



Høgskolen
i Innlandet



**Ingrid Bårdsdatter Bakke, Erik Hagaseth Haug,
Tristram Hooley, Hilde Kjendalen, Oda Notevarp Paulsen,
Lars Sandlie, Håvard Saur, Torild Schulstok**

Profesjonell karriereveiledning i skolen

Undersøkelse av utdanningstilbudet
innen karriereveiledning

Oppdragsrapport nr. 7 - 2023



Utgivelsessted: Elverum

©Ingrid Bårdsdatter Bakke, Erik Hagaseth Haug, Tristram Hooley, Hilde Kjendalen, Oda Notevarp Paulsen, Lars Sandlie, Håvard Saur, Torild Schulstok/Høgskolen i Innlandet, 2022

Det må ikke kopieres fra publikasjonen i strid med Åndsverkloven eller i strid med avtaler om kopiering inngått med Kopinor.

Forfatteren er selv ansvarlig for sine konklusjoner.
Innholdet gir derfor ikke nødvendigvis uttrykk for høgskolens syn.

I Høgskolen i Innlandets oppdragsserie publiseres både internt og eksternt finansierte FoU-arbeider.

Forsidebilde: Colourbox

ISSN: 2535-4140

ISBN digital utgave: 978-82-8380-404-1

Sammendrag

Denne rapporten belyser tre sentrale tema i utvikling av en profesjonell karriereveiledningstjeneste, med et særlig fokus på karriereveiledning i skolen:

- oversikt over utdannings- og videreutdanningstilbud innen karriereveiledning, inkludert tilbud spesielt rettet mot de som jobber/skal jobbe med karriereveiledning i skolen
- innsikt i opplevd kvalitet og behov hos målgruppene for tilbudene, inkludert tilbud spesielt rettet mot de som jobber/skal jobbe med karriereveiledning i skolen
- kunnskap om rammebetingelser og andre faktorer som er avgjørende for at karriereveiledere og lærere i faget utdanningsvalg kan ta utdanning og videreutdanning og for at arbeidsgivere (skoleeier og skoleledelse) kan legge til rette for videreutdanning for sine ansatte

Gjennom bruk av ulike forskningsmetoder er det samlet inn perspektiver på temaene fra ulike aktørposisjoner. Både i, og utenfor skolen som organisasjon. Basert på funnene i undersøkelsen konkluderer rapporten med sju anbefalinger som bør følges opp for å nå målet om en mer profesjonell karriereveiledningstjeneste i skolen:

1. Det bør utvikles en nasjonal veileder som beskriver forventet formell og/eller uformell kompetanse for ulike aktører involvert i skolens karriereveiledning.
2. En nasjonal veileder om kompetanse bør synliggjøre en differensiert tilbudsstruktur av kurs og utdanninger tilrettelagt for ulike roller og kompetansebehov i skolens karriereveiledning (karriereveileder, lærer utdanningsvalg, skoleleder, andre ansatte i skolen). Veilederen bør ta utgangspunkt i nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning.
3. Krav om formell kompetanse for karriereveiledere i skole og lærer i utdanningsvalg bør forskriftsfestes.
4. En forskriftsfesting av formell kompetanse bør ta utgangspunkt i anbefalinger i NOU 2016:7 (30 studiepoeng for undervisning i Utdanningsvalg, 60 studiepoeng for funksjonen som karriereveileder)
5. Videreutdanning i Utdanningsvalg (30 studiepoeng) bør gis som eksplisitt tilbud i Utdanningsdirektoratets nasjonale videreutdanningstilbud for lærere.
6. Utdanningsinstitusjoner bør tilby Utdanningsvalg (30 studiepoeng) som valgfritt fag i grunnskolelærerutdanning 5-10.
7. Videreutdanning (30 + 30 studiepoeng) for karriereveiledere i skole bør gis som eksplisitt tilbud i Utdanningsdirektoratets nasjonale videreutdanningstilbud for lærere

Anbefalingene fokuserer på innhold og organisering av utdanningstilbud, men også viktige rammebetingelser som bør ligge til grunn.

Emneord: utdanningstilbud, karriereveiledning, skole, Utdanningsvalg på ungdomstrinnet

Oppdragsgiver: Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (Hk-dir)

Vurdering av interessekonflikt/Disclaimer: Ved siden av forskning og utviklingsarbeid på karriereveiledningsfeltet tilbyr Høgskolen i Innlandet videreutdannings- og masterutdanningstilbud innen karriereveiledning. Vi har derfor fra første møte med oppdragsgiver hatt stor oppmerksomhet på mulige interessekonflikter ved å gjennomføre et forskningsprosjekt hvor vi selv er forskningsobjekter. Herunder mulig gunst ulike anbefalinger kan ha for institusjonen. Vi har, etter dialog med oppdragsgiver, valgt et forskningsdesign som gir en bred tilgang til ulike perspektiver på temaet som undersøkes. Vi har også gjennomført memberchecking blant andre tilbydere for å bekrefte at vår framstilling av disse framstilles på en korrekt måte.

Forord

Høgskolen i Innlandet vil takke direktoratet for høyere utdanning og kompetanse for oppdraget. Vi vil videre takke alle ansatte og elever på skoler og andre som har bidratt som informanter i undersøkelsen. Gjennom ulike tilnærminger har vi både kartlagt nåværende situasjon, og utfordret praksisfeltet på hva som vil være en ønsket situasjon når det kommer til innhold og organisering av kompetansehevede tiltak for karriereveiledere. Gjennom dette har vi fått fram nyanserte perspektiver på behov for kompetanseheving. Generelt, men særlig blant karriereveiledere i skole. Dette har vi forsøkt å omgjøre til konkrete anbefalinger for videre politikkutforming og utvikling av praksis.

Lillehammer 7.12.22

Innholdsfortegnelse

Innhold

Sammendrag	3
Forord.....	6
Innholdsfortegnelse	7
1. Innledning	10
1.1 Oppbygning av rapporten.....	10
1.2 Bakgrunn.....	10
1.3 Karriereveiledning	11
1.3.1 Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning	11
1.4 Definisjon av sentrale begreper	12
1.5 Offentlig karriereveiledningstilbud	13
1.6 Karriereveiledning i skole	14
1.7 Utdanningsvalg som del av skolens karriereveiledning	14
1.8 Problemstilling og forskningsspørsmål.....	14
2. Metode	17
2.1 Forskningsdesign	17
2.2 Gjennomgang av kunnskapsstatus	17
2.2.1 Metodisk gjennomføring av internasjonalt review	18
2.2.2 Metodisk gjennomføring av norsk review	18
2.3 Gjennomgang av utdanningstilbud, desk review og intervju med utdanningstilbydere	19
2.4 Spørreskjema	21
2.5 Lokale casestudier	22
2.6 Nasjonal rundbordskonferanse	23
3. Litteraturgjennomgang.....	24
3.1 Internasjonalt review	24
3.1.1 Karriereveiledning i skolen	24
3.1.2 Det faglige grunnlaget for karriereveiledning	25
3.1.3 Hva bør opplæringen ta for seg?	26
3.1.4 Hvordan bør opplæringen gis?	29
3.1.5 Pedagogikk i opplæring av karriereveiledere	30
3.1.6 Fortsatt faglig utvikling	31
3.1.7 Oppsummering fra internasjonalt review	32
3.2 Hva fins av norsk empiri om behov for kompetanse på karriereveiledning i skolen?	33
3.2.1 Karriereveiledning og/eller sosialpedagogisk rådgivning?	33
3.2.2 Formell eller uformell kompetanse?	33
3.2.3 Kompetanse er ferskvare.....	34
3.2.4 Mangfoldig kompetansebehov – behov for samarbeid mellom nivåer og roller	35
3.2.5 Utdanningstilbud	36
3.2.6 Oppsummering av norsk review.....	36
4. Gjennomgang av utdanningstilbud.....	38
4.1 Innledning	38
4.2 Eksisterende utdannings- og videreutdanningstilbud.....	38
4.3 Organisering av utdanningstilbudene	39
4.4 Utdanningstilbudene fremstilt i tabell	40
4.5 Relevante tema i studieplanene	41
4.6 Relasjon til de nasjonale kompetansestandardene for karriereveiledning.....	41

4.7 Opplevde styrker, utfordringer og planer for videre utvikling	41
5. Spørreundersøkelsen	43
5.1 Utdanning	43
5.2 Kompetanse i karriereveiledning.....	43
5.2.1 Utdanningens innhold.....	45
5.3 Kvalitet i karriereveiledning.....	48
5.4 Arbeidet ditt	48
5.5 Oppsummering i lys av forskningsspørsmål	55
5.5.1 Hvordan opplevde studentene å ta utdanning i kombinasjon med jobb og hva var årsaken til at de valgte å ta utdanning?.....	55
5.5.2 Hvordan vurderer nåværende og tidligere studenter studiet de tar/har tatt? ...	56
5.5.3 Hvilket utbytte opplever studentene at de har/har hatt av tilbudene sett opp mot de nasjonale kompetansestandardene for karriereveiledning?.....	56
5.6 Konklusjon delprosjekt – om kompetanse på karriereveiledning i skolen.....	57
6. Kvalitative studier	58
6.1 Fylkesvise casestudier.....	58
6.1.1 Elever i ungdomsskolen sitt perspektiv	58
6.1.2 Karriereveilederes perspektiv ungdomsskole.....	59
6.1.3 Lærere Utdanningsvalg sitt perspektiv	60
6.1.4 Skoleledelse ungdomsskole	61
6.1.5 Elevers perspektiv videregående	61
6.1.6 Karriereveilederes perspektiv videregående	62
6.1.6 Skoleledelse videregående	62
6.2 Nasjonal rundbordskonferanse	63
6.2.1 Hvilken kompetanse trengs for å utøve god karriereveiledning i skole?	63
6.2.2 Hvordan skal et kompetansehevingstilbud skal se ut?.....	64
6.2.3 Bør det innføres nasjonale kompetansekrav for karriereveiledere i skole?.....	64
6.3 Oppsummering casestudier og rundbordskonferanse.....	64
7. Oppsummering av sentrale funn og diskusjon	66
7.1 Konklusjoner og anbefalinger fra kartlegging av utdanningstilbudet i karriereveiledning i Norge 2012	67
7.1.1 Oppfølging av anbefalinger gitt i 2012 med relevans for denne undersøkelsen.....	67
7.2 Hvilket forhold er det mellom behovet for utdanningstilbud innen karriereveiledning, og det tilbudet som eksisterer i dag?	68
7.2.1 Samsvar mellom uttrykt behov og tilbud – behov for en differensiert tilbudsstruktur	69
7.2.2 Forholdet mellom forventet og tilbudt faglig innhold i utdanninger	71
7.2.3. Samsvar mellom kompetanseområder i nasjonalt kvalitetsrammeverk, dagens utdanningstilbud og forventet innhold i studietilbudene fra praksisfeltet	72
7.3 Hva slags rammebetingelser og andre faktorer bør være til stede for at karriereveiledere og lærere i faget utdanningsvalg skal ta utdanning innen karriereveiledning?	74
7.3.1 Behov for nasjonale styringssignaler om formelle kompetansekrav og behovet for utdanningstilbud.....	75
7.3.2 Karriereveiledning i skole – et uforløst potensial	76
7.3.3 Tid til kompetanseheving og intern kompetanseutvikling	76
7.3.4 Forutsigbarhet for utdanningstilbydere	77
8 Anbefalinger	79
Litteraturliste.....	80
9 Vedlegg.....	86

1. Innledning

Høgskolen i Innlandet har på oppdrag av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) gjennomført en undersøkelse av utdannings- og videreutdanningstilbud innen karriereveiledning, med særlig fokus på tilbud rettet mot ansatte i skolen.

Undersøkelsen skulle gi følgende kunnskap:

- oversikt over utdannings- og videreutdanningstilbud innen karriereveiledning, inkludert tilbud spesielt rettet mot de som jobber/skal jobbe med karriereveiledning i skolen
- innsikt i opplevd kvalitet og behov hos målgruppene for tilbudene, inkludert tilbud spesielt rettet mot de som jobber/skal jobbe med karriereveiledning i skolen
- kunnskap om rammebetingelser og andre faktorer som er avgjørende for at karriereveiledere og lærere i faget utdanningsvalg kan ta utdanning og videreutdanning og for at arbeidsgivere (skoleeier og skoleledelse) kan legge til rette for videreutdanning for sine ansatte

Undersøkelsen gjennomføres av forskere ved Seksjon for veiledning ved Høgskolen i Innlandet og en forsker fra Høgskolen på Vestlandet. Seksjon for veiledning tilbyr en rekke utdanninger, fra enkeltstående emner på 15 studiepoeng til master i karriereveiledning. Forskere ved seksjonen har spisskompetanse på karriereveiledning i ulike sektorer, herunder skole. Prosjektledere har vært førstelektor Torild Schulstok og førsteamanuensis Erik Hagaseth Haug. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden fra august til november 2022.

1.1 Oppbygning av rapporten

I kapittel en beskrives bakgrunnen for undersøkelsen. Det gis også en kort beskrivelse av karriereveiledning som offentlig tjenestetilbud, og sentrale utviklingstrekk i forståelsen av karriereveiledning de siste årene. Vi presenterer også prosjektets problemstilling og forskningsspørsmål og gjennomgår forståelsen som legges til grunn av sentrale begreper i undersøkelsen. I kapittel to gjennomgår vi prosjektets forskningsdesign og forskningsmetode. I kapittel tre til seks presenteres funn fra de ulike delprosjektene. I de to siste kapitlene diskuteres funnene fra de ulike delprosjektene opp mot hverandre før vi avslutter med konkrete anbefalinger.

1.2 Bakgrunn

Karriereveiledning er et felt som de siste årene har fått økt politisk oppmerksomhet, og fagfeltet er i kontinuerlig utvikling (Mordal m.fl., 2022). Karriereveiledning er avhengig av kompetanse, erfaring og kvalifikasjoner hos de som utøver denne tjenesten. Tilgang til, og mulighet for å kunne ta utdanning og videreutdanning innen karriereveiledning er derfor ett av flere tiltak for å øke kvaliteten og profesjonaliteten. I 2012 gjennomførte Damwad på oppdrag fra Vox (nå HK-dir) en kartlegging av omfang, innhold og organisering av utdanningstilbudet innen karriereveiledning i Norge. I rapporten framkommer det blant annet at utdanningstilbudet innen karriereveiledning framsto fragmentert og lite definert. Det var uklart hvilken kompetanse utdanningene ga, og hvilke kompetansebehov utdanningene skulle imøtekomme. Det var også uklart hva en karriereveileder skulle ha av kompetanse

(Damvad, 2012). Det er siden den gang ikke blitt gjort en lignende kartlegging. HK-dir ønsker derfor å få kunnskap om hvilke kompetansehevingstilbud innenfor karriereveiledning som er tilgjengelige for karriereveiledere (utdannings- og yrkesrådgivere) og lærere i faget utdanningsvalg, de strukturelle rammefaktorer for å gjennomføre videreutdanningsstudier, hvordan arbeidsgiver (skoleeier og skoleledelse) legger til rette for sine ansattes kompetanseheving, og hva som kan forbedres og videreutvikles i eksisterende tilbud.

1.3 Karriereveiledning

Karriereveiledning er i norsk sammenheng et relativt nytt, og i noen sammenhenger omdiskutert begrep (Gaarder & Gravås, 2011; Mordal, Buland & Mathiesen, 2015; Bakke, 2021). At det er omdiskutert handler i første rekke om at det ikke er innarbeidet noe entydig forståelse av begrepet, hverken i dagligspråket, eller i praksisfeltet. Skole, som er den primære konteksten for denne undersøkelsen, er et godt eksempel på nettopp dette, og forskning har vist at karriere og karriereveiledning kan oppleve som fremmedgjørende begreper i denne konteksten (Bakke & Hooley, 2020). De siste ti årene har en imidlertid sett en økende bruk av begrepet karriere, karriereutvikling og karriereveiledning (Mordal m.fl., 2022; NOU 2016: 7).

I 2016 kom den første og hittil eneste offentlige utredningen om karriereveiledning i Norge; *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn* (NOU 2016:7), noe som har gitt et solid kunnskapsgrunnlag om karriereveiledning i ulike sektorer i Norge. Blant annet på bakgrunn av anbefalinger i denne NOUen er det blitt utviklet et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning (HK-dir, 2022).

1.3.1 Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning

Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning består av fire deler: kompetansestandarder, karrierekompetanse, etikk og kvalitetssikring. I denne undersøkelsen, med sitt fokus på kompetanse og utdanningstilbud, er særlig delen om kompetansestandarder relevant. Hensikten med de nasjonale, tverrsektorielle kompetansestandardene er å gi en oversikt over hvilken kompetanse de som jobber med karriereveiledning bør ha, for å ivareta sine roller på en måte som fremmer kvalitet i tjenesten. Kompetansestandardene angir sju kompetanseområder (HK-dir, 2022). De sju kompetanseområdene har alle en felles oppbygning med en kort, overordnet beskrivelse av kompetanseområdet. Deretter følger detaljerte beskrivelser (delkompetanser), som er selve beskrivelsen av en karriereveileders kompetanse. De sju kompetanseområdene er visualisert i figuren nedenfor.



Figur 1-1 De sju kompetanseområdene for karriereveiledning

1.4 Definisjon av sentrale begreper

Karriereveiledning er et begrep som både benyttes i fagfeltet og i forvaltningen, for eksempel i offentlige dokumenter, stortingsmeldinger og oppdragsbeskrivelser. Det finnes en rekke definisjoner av hva karriereveiledning er. HK-dir legger følgende forståelse av karriereveiledning, karrierelæring og karrierekompetanse (Bakke mfl., 2020) til grunn:

Målet med karriereveiledning er at mennesker blir bedre i stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet. Karriereveiledning gir mulighet for utforskning av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter, og støtte til handling, valg og samfunnsdeltakelse. Karriereveiledning kan foregå individuelt og i gruppe, både fysisk og digitalt, og innenfor rammene av ulike sektorer og organisasjoner. Karriereveiledning tilbys av kompetente aktører og utføres med høy grad av etisk bevissthet.

Karrierekompetanse forstås som:

Karrierekompetanse er kompetanse som setter mennesker i stand til å håndtere sin karriere, også i forandring og overganger. Det er kompetanse til å kjenne og forstå seg selv og sin kontekst, til å handle og ta valg og til å håndtere dilemmaer og spenninger knyttet til liv, læring og arbeid. Det inkluderer innsikt i at den enkelte formes av sine livsvilkår og handlinger, men også kan påvirke og forme egen og fellesskapets framtid.

Karrierekompetanse er definert som kjerneelementet i den nye læreplanen for faget utdanningsvalg på ungdomsskolen. Det er begrunnet i at elevene tidlig skal starte en karrierelæringsprosess med mål

om at de blir godt rustet til å ta valg og håndtere videre overganger i utdanning og jobb. Her defineres karrierekompetanse som:

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 (Utdanningsdirektoratet, 2020, s. 2).

Med *utdanning og videreutdanning innen karriereveiledning*, legger HK-dir til grunn alle studiepoenggivende studier og kurs som omhandler karriereveiledning og karrierelæring, dvs. utdanningstilbud som er relevant for karriereveiledere, utdannings- og yrkesrådgivere og lærere i faget utdanningsvalg. Disse utdanningene kan både være selvstendige utdanninger og deler av andre utdanninger, som lærerutdanninger. Dette kan også være tilbud der begreper som *karriere, karriereveiledning, utdannings- og yrkesrådgivning* etc. ikke er en del av navnet på studietilbudet.

Høgskolen i Innlandet har valgt å legge forståelsen av de sentrale begrepene gjengitt ovenfor til grunn i sin undersøkelse, men gjør oppmerksom på at dette er relativt nye formuleringer av fagets sentrale begreper. Dette innebærer at karriereveiledning og karrierekompetanse kan ha blitt presentert på en annen måte i de utdanningsprogrammene respondentene og informantene har erfaring med, og det kan også innebære at begrepene ikke er helt integrert i arbeidet med karriereveiledning i skolen. Dette gjelder særlig fordi en vektlegging av læringsaspektet har vokst frem i karriereveiledningsfeltet, mens hverdagslige forståelser av karriereveiledning gjerne innebærer oppfatninger om den klassiske en-til-en-samtalen med fokus på valg. Det nye rammeverket for kvalitet i karriereveiledning kan være ukjent for både rådgivere og det øvrige lærerkollegiet. Dette kan også påvirke funnene ved at kompetanse på karriereveiledning slik vi har valgt å måle det kan innebære forskjellige forståelser av karriereveiledning.

1.5 Offentlig karriereveiledningstilbud

HK-dir har et tverrgående systemansvar for de offentlige karriereveiledningstjenestene, og jobber for å øke tilgangen til tjenestene, styrke kvaliteten i karriereveiledningen og bidra til likeverdige tilbud for unge og voksne i alle livsfaser. HK-dir har siden januar 2021 hatt det faglige ansvaret for karriereveiledning i ungdomsskoler og videregående skoler, og skal blant annet støtte og veilede aktører i skolen når det kommer til kvalitetsutviklingen av karriereveiledningstjenestene, utvikle kunnskapsgrunnlaget og bidra til videre politikktutvikling.

En rekke offentlige aktører tilbyr karriereveiledning. Fylkeskommunene har ansvar for å tilby gratis karriereveiledning til alle sine innbyggere, jfr. opplæringslovens § 13-3 f, blant annet ved de offentlige karrieresentrene. Videre har fylkeskommunene ansvar for å tilby karriereveiledning til nylig bosatte flyktninger, jfr. Lov om integrering § 11, og til elever i videregående skole, jfr. opplæringslovens § 9-2. Kommuner har ansvar for å tilby karriereveiledning til elever i ungdomsskoler, jfr. opplæringslovens § 9-2. Brukere i Nav mottar også karriereorientert veiledning. Det er etablert en nasjonal digital karriereveiledningstjeneste driftet av HK-dir, karriereveiledning.no, hvor hele befolkningen kan få profesjonell karriereveiledning på chat og telefon. For en mer inngående beskrivelse av offentlig karriereveiledningstilbud vises det til NOU 2016:7 hvor tjenester som tilbys ulike målgrupper i ulike livsfaser gjennomgås.

1.6 Karriereveiledning i skole

Med en økende kompleksitet i overganger fra skole til arbeid, og fra skole til videre studier i det moderne arbeidsmarkedet, spiller karriereveiledning i skolene en viktig rolle ved å hjelpe unge mennesker til å utvikle kompetanse i å manøvrere arbeids- og utdanningslivet ved å gi karrierekompetanse via karrierelæring (Christensen & Sjøgaard Larsen, 2011).

Elevenes rett til rådgivning er hjemlet i § 9-2 i Opplæringsloven gjennom formuleringen «Elevane har rett til nødvendig rådgivning om utdanning, yrkestilbud og yrkesval og om sosiale spørsmål» (Opplæringslova, 1998). Loven omfatter både utdannings og yrkesrådgivning og sosialpedagogisk rådgivning. Lærlinger er ikke omfattet av denne retten. Forskriften til opplæringslova §22 (2009) gir en nærmere beskrivelse om hva denne retten innebærer. Den enkelte eleven har rett til to ulike former for nødvendig rådgiving: sosialpedagogisk rådgiving og utdannings- og yrkesrådgiving. I NOU 2016: 7 ble det foreslått at funksjonen utdannings- og yrkesrådgiving skulle endres til karriereveiledning, men i skrivende stund brukes utdannings- og yrkesrådgiving i gjeldende lovverk.

I nyere forskning og offentlige rapporter brukes imidlertid både utdannings- og yrkesrådgiving og karriereveiledning som begreper (Mordal m.fl., 2022). I denne rapporten brukes derfor karriereveiledning og utdannings- og yrkesrådgiving synonymt. I skolene er karriereveiledning knyttet til rådgiverrollen, som i noen tilfeller har ansvar for både karriereveiledning og sosialpedagogisk rådgiving. I noen skoler er rollen spesifisert og benevnes som karriereveileder. I begge tilfeller kan ansvar for rådgiving og karriereveiledning kombineres med en lærer- eller lederrolle. I denne rapporten brukes rådgiver og karriereveileder synonymt for alle disse variantene, unntatt der hvor det er spesifisert.

NOU 2016:7, OECD (2014) sin Skills Strategy Action Report for Norge og Nasjonal kompetansepolitisk strategi (2017) er viktige fagpolitiske referansepunkter for norsk karriereveiledning. I alle de nevnte rapportene understrekes betydningen av et helhetlig system for karriereveiledning. Dette fordrer en bred involvering i skolen, både fra lærere, andre skoleansatte og særlig fra skoleledelsen (Hooley, Watts & Andrews, 2015). Internasjonalt har dette ført til en rekke ulike måter å organisere karriereveiledning på i skolene, som innebærer ulike tilnærminger til opplæring i karriereveiledning i skolen og videre faglig utvikling og kompetanseheving (Hooley & Schulstok, 2021). I en norsk skolekontekst innebærer det at karriereveiledningstjenester forstås som tjenester og aktiviteter som ivaretar innholdet beskrevet i definisjonen av karriereveiledning ovenfor. Faget Utdanningsvalg er slik sett en naturlig del av denne undersøkelsen.

1.7 Utdanningsvalg som del av skolens karriereveiledning

Utdanningsvalg som fag, med en læreplan og en ramme på 110 timer, ble innført i norsk ungdomsskole i 2008, og fornyet i 2015 og 2020. Kjernen i faget, som beskrevet i variasjoner i de ulike revisjonene, dreier seg om at elevene skal lære å ta utdannings- og yrkesvalg basert på sine interesser og forutsetninger, i tillegg til å tilegne seg kunnskap om muligheter og krav i utdanningssystemet og arbeidslivet (Utdanningsdirektoratet, 2020).

1.8 Problemstilling og forskningsspørsmål

Problemstillingene tar utgangspunkt i HK-dir sin oppgave med å undersøke hvordan utdannings- og videreutdanningstilbudet kan forbedres og videreutvikles, og i direktoratets generelle systemansvar for de offentlige karriereveiledningstjenestene, herunder kvalitet og profesjonalitet i tjenestene.

Problemstillingene beskrevet i oppdragsbrevet med tilhørende underpunkter er:

- 1) Hvilket forhold er det mellom behovet for utdanningstilbud innen karriereveiledning, og det tilbudet som eksisterer i dag?
 - a) Møter tilbudet behovene?
 - b) På hvilke områder er det eventuelt et misforhold mellom behov og tilbud (blant annet når det gjelder innhold, organisering, kvalitet, differensiering og nivåer)?
 - c) Hva er det behov for å videreutvikle og forbedre, slik at man dekker det generelle behovet og spesifikt behovet knyttet til karriereveiledning og karrierelæring i skolen?
- 2) Hva kan og bør gjøres for å videreutvikle og forbedre tilbudet?
- 3) Hva slags rammebetingelser og andre faktorer bør være til stede for at karriereveiledere og lærere i faget utdanningsvalg skal ta utdanning innen karriereveiledning?

For å belyse disse problemstillingene er følgende forskningsspørsmål beskrevet i oppdragsbrevet:

- 1) **Oversikt over utdannings- og videreutdanningstilbudene innen karriereveiledning**
 - a. Hvilke utdannings- og videreutdanningstilbud finnes innen karriereveiledning og hvordan er tilbudene innrettet? For eksempel organisering, type studium, emner, nivå, antall studieplasser, opptakskrav, antall studiepoeng, studieavgift, antall uteksaminerte kandidater siste ti år, finansiering av tilbudet etc.
 - b. Hvilke relevante temaer dekkes i studieplaner? Inngår de nasjonale kompetansestandardene for karriereveiledning i temaene? I hvilken grad bruker studietilbyderne de nasjonale kompetansestandardene i utarbeidelse av innhold, fagplaner og undervisning?
 - c. Hvilke erfaringer og eventuelle utfordringer har studietilbyderne opplevd med å utvikle, tilby og styrke dette tilbudet? Hvilke planer finnes for videre utvikling?
- 2) **Innsikt i opplevd tilgang, kvalitet og utbytte av studietilbudet innen karriereveiledning:**
 - a. Hvordan opplevde nåværende og tidligere studentene arbeidsgivers tilrettelegging, studier i kombinasjon med jobb, tidsbruk, tilgjengelighet, finansiering etc., knyttet til å begynne på og gjennomføre utdanning eller videreutdanning innen karriereveiledning? Hva var årsaken til at studentene valgte å ta utdanning innen karriereveiledning? Er det forskjell på studenter som er ansatte i skolen og andre studenter?
 - b. Hvordan vurderer nåværende og tidligere studenter studiet de tar/har tatt? For eksempel organisering, omfang, innhold, kvalitet, faglig nivå etc. Er det forskjell på studenter som er ansatte i skolen og andre studenter?
 - c. Sett opp mot de nasjonale kompetansestandardene for karriereveiledning: Hvilket utbytte opplever studentene at de har/har hatt av tilbudene? Kjenner studentene de nasjonale kompetansestandardene for karriereveiledning, inkludert selvevalueringsvektøyet Min kompetanse? Er det forskjell på studenter som er ansatte i skolen og andre studenter?
- 3) **Kunnskap om kompetansebehov, rammebetingelser og arbeidsgivers tilrettelegging i skolen, både ungdomsskole og videregående skole:**
 - a. Hvilken kompetanse ønsker/krever arbeidsgiver (skoleeier og skoleledelse) at karriereveiledere og lærere i faget utdanningsvalg skal ha?

- b. Hva gjør arbeidsgivere for at de ansatte skal ha relevant og tilstrekkelig kompetanse innen karriereveiledning?
- c. Hvilke ordninger for utdanning og videreutdanning ønsker arbeidsgivere at skal være tilgjengelig?
- d. Hvilke rammebetingelser og andre faktorer er avgjørende for at karriereveiledere og lærere i faget utdanningsvalg kan ta utdanning og videreutdanning, og for at arbeidsgivere kan legge til rette for dette?
- e. Hvilke ordninger som stimulerer til å ta utdanning og videreutdanning innen karriereveiledning, eksisterer i dag (nasjonalt og/eller lokalt)?

I neste kapittel presenteres forskningsdesign og forskningsmetoder vi har valgt for å besvare forskningsspørsmålene.

2. Metode

2.1 Forskningsdesign

Vårt forskningsdesign er utformet for å besvare de tre problemstillingene med tilhørende forskningsspørsmål som er angitt ovenfor. Mer detaljert vil vi utforske og beskrive følgende problematikk:

Kartlegge eksisterende tilbud	Evaluere styrker og svakheter ved utdanningstilbudet	Vurdere hvordan utdanningstilbudet kan utvikles
<ul style="list-style-type: none">•Hva slags utdanningstilbud finnes, med tanke på type, nivå og lengde?•Geografisk spredning?•Hvilke temaer og fagområder dekkes?	<ul style="list-style-type: none">•Hvordan opplevdes utdanningen?•Har utdanningen vært nyttig/utviklende med tanke på praksis?•Er skolene fornøyd med karriereveiledernes kompetanse?•Hvordan forholder utdanningene seg til det nasjonale kvalitetsrammeverket og øvrige anbefalinger?	<ul style="list-style-type: none">•Hvilke behov ser vi?•Hvordan kan eksisterende utdanningstilbud forbedres?•Hva tenker sentrale aktører er nødvendig med tanke på karriereveileders kompetanse i fremtiden?

Figur 2.1. Forskningsspørsmål

For å besvare problemstillingene ble det utviklet ulike delprosjekter.:

Gjennomgang av kunnskapsstatus, nasjonalt og internasjonalt
Gjennomgang av utdanningstilbud, desk review
Intervjuer med tilbydere av utdanning i karriereveiledning
Spørreskjema
Casestudier
Rundebordskonferanse

Figur 2.2. Forskningsdesign

Før funnene fra de ulike arbeidspakkene presenteres vil vi kort presentere innhold og metodevalg i de ulike delprosjektene.

2.2 Gjennomgang av kunnskapsstatus

Målet med gjennomgangen har vært å kartlegge litteratur som beskriver behov for kompetanse og kompetanseutvikling for karriereveiledere. Gitt undersøkelsen primære fokus på karriereveiledning i

skole har vi vektlagt forskning relevant for denne sektoren. For en gjennomgang av forskning på karriereveiledning og utdanningstilbud for karriereveiledere mer generelt vises det til Haug m.fl. (2018), og Andreassen m.fl. (2019). I gjennomgangen har vi inkludert beskrivelser av hva som internasjonalt anses som "best praksis" med tanke på opplæring av personer med karrierefaglige oppgaver, samt også å kartlegge hva som skrives om temaet i norsk litteratur. Litteraturgjennomgangen har hatt som mål å informere de påfølgende delprosjektene. Litteraturgjennomgangen resulterte i to delkapitler som presenteres i kapittel tre.

2.2.1 Metodisk gjennomføring av internasjonalt review

Dette delkapittelet utforsket den akademiske litteraturen om opplæring og faglig utvikling med tanke på de som jobber med karriereveiledning i skolen. Materialet til litteraturgjennomgangen ble lokalisert ved hjelp av Google Scholar og forskerteamets kunnskap. Å følge kjeder av sitering bidro til å utvide det første utvalget av tekster. Fokus for søkefasen var å finne materiale som omhandlet opplæring av de som jobber med karriereveiledning, særlig i skoler og grunnskole. Totalt 56 artikler ble gjennomgått. Alle artiklene som ble funnet å være nyttige etter å ha blitt lest i sin helhet, er sitert i denne rapporten.

Artiklene som diskuteres tar for seg et bredt spekter av land over en 20-årsperiode. Derfor er det nødvendig å avgrense diskusjonen ved å se bort fra spørsmål som kan være viktige lokalt, men som ikke bidrar til dagens debatt om veien videre i Norge. Det er et svært begrenset kunnskapsgrunnlag om disse spørsmålene som spesifikt gjelder Norge og det som handler om opplæring av karriereveiledere i nordiske land er minimalt større (spesielt Andreassen et al., 2019). Den internasjonale litteraturen tilbyr imidlertid kunnskap som kan være nyttig.

2.2.2 Metodisk gjennomføring av norsk review

I dette delkapittelet var målet å kartlegge hva som er å finne om behov for kompetanse på karriereveiledning i skolen i norsk empiri fra de siste ti år. Denne oversikten kommer fra artikler funnet i Idunn, Universitetsforlagets digitale plattform for fag- og forskningslitteratur og åpent tilgjengelige forskningsbøker (<https://www.idunn.no/info/about-Idunn>), samt også fra Google Scholar, Googles internasjonale søkeverktøy for forskningsartikler. Ettersom søket ga lite treff, gjengis søkeprosessen detaljert her for transparenss.

Det er ikke søkt etter tekster om lærerutdanning. Kriteriene for utvalget av tekster til dette notatet er tekster som er på norsk ettersom forskningsartikler på engelsk kan anses å tilhøre det internasjonale forskningsfeltet og slik sett har en plass i en oversikt over internasjonal empiri på feltet. Utvalget inkluderte videre tekster som diskuterte kompetansebehov spesifikt, og tekstene er funnet gjennom søk i tekstdatabaser. Tekstenes relevans ble bedømt ut fra om artiklene i tittel eller sammendrag viser til empiri eller diskusjon om det som har med karriereveiledning i skolen å gjøre. Søkeordene (se under) søkte i hele artikkelen. I tvilstilfeller ble det søkt etter ordet *kompetanse* i artikkelen, hvor artikkelen ble bedømt som enten relevant eller ikke ut fra hvilken kontekst ordet kompetanse sto i.

Søk i Idunn:

karriereveiledning + skole – 9 treff, ingen relevante

karrierettiliing + skule – 0 treff

utdannings + yrkes + rådgivning + skole – 21 treff, ingen relevante

utdanning + yrkes + rettleiing + skule – 0 treff

Søk i Google Scholar:

Ettersom Google Scholar også leter i databaser som inneholder andre typer tekster (både trykte og nettbaserte) enn akademiske artikler og bøker, ga søk her basert på strategien brukt i Idunn u håndterlig mange treff. Derