligheten til å erfare og observere hvordan det egentlig er, noe som påvirker refleksjonen. Og dette innebærer flere av læringsstadiene i teorien til Kolb (1984). Elevene må bruke den kunnskapen de har fått digitalt til å vurdere hvilke løsningsalternativer som er best for dem. Hva vil mangelen på å kunne sanse og føle ved å være på utprøving føre til? Vil elevene komme til å angre på valget av utdanningsprogram og yrkesvei?

6.3.2 Løsninger

I faget utdanningsvalg kan karrierelæring foregå som en systematisk prosess (Seville, 2017). Med utgangspunkt i DOTS-modellen (Law & Watts, 1977) vil faget tilføre en individuell tilpasning hvor aktivitetene er målrettet mot den enkeltes behov og kompetanse. Pandemien har ført til at elevene har gått glipp av mye grunnleggende informasjon, og rådgiverne innså at grundig informasjon fra dem måtte til. Rådgiverne har måttet snu seg rundt og tenke kreativt og nytt i forhold til læringsaktiviteter som støtter opp om elevenes karrierelæring. De har brukt ulike nettsider som for eksempel “vilbli.no”, ulike filmer, digitale presentasjoner, digital deltakelse i timer fra rådgivere i videregående og digitale messer. Rådgiverne vi intervjuet har vært kreative og prøvd å lage gode alternativer til de tradisjonelle aktivitetene. De er veldig spente på hva elevene sitter igjen med av karrierelæring under pandemien i og med at de har mistet muligheten til utprøving, men samtidig påpeker de at ungdommen i dag er digital og vanligvis henter de mye informasjon

via digitale medier. Kanskje det ikke får så store konsekvenser for valgene elevene skal ta nå og senere i livet? Kolbs læringssirkel (1984) illustrerer hvordan koblingen mellom teori og praksis gir den beste læringen, og den viser hvordan en bør ivareta tilpasning til den enkelte. Ifølge Kolb (1984) lærer noen best via teori, og andre lærer best ved å prøve ut i praksis først. Har det vært mulig for skolene å tilpasse undervisningen i utdanningsvalg godt nok til alle elevene under pandemien, eller har undervisningen blitt for teoretisk for de elevene som lærer best praktisk?

Rådgiverne opplevde situasjonen som kaotisk når de måtte drive karriereveiledning gjennom digitale plattformer, men samtidig fikk de mulighet til å være nytenkende og kreative. Dette førte til at de både lagde egne filmer og fikk andre til å lage filmsnutter av ulike programfag og utdanninger som de viste til elevene. Dette er noe flere av rådgiverne ønsker å fortsette med fremover. Det flere av rådgiverne poengterte er at elevene har mer utbytte av å se andre ungdommer som forteller om sin yrkesvei og valg av programfag enn om rådgiveren forteller det samme. Rådgiverne opplever at elevene relaterer seg mer til andre ungdommer, og gjerne ungdommer de vet hvem er istedenfor at godt voksne rådgivere, eller andre skal informere om mulighetene. Ved å bruke film og reflekterende spørsmål i etterkant for at elevene skal reflektere over hva de har sett, og hva de mener vil passe for dem fremover kan også knyttes til Salmon (2020) sin 5- stegs-modell om læring. Ved at rådgivernes sin karriereveiledning kan knyttes til denne modellen kan vi også si at både rådgiverne og elevene vil kunne utvikle sine kunnskaper som igjen bidrar til læring (Salmon, 2020).

Kompetanse Norge (2020) har utarbeidet syv kompetansestandarder som skal bidra til å sikre et likeverdig og kvalitetssikret tilbud om karriereveiledning til befolkningen. For å gi elevene den karriereveiledningen de trenger for å kunne bli i stand til å ta reflekterte valg både nå og fremover er det hensiktsmessig at rådgiverne oppfyller disse kompetansestandardene. Ved hjelp av nivåene kan hver enkelt rådgiver vurdere hvor de selv er i sin kompetanseutvikling. Veiledningsprosesser og relasjoner er en av disse syv kompetansestandardene. Innholdet i denne standarden er blant annet at rådgiveren skal vite hva som bidrar til refleksjon og hvordan man kan etablere og utvikle relasjoner i veiledningen. Dette forteller rådgiverne at de opplever som sentralt i rollen sin, og flere av rådgiverne nevnte at de ønsket å undervise i utdanningsvalg på 10. trinn på grunn av at de da fikk en bedre relasjon og kjennskap til elevene enn kun under karriereveiledningen som

rådgiver.

En av rådgiverne brukte rollespill når de jobbet med å skrive søknad og CV. De lagde grupper med 3 i hver, der de rullerte på rollene som “arbeidssøker”, “arbeidsgiver” og “observatør”. Dette fungerte ifølge rådgiveren veldig bra digitalt, og ifølge Kolb (1984) sin læringsteori om at all vesentlig læring er erfaringsbasert så er det viktig å øve praktisk på et intervju, og ikke bare lese om det i teorien. I tillegg er det jo en bonus at dette ble gjort digitalt, siden det er mest sannsynlig at mange intervjuer blir gjennomført digitalt fremover.

Ifølge Andreassen (Lingås & Høsøien, 2016, kap. 1) så utgjør Kolbs læringssirkel og Laws karrierelæringsteori et relevant og godt grunnlag for planlegging, gjennomføring og evaluering av undervisning i utdanningsvalg. For at læringsutbytte skal bli relevant for elevene, må de som utfører karriereveiledningen være profesjonelle, tilrettelegge og ta ansvar for læringen. Under forskningen vår fant vi ut at de fleste rådgiverne synes det var utfordrende å måle kvaliteten og utbyttet elevene hadde av karriereveiledningen de fikk på skolen. Hvilken kvalitet de kunne tilby og hva elevene fikk i utbytte av karriereveiledningen, er i dag vanskelig å konkretisere da det var få av rådgiverne som har rutiner for å sjekke dette.

Kompetanse Norges (2021) upubliserte kvalitetssikringsmodell er tenkt som et verktøy for kvalitetssikring av karriereveiledningen i skolen. Det overordnede målet med modellen er å sikre god karriereveiledning som gir utbytte for elevene og for samfunnet. De syv innsatsområdene skal hjelpe ledelsen og rådgiverne til å evaluere karriereveiledningstilbudet ved skolen. På spørsmål om hvordan de målte utbytte av karriereveiledningen, så svarte to av rådgiverne at de pleide å spørre elevene hva de syntes de hadde fått ut av veiledningen når timen var over. Det var ingen klare rutiner for hva eller hvordan rådgiverne eller skolen skulle evaluere karriereveiledningen. Ut fra empirien vil det å implementere en slik modell være ønskelig for rådgivere, da ledelsen og rådgiveren må samarbeide om evalueringen av tilbudet for å sikre at elevene får tilgang på god karriereveiledning. Samtidig vil det være ressurskrevende å sette seg inn i modellen og lage rutiner for kvalitetssikring. Det kan hende at skoleledelsen må planlegge implementeringen av denne modellen ved sin skole. Det kan også hende at det er en modell som det bør jobbes med i rådgivernetverk i regionene for å

drøfte innhold, muligheter og oppbygging av rutiner. Ved å jobbe med denne modellen i nettverk vil det forhåpentligvis bidra til at karriereveiledningen som gis ved de ulike skolene blir likere enn den er i dag.

6.4 Samarbeid

6.4.1 utfordringer

Faget utdanningsvalg skal bidra til at elevene utvikler kompetanse i å håndtere overganger, bidra til deltakelse og forståelse for sammenhenger mellom utdanning og jobbmuligheter. Denne kunnskapen skal tilegnes på forskjellige læringsarenaer, både innad på skolen og gjennom økt samarbeid med videregående skoler og lokalt arbeidsliv (Utdanningsdirektoratet, 2019). Dette krever et nært og tett samarbeid mellom grunnskolen, den videregående skolen, opplæringskontor og næringslivet. De lokale læreplanene i faget har et årshjul der det er planlagt når og hvordan utprøving på videregående, fagdag i bedrift, elevbedrift, jobbskygging, arbeidsuke og yrkesmesse skal foregå. På grunn av pandemien har rådgiverne måttet finne nye måter å samarbeide på når fysiske møter ikke har vært mulig å gjennomføre. Mye av kommunikasjonen med samarbeidspartnere har foregått på Teams, det opplevdes som kaotisk i starten, men alle fikk etter hvert forbedret kunnskapene sine innen digitale møter.

Konsekvensene av pandemien kom overraskende på de fleste. I tillegg til ringvirkningene av pandemien fikk våre rådgivere kjenne på frustrasjon for fylkessammenslåingene i landet. Fylkessammenslåingene opplevdes som en belastning for rådgiverne med tanke på informasjon og samarbeid. NOU 2016:7 (2016) påpeker at det er viktig å gjøre overgangene til elevene så gode som mulig. Og at overgangen mellom grunnskolen og videregående skole ofte starter tidlig for å gjøre overgangen så smidig som mulig for den enkelte elev. På intervju tidspunktet var det flere av rådgiverne som ikke visste hvilke videregående skoler som var nærskoler ved innsøkingen som skulle være få måneder etter intervjuene. De ga uttrykk for at det var frustrerende for dem, og at de ikke fikk gitt elevene informasjonen de burde ha på et tidlig tidspunkt. Noen elever har også behov for å bruke tid på å bestemme seg for hvilken skole de skal gå på med tanke på at noen må flytte for å begynne på enkelte skoler. Etter fylkessammenslåingen skulle det også være lik informasjon til alle skolene, og

informasjon skulle bli gitt via nettsider. Noen av rådgiverne opplevde at informasjonen ikke var oppdatert, og at den informasjonen de da fikk ikke var gyldig. De håpet at dette ikke ville ha for stor påvirkning på valgene som elevene skulle gjennom.

Bakke (2021) har i sin forskning funnet ut at foreldre ofte har negative assosiasjoner til karrierebegrepet. Hun påpeker at det er skolens og rådgivernes ansvar å jobbe med og innføre en felles forståelse av karrierebegrepet sammen med elever og foreldre. Vi må sette elevenes ønsker og forutsetninger i sammenheng med utdanningsvalg og det å være voksen og en som arbeider i fremtiden. Bakke mener at karrierebegrepet kan være et verktøy til å utvide perspektivet om utdanningsvalg for tenåringer og foreldre (Bakke, 2021). Når det gjelder samarbeid med foreldrene så har det på grunn av pandemien blitt færre treffpunkt dette året. De fleste møtene har vært digitale og det har stort sett vært godt oppmøte, men flere av rådgiverne forteller at de gjerne skulle sett mer initiativ fra foreldrene i etterkant av møtene, eller generelt rundt elevene sine fremtidige valg av utdanningsprogram. Foreldre har stor påvirkning på elevens valg av utdanning, og det er derfor viktig at de får god informasjon om de mulighetene som finnes. Om foreldrene ikke involverer seg i dagens muligheter innen arbeidslivet for sine barn, kan det da ende opp i feilvalg og drop out? Karrierevalg i vår tid følger ikke de mønstrene som tidligere generasjoner var vant til, og mulighetene for omvalg og endringer underveis er til stede.

6.4.2 Løsninger

Samarbeid er viktig for å kunne gi profesjonell karriereveiledning, og også utvikle tjenestene som tilbys. Buland et al. (2015) beskriver tydelig i sin rapport at nettverk er viktig for utøvelsen av rådgiverrollen i skolen. Rapportene fra Buland et al. (2020) og Cedefop (2020) støtter også dette, og sier videre at nettverk og samarbeid med andre sektorer er nødvendig for å kunne utvikle og forbedre faglige nettverk, både lokalt og nasjonalt. Rådgiverne hadde god kontakt med sine nærskolene, og de opplevde stor velvilje hos de ulike videregående skolene for å gi elevene på ungdomsskolen relevant informasjon i ulike digitale kanaler. Alle rådgiverne vi intervjuet deltok i ulike rådgivernettsverk og fortalte at de hadde nytte av nettverket i utøvelsen av karriereveiledningen, og at de hadde hatt kontakt under pandemien. Både for å få innspill til utøvelsen av karriereveiledningen, men også for å få nye impulser. En av rådgiverne planla blant annet å lage et webinar med hjelp av opplæringskontoret og

nåværende lærlinger. Ideen kom fra en forelder som ga innspill til rådgiveren om utførelsen. Bør skolene opprette et bedre samarbeid med foreldre med tanke på å skape en bedre dialog med dem istedenfor i hovedsak å gi informasjon? En annen rådgiver fikk tidligere elever til å lage filmer om sin utdanning og yrkesvalg slik at elevene fikk informasjon fra ungdommer de kunne identifisere seg med i form av alder og interesser. Ungdommene i dag er vant til å hente informasjon fra internett, og denne formen for karriereveiledning kan være noe de har mer nytte av enn tradisjonell undervisning og karriereveiledning.

Å forankre karriereveiledningen på egen skole kan være hensiktsmessig med tanke på å redusere frafallet i videregående skole slik Røyland (2012) nevner. Karriereveiledning og karriereferdigheter blir løftet frem for å kunne ta mer plass i skolen i NOU 2016:7 (2016). Flere av rådgiverne vi intervjuet tok til orde for at utdanningsvalg må timeplanfestes på skolen for at faget skal få sin tid, og ikke bli brukt til andre forefallende oppgaver i klassen. Flere av rådgiverne var også tydelige på at de ønsket å undervise i faget utdanningsvalg i 10. klasse for å opprette en relasjon til elevene som de skulle veilede når det gjaldt søknad til videregående skole. Kanskje terskelen for å ta kontakt med rådgiver er mindre når elevene kjenner rådgiver fra andre fag? Rådgiverne opplevde at de hadde hyppigere og kortere kontakt med elevene nå mot tidligere da de ikke hadde mulighet til å bli nådd via chat i Teams. Vi kan spekulere i om elevene synes det er mer ufarlig å kontakte rådgiver via chat for små spørsmål istedenfor å banke på døra til rådgiver for å spørre om det samme. Alle rådgiverne opplevde den korte og hyppige kontakten med elevene som hensiktsmessig, og ønsker å fortsette med det fremover. Den nye måten å være tilgjengelig for elevene kan også ses på som co-careering som er et begrep Kettunen et al. (2015) har fremmet som handler om at rådgiveren må se på seg som en ressurs for elevene og samfunnet noe som gjør at de må utøve rollen på en annen måte (Hooley, 2020).

Vi ser at hovedtemaene vi har funnet under forskningen går i hverandre, og kan ses opp mot hverandre på flere områder. På grunn av det symbiotiske forholdet mellom dem er de avhengig av hverandre for å kunne fungere, og mye av det samme går igjen i de ulike temaene. Dette gjør at vi blir styrket i forståelsen på at karriereveiledningen skjer på flere plan i ulike kontekster.

6.5 Hovedfunnernes relevans for karriereveiledning i skolen etter pandemien

Karriereveiledning i skolen er viktig blant annet i forbindelse med valg av utdanning, spesielt overfor de som er usikre og kanskje ikke vet hva de vil, eller hvordan de skal finne ut hvordan de skal finne retning. Men det er også viktig overfor de som allerede vet, enten det er i form av bekreftelse, eller det er i form av informasjon for å nå dit de ønsker.

Karriereveiledningen er også viktig for å forberede elevene på en framtidig aktiv deltakelse i samfunn- og arbeidsliv. Skolene og rådgiverne må se elevene, ta de på alvor, lytte og tilpasse veiledningen i forhold til den man veileder.

Pandemien har skapt utfordringer for karriereveiledningen i skolen. Gjennom vår forskning har vi funnet ut at rådgiverne i ulik grad klarte å ivareta karriereveiledningen under pandemien. Rådgiverne viste at de kan ta i bruk nye strategier, og alle skolene og rådgiverne benyttet former for integrert karriereveiledning for at elevene skulle få en best mulig karrierelæring. De benyttet chat, filmer, rollespill, digital veiledning, digitale messer og digitale foreldremøter. Flere av rådgiverne uttrykte at læringskurven var bratt, men at det var gøy å prøve noe nytt. Alle rådgiverne konkluderte med at de ønsker å fortsette med å kombinere fysisk og digital veiledning etter pandemien. De vil tilby elevene veiledning i de kanalene elevene er trygge på. En internasjonal studie som ble gjennomført av Cedefop (2020) viste også at mange land fikk utviklet e-veiledning, og at karriereveiledningen ble mer tilgjengelig for brukerne. De fleste rådgiverne opplyste om at veisøkerne var positive til tilbudet om digital karriereveiledning, og det var det samme vi fant ut i vår forskning.

Det kan tyde på at det måtte en pandemi til for at en digital arbeidsform fikk større fokus i faget utdanningsvalg og for karriereveiledningen i skolen. Haug (2018) trekker fram hvordan en integrering av ulike læringsformer og læringsmedier kan styrke faget utdanningsvalg. Hooley (2020) påpeker at vi ikke kan overføre den måten vi veileder på ved fysisk oppmøte direkte til karriereveiledning via digitale plattformer. Vi er nødt til å overføre vår kunnskap på en måte som gir mening for elevene, og ved hjelp av de digitale plattformene som er tilgjengelige. I vår forskning var det ingen av rådgiverne som brukte begrepet integrert karriereveiledning, selv om vi vil tro at de fleste har kjennskap til det å bruke digitale strategier, men kanskje mest i en mer ordinær karriereveiledningsetting. Dette kan tyde på at

potensialet for integrert karriereveiledning i skolen er stort, siden det løste mange utfordringer under pandemien.

Forskningen viser også at skolene og rådgiverne var glade for det gode samarbeidet de hadde med de videregående skolene, opplæringskontor, næringslivet og de regionale rådgivernetverkene. Det kom frem at det var en stor fordel å kjenne hverandre godt, når de brått måtte finne andre måter å samarbeide på. Flere av rådgiverne delte sine tips og ideer i de regionale rådgivernetverkene. Dette tyder på at det er viktig at skolene og rådgiverne bruker tid på å bygge gode relasjoner med disse nettverkene, siden det er mye hjelp og støtte å hente i samarbeidet med disse. Dette funnet stemmer overens med forskningen til Buland et al. (2015 og 2020), der rådgiverne mente at nettverkene er viktig for utøvelse av rollen, og at rådgivernetverket som de tilhører ble styrket i denne perioden.

I forhold til spørsmålet om rutiner for å måle elevenes utbytte av undervisningen i faget utdanningsvalg og karriereveiledningen generelt, så var det kun to av skolene som hadde en rutine på det. De to skolene spurte elevene i etterkant av veiledningen om hva de hadde fått ut av timen. Vil det si at undervisningen i utdanningsvalg og karriereveiledningen som blir utført i skolen ikke blir evaluert? I forhold til dette funnet tror vi det kan være viktig med et verktøy som kvalitetssikrer karriereveiledningen i skolen. Ved å ta i bruk kvalitetssikringsmodellen som Kompetanse Norge (2021) holder på å utarbeide, og lage gode rutiner på skolen der de 7 innsatsområdene evalueres jevnlig av ledelsen og rådgiverne, vil det forhåpentligvis føre til en kvalitetsutvikling av karriereveiledningen i skolen.

Hva vil disse funnene bety for karriereveiledning i skolen fremover? Ved å ta i bruk integrert karriereveiledning vil rådgiverne kunne nå flere elever, siden ikke alle trenger å komme fysisk til kontoret. Terskelen for å ta kontakt med rådgiver kan bli lavere, og det blir lettere å sende enkle spørsmål på chat i stedet for å booke time fysisk på kontoret. Dette kan være tidsbesparende for rådgiver, og rådgiver kan få mulighet til å følge tettere opp flere elever. Samtidig kreves det at rådgiverne er klar for en omstilling, og kanskje må rammene til rådgiverne endres for at de kan ha mulighet til å være tilgjengelige for elever og foreldre utenom skoletiden. Er alle rådgiverne klare for denne omstillingen? Fra å være eksperten i rommet fysisk sammen med elevene, blir nå rådgiveren mer en fasilitator i det digitale miljøet. Bakke et al. (2018) oversetter begrepet co-careering til: å karrierelære sammen. Det

betyr at rådgiveren må se på seg selv som en ressurs som er tilgjengelig for elevene og samfunnet, som eksisterer sammen med andre ressurser og som kan eksistere online eller andre steder.

Karriereveiledningen må endres i takt med samfunnet for å kunne gi elevene helhetlig karriereveiledning og bidra til livslang læring. Rapporten til Cedefop (2020) viser at det er flere land som har gitt karriereveiledningsfeltet en økt økonomisk ramme i forbindelse med pandemien. Ut fra vår forskning er det mye som tyder på at mer kompetanse innen integrert karriereveiledning kan være positivt. Forskningen vår viser at rådgiverne har mange roller i skolen, og tidsressursen er knapp til å få utført alle oppgavene de er pålagt. Dette sier også Buland et al. (2020), som hevder at det er behov for kvalitetssikret kompetanseheving for rådgivere i skolen. Hvis det skal være mulig for rådgiverne i skolen å ta del i denne kompetansehevingen, tror vi det er nødvendig at det gis ekstra ressurser til dette. Mer ressurser og romsligere rammer kan gi rom for å bruke erfaringer fra denne perioden, og utvikle praksis i retning av bedre og mer helhetlig karriereveiledning.

7. Avslutning

Hensikten med forskningen vår var å få økt kunnskap om hvordan rådgivere har jobbet med karriereveiledning under pandemien. Hvilket grep de tok for å gi elevene best mulig karrierelæring og veiledning, og hva vi kan lære av deres erfaringer. Vi ville finne ut hvilke endringer de har gjort for å sikre at elevene har fått karriereveiledningen de trenger for å kunne ta valg av utdanningsretning, og for å være i stand til å ta valg som handler om seg selv fremover. Å finne gode praksiseksempler som rådgivere har opplevd som positive, og som de ønsker å ta med seg videre i kontakten med elevene fremover var også noe vi håpet å finne.

7.1 Svar på forskningsspørsmål

Svaret på problemstillingen er at koronapandemien har påvirket karriereveiledningen for elevene i 10. klasse i ulik grad. Det som kommer tydelig frem av vår forskning er at rådgivere og skolene har tatt i bruk strategier i karriereveiledningen i tråd med Hooley (2020) og Bakke et al. (2018) sitt begrep *integrert karriereveiledning*. Både for å sikre kommunikasjonen med elevene og samarbeidspartnere, men også for å gi elevene karriereveiledning via ulike digitale plattformer. Rådgiverne har lykket i varierende grad å nå ut til elevene via integrert karriereveiledning, og de har i løpet av denne perioden funnet metoder og verktøy som de opplever gir elevene økt karrierekompetanse. Rådgiverne har brukt ulike verktøy for å nå frem til elevene, og for å få dem engasjert i karriereveiledningen. Erfaringene rådgiverne har fått denne perioden har ført til at deler av karriereveiledningen de utøver blir endret fremover. De vil fortsette å bruke integrert karriereveiledning ved å kommunisere med elevene via de kanalene som elevene ønsker å kontakte dem på, og de vil i større grad variere hvilke verktøy og metoder de vil bruke under karriereveiledning etter hvem de skal snakke med. Rådgiverne har måttet være fleksible ved at planene de har lagt for karriereveiledning har måttet endres flere ganger på grunn av smittevernstiltak ved skolene de jobber på i denne perioden. Endringskompetanse og fleksibilitet er noe de har hatt bruk for i denne perioden.

Det første forskningsspørsmålet vi stilte oss var hva slags utfordringer pandemien skapte for karriereveiledningen i skolen. Ut fra empirien vi har funnet i forskningen ser vi at

karriereveiledningen måtte bli formidlet på nye måter under pandemien da det ikke var mulig å gjennomføre fysiske aktiviteter. Bruk av blant annet film, chat og hyppigere kontaktpunkter med elevene har blitt den nye normalen, og siden rådgiverne ser at dette gir karriereveiledningen en ny innfallsvinkel vil dette bli videreført ifølge informantene. Ved å kunne samkjøre de godt etablerte metodene som utplassering og besøk på videregående skole med å bruke strategier innen den integrerte karriereveiledningen, vil rådgiverne ha en bredere og bedre tilpasset karriereveiledning til den enkelte elev enn ved å fortsette som før pandemien. En rådgiver opplevde at elevene hadde mistet grunnkompetansen for å kunne velge programfag på videregående skole siden elevene hadde gått glipp av den fysiske utprøvingen. Dette førte til at hun og skolen måtte gi elevene denne kompetansen før de kunne gå videre i karriereveiledningen. Det å være i stand til å vurdere behovet og så andre allerede planlagte opplegg viser at rådgiverne har måttet være endringsvillige under pandemien, samtidig som de må inneha kompetanse om å kunne vurdere behovet for karriereveiledning til den eller de som de skal veilede.

Det andre forskningsspørsmålet vi ønsket å få svar på var hvordan rådgiverne løste utfordringen med karriereveiledningen når rammene og organiseringen endret seg brått. Vi har funnet ut at enkelte av rådgiverne opplevde at arbeidstiden endret seg, og de tilpasset seg med å være tilgjengelig når elevene ikke hadde annen undervisning. For noen førte dette til at de jobbet på ettermiddagen, og for flere økte arbeidsmengden under nedstengingen mens andre jobbet mindre. Rådgiverne måtte prøve ut nye måter å kommunisere med elevene på, og var både nytenkende og kreative i søken på å finne gode måter for å få utøvd karriereveiledning. Det var få som la en plan for karriereveiledningen i denne perioden. Kontakten med samarbeidspartnerne foregikk digitalt, og de samarbeidet også med nettverket for å kunne tilby oppdatert informasjon om utdanningsprogrammene ved de ulike videregående skolene. En av rådgiverne opplevde at stille elever profitterte godt på interesseutforskning digitalt, og at de løftet seg flere hakk ved å kunne være alene under karriereveiledningen. Denne rådgiveren ville fortsette å benytte seg av dette siden hun så at det ga stor effekt, og dette er noe også andre kan dra nytte av.

Integrert karriereveiledning er noe både skolen og rådgiverne både bør og vil fortsette å bruke for at elevene skal øke sin karrierekompetanse i tillegg til de mer tradisjonelle aktivitetene, som utprøving og besøk på videregående skole. Vi har kun snakket med vårt utvalg, og vet for såvidt ikke hvordan situasjonen har vært på andre skoler enn de

informantene våre jobber på. Vi opplever at karriereveiledningen på de ulike skolene er avhengig av at både skolen som institusjon og rådgivere, er opptatt av å gi en kvalitetssikret karriereveiledning. Ut fra våre funn er ikke kvalitetssikring av karriereveiledningen noe som blir gjennomført på alle skoler på en målrettet og systematisk måte. For å sikre elevene en profesjonell karriereveiledning som legger til rette for å utvikle karrierekompetanse, så bør en kvalitetssikring av tjenesten gjennomføres. På bakgrunn av dette mener vi at en kvalitetssikring av undervisningen og rådgivningstjenesten bør være etterlengtet, og bli implementert på hver enkelt skole. Den upubliserte modellen Kompetanse Norge (2021) kommer med denne sommeren kan være en veileder for dette arbeidet ved den enkelte skole.

7.2 Videre forskning

I videre forskning mener vi at det kan være relevant å få frem elevenes stemme for hvordan de har opplevd karriereveiledningen under koronapandemien. Hva har de hatt utbytte av i undervisningen i faget utdanningsvalg og karriereveiledning, og har det hatt konsekvenser for deres valg av utdanningsprogram på videregående skole dette året? Siden vi gjennomførte intervjuene, har det skjedd mye for elevene sin del. De har søkt seg inn på videregående skole, og i løpet av sommeren får de svar på om de kommer inn på sitt første ønske eller ikke. Tallene på innsøkingen er nå offentlig, og rådgiverne kan se om årets søknader er forholdsvis lik som tidligere, eller om det har skjedd endringer i valg av utdanningsprogram. Vi ser også at det kan være interessant å forske på hvordan rådgivere bruker og videreutvikler strategier innen integrert karriereveiledning, selv om det er mulighet for å bruke de tradisjonelle fysiske aktivitetene fremover. Videre mener vi det vil være naturlig å forske på hvordan skolene legger til rette for å sikre kvalitet i karriereveiledningen, ved å bruke kvalitetssikringsmodellen til Kompetanse Norge når den blir publisert.

Vi avslutter med å si at heving av kompetansen innen integrert karriereveiledning vil være viktig for rådgiverne fremover selv når samfunnet stabiliserer seg igjen. Det å bruke integrert karriereveiledning i tillegg til fysiske aktiviteter har kommet for å bli, og rådgiverne ser nytteeffekten den har i karriereveiledningen de utøver. For å sikre at skolene gir god karriereveiledning til elevene, vil det være behov for å kvalitetssikre karriereveiledningen som blir gitt ved å implementere kvalitetssikringsmodellen som Kompetanse Norge

publiserer denne sommeren. Ved å gi skolene mer ressurser og romsligere rammer kan man få tid til å videreutvikle erfaringene fra denne perioden, og utvikle praksis i retning av en bedre og mer helhetlig karriereveiledning til det beste for elevene og samfunnet.

Litteraturliste

- Bakke, I. B. (2021). *No culture for career? Conceptualisations of career as a cultural phenomenon and as experienced by tenth graders and career counsellors in Norway*. (Doktoravhandling). Høgskolen i Innlandet, Lillehammer.
- Bakke, I. B., Hagaseth Haug, E., & Hooley, T. (2018). *Moving from information provision to co-careering: Integrated guidance as a new approach to e-guidance in Norway*. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 41(1), 48-55. doi:10.20856/jnicec.4108
- Buland, T. & Mathiesen I. H. (2008). *Gode råd? En kunnskapsoversikt over feltet yrkes- og utdanningsrådgivning, sosialpedagogisk rådgivning og oppfølgingstjeneste i norsk skole*. (SINTEF-rapport A8018). Trondheim: SINTEF.
- Buland, T., Mathiesen, I. H., Aaslid, B. E., Haugsbakken, H., Bungum, B. & Mordal, S. (2011). *På vei mot framtida-men i ulik fart? Sluttrapport fra evalueringen av skolens rådgivning*. Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn.
- Buland, T., Mathiesen, I. H., Mordal, S. (2015). *Rådgiverrollen - mellom tidstyv og grunnleggende ferdighet*. Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn.
- Buland, T., Mordal, S. & Mathiesen, I. H. (2020). *Utdannings -og yrkesrådgivning og sosialpedagogisk rådgivning i norsk skole anno 2020*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning.
- Cedefop (2020, 23.desember). *Career guidance policy and practice in the pandemic*. Luxembourg. Publications Office of the European Union. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4193>
- Colborn, N. W. (2011, 1. januar). *Introduction to Instructional Design: A brief primer*. <http://journals.iupui.edu/index.php/IndianaLibraries/article/view/1910/1820>
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving*. (6. utg.) Oslo: Gyldendal Akademisk.
- ELGPN. (2009-2010). *Lifelong Guidance Policies: Work in Progress*. Jyväskylä, Finland. Hentet fra http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/norwegian/NO_ELGPN_Short_Report_2009_2010/
- Forskrift til opplæringsloven (2006). *Forskrift til opplæringsloven. Kap. 22. Retten til nødvendig rådgivning*. Hentet fra <https://lovdata.no/forskrift/2006-06-23-724>
- Gelatt, H.B. (1989). Positive Uncertainty: A new decision making framework for counseling. *Journal of Counseling psychology*. 36(2)
- Gravås, Tonje F. & Gaarder, Ingjerd E. (2011). *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haug, E. H. (2017). *Kvalitet i norske skolers karriereveiledning - i spennet mellom storsamfunnets behov og elevenes autonomi*. (Doktoravhandling). Høgskolen i Innlandet, Lillehammer.

- Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning. Hva, hvorfor, hvordan, for hvem og hvor?* Bergen: Fagbokforlaget.
- Hooley, T. (2020,3.november). Integrated career learning [Blogginnlegg]. Hentet fra: <https://adventuresincareerdevelopment.wordpress.com/2020/11/03/integrated-career-learning/>
- Høgskolen i Innlandet (2021,27.februar). *Integrert karriereveiledning*. Hentet fra: <https://www.inn.no/studier/studietilbud/helse-sosialfag-og-idrett/integrert-karriereveiledning>
- Højdal, L. & Poulsen, L. (2015). *Karrierevalg. Teorier om valg og valgprosesser*. Danmark: Rosendahls - Schultz Grafisk AS.
- Jacobsen, D. I. (2018). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. (3. utg.) Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Kettunen, J., Sampson, J., Jr., & Vuorinen, R. (2015). *Career practitioners' conceptions of competency for social media in career services*. *British Journal of Guidance and Counselling*, 43(1),43-56.doi:10.1080/03069885.2014.939945 Hentet fra <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/45919/kettunensampsonvuorinenfinalauthorversion.pdf?sequence=1>
- Kjærgård, R. & Plant, P. (2018). *Karriereveiledning for individ og samfunn*. Oslo: Gyldendal.
- Kleven, T. A. (2007). *Innføring i pedagogisk forskningsmetode*. Oslo: Unipub forlag.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, N. J.: PRentice-Hall.
- Kompetanse Norge (2020, 10. februar). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning*. Oslo: Kompetanse Norge. Hentet fra www.kompetansenorge.no
- Kompetanse Norge (2021). *Karriereveiledning i skolen. Kvalitet i karriereveiledning*. Presentert ved Line Wiktoria Engh, Teams, 10.03.21.
- Krumboltz, J.D. (2009). *Happenstance learning theory*. *Journal of career assessment*, 17(2), 135-154. doi:10.1177/1069072708328861.
- Kunnskapsdepartementet. (2007). *... og ingen sto igjen. Tidlig innsats for livslang læring* (Meld. St. 16 (2006-2007)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no>
- Kunnskapsdepartementet (2019, 22. oktober). 6435 elever i videregående skole sluttet i løpet av fjorårets skoleår (nr: 246-19). Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/6435-elever-i-videregaende-skole-sluttet-i-lopetav-fjorarets-skolear/id2674688/>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3. utg.) Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Larsen, A. K.. (2017). *En enklere metode. Veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (2. utg.) Bergen: Fagbokforlaget.

-
- Law, B. (1999). Career-learning space: New-dots thinking for careers education. *British Journal of Guidance & Counselling*, 27 (1), 35-54.
- Law, B. & Watts, A.G. (1977). Schools, careers and community. Gjengitt i T. Hooley & L. Barham (2015) *Career Development Policy and Practice: The Tony Watts Reader* (s. 71-78). Stafford: Highflyers Resources.
- Lingås, L. G. & Høsøien, U. (2016). *Utdanningsvalg - identitet og danning*. Oslo: Gyldendal.
- NOU 2016:7. (2016). *Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn*. Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>
- OECD (2004a). *Career Guidance. A Handbook for Policy Makers*. Paris: OECD.
- Opplæringsloven (1998). Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (Lov 17. juli 1998, nr. 61). Hentet fra <https://lovdata.no/lov/1998-07-17-61>
- Ryen, A. (2002). *Sentrale paradigmer innen kvalitativ forskning. I: Det Kvalitative Intervju. Fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Røyland, S. R. (2012). *Valg for livet. Om karriereveiledning i skolen*. Oslo: Pedlex.
- Salmon, G. (2020, 12. mars). The five stage model. Hentet fra <https://www.gillysalmon.com/five-stage-model.html>
- Seville, C. (2017). *Karrierelæring for unge*. Oslo: Pedlex.
- Smith, J. A. (2018, 21. september). “Yes It Is Phenomenological”: A Reply to Max Van Manen’s Critique of Interpretative Phenomenological Analysis. *Qualitative Health Research*, 28(12), 1955–1958. <https://doi.org/10.1177/1049732318799577>
- Streitlien, Å. & Aakre, B. M. (2019). *Det store spranget*. Oslo: Cappelen Damm.
- Svendsrud, A. (2015). *Karriereveiledning i et karrierelæringsperspektiv*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitative metoder*. (5. utg.) Bergen: Fagbokforlaget.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis. Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. (3. utg) Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Utdanningsdirektoratet (2019). *Læreplan for utdanningsvalg på ungdomstrinnet*. Hentet fra <https://www.udir.no/lk20/utv01-03>
- Van Manen, M. (2017, 23. mars). But Is It Phenomenology? *Qualitative Health Research*, 27(6), 775–779. <https://doi.org/10.1177/1049732317699570>

Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide

Intervjuguide for masteroppgave innen karriereveiledning.

Problemstilling:

Hvordan har koronapandemien skapt utfordringer for karrierelæring og karriereveiledning, og hvordan har rådgiverne løst disse utfordringene?

Forskningsspørsmål/sekundære problemstillinger:

- Hva har elevene fått av informasjon og veiledning i faget utdanningsvalg under koronapandemien?
- Hvordan håndterte og tilrettela rådgiverne faget utdanningsvalg for elevene når koronapandemien stengte ned samfunnet?
- Hvordan vil rådgiverne tilrettelegge undervisningen i faget fremover for at elevene skal få størst mulig utbytte av faget?

Tema	Tematiske spørsmål	Stikkord for mulige oppfølgingsspørsmål
Innledning	Løs prat (5 min)	
	Informasjon (5-10 min) <ul style="list-style-type: none"> - Bakgrunnen for intervjuet - Hva skal intervjuet brukes til - Spørsmål fra respondenten 	<ul style="list-style-type: none"> - Opptak av samtalen - Taushetsplikt og anonymitet
Hoveddel	Bakgrunnstema og nøkkeltema (40 min) <ul style="list-style-type: none"> - Hvilken bakgrunn og erfaring har du som rådgiver? - Hvordan underviste dere i utdanningsvalg tidligere, og hvordan endret dette seg under nedstengingen av samfunnet i mars? - Hvilken oppfatning har du av elevene sitt utbytte av faget fra mars og til nå? - Hvilke løsninger i undervisningen bør skolen ta med seg videre? - På hvilken måte har elever og foreldre fått utbytte av karriereveiledning siste halvår? - Hvordan måles utbyttet av undervisningen? - Hva tenker du vi bør ta med oss videre? 	<ul style="list-style-type: none"> - Utdanning - Lengde i nåværende jobb - Størrelse på skolen - Forbedringer i utøvelsen av faget - Digitalisering - Karrierelæringsaktiviteter - Kvalitet i undervisningen - Undervisningsformer - Samarbeid blant kollegaer - Samarbeid med ledelsen - Læringsutbytte for alle elever
Avslutning	Oppsummering (ca. 5 min) <ul style="list-style-type: none"> - Oppsummere funn - Er det noe du har tenkt på under intervjuet som viktig, som du nå ønsker å legge til? - Hvordan opplevde du det å bli intervjuet? - Takk respondenten for tiden 	

Vedlegg 2: NSD

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Masteroppgave om karriereveiledning på ungdomsskolen i koronatider

Referansenummer 464001

Registrert 18.10.2020 av Bente Bråten - [REDACTED]

Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskolen i Innlandet / Fakultet for helse- og sosialvitenskap / Institutt for sosialfag og veiledning

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Ingrid Bårdsdatter Bakke, [REDACTED]

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Bente Bråten, [REDACTED]

Prosjektperiode

14.10.2020 - 31.12.2021

Status

13.11.2020 – Vurdert

Vurdering (1)

13.11.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 13.11.2020 med vedlegg. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 31.12.2021.

LOVLIG GRUNNLAG Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om: • lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen • formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål • dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet • lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet DE

REGISTRERTES RETTIGHETER Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20). NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned. FØLG DIN

INSTITUSJONS RETNINGSLINJER NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og

konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). Vi forstår det slik at Teams (via behandlingsansvarlig institusjon sin tilgang) er databehandler i prosjektet. Dersom dere med "appen diktafon" ikke mener Nettskjema diktafon, ber vi om at dere eksplisitt avklarer bruken av denne med veileder. Leverandør av den løsningen dere benytter til å lagre lydopptak, er å regne som databehandler. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Lene Chr. M. Brandt [REDACTED]
[REDACTED]

Vedlegg 3: Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Karriereveiledning i en annerledes tid»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å forske på hvordan rådgiverne i ungdomsskolene har jobbet med karriereveiledning i en annerledes tid. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet vårt med masteroppgaven er å finne ut hvordan rådgiverne i ungdomsskolene løser karriereveiledning i koronatider. Vi ønsker å forske på hvordan rådgiverne har jobbet med karriereveiledning i en annerledes tid. Formålet er å lete etter god praksis som kan deles med andre.

Problemstillingen vår er: ***Hvordan har koronapandemien skapt utfordringer for karrierelæring og karriereveiledning, og hvordan har rådgiverne løst disse utfordringene?***

Forskningsspørsmål:

- Hva har elevene fått av informasjon og veiledning i faget utdanningsvalg under koronapandemien?
- Hvordan håndterte og tilrettela rådgiverne faget utdanningsvalg for elevene når koronapandemien stengte ned samfunnet?
- Hvordan vil rådgiverne tilrettelegge undervisningen i faget fremover for at elevene skal få størst mulig utbytte av faget?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Høgskolen i Innlandet er ansvarlig for prosjektet.

Bente Bråten og Anne Britt S. Bolstadbråten skal gjennomføre forskningen og skrive masteroppgaven sammen.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Vi har valgt å bruke nettverket vårt for å finne informanter til vårt prosjekt. Vi ønsker å snakke med rådgivere som jobber på ungdomsskolen, og som har jobbet som rådgiver våren 2020. Rådgiveren skal helst ha jobbet med dagens 10. klassinger. Målet er å intervju 6 stykker. Vi

ønsker å snakke med rådgivere i hele landet. Størrelsen på skolen kan gjerne variere fra rådgiver til rådgiver.

Hva innebærer det for deg å delta? Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar på et videointervju. Det vil ta om lag 60 minutter. Intervjuet vil inneholde spørsmål om utførelsen av faget utdanningsvalg på ungdomsskolen, hvordan skolestrukturen er og hvordan du som rådgiver endret undervisningsmetode når samfunnet stengte ned i mars 2020. Lyden i intervjuet vil bli tatt opp på en lydfil via appen «diktafon» slik at vi kan jobbe videre med intervjuet i etterkant. Selve intervjuet vil bli gjennomført via «teams». I forkant av intervjuet vil du få tilsendt spørsmålene vi kommer til å stille.

Det er frivillig å delta. Det er frivillig å delta i prosjektet, og hvis du velger å delta kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta, eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Vi bruker Høgskolen i Innlandet sine dataløsninger basert på Feide innlogging for lagring av personopplysninger. Deltakerne vil ikke kunne gjenkjennes i en publikasjon da informasjonen som hentes fra lydfiler og som det refereres til vil få alias.

Det er kun vi studenter og vår veileder ved høgskolen i Innlandet som vil ha tilgang til lydfilene og personopplysningene som blir innhentet til forskningen. Det er også vi som skal bearbeide intervjuene ved blant annet transkribering. Navn og kontaktopplysningen vil vi erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 31. desember 2021. Ved prosjektets slutt vil vi slette personopplysninger og data tilhørende forskningen vi gjør. Alle lydfiler og personopplysninger vil slettes innen 31. desember 2021.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskolen i Innlandet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Høgskolen i Innlandet ved Ingrid Bårdsdatter Bakke,
[redacted]
- Bente Bråten, tlf. [redacted], eller Anne Britt S.
Bolstadbråten, tlf. [redacted]
- Høgskolen i Innlandet sitt personvernombud: Hans Petter Nyberg,
[redacted]

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost
(personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Bente Bråten og Anne Britt S. Bolstadbråten

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Karriereveiledning i en annerledes tid*», og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til:

- å delta i et intervju
- at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Navn og dato)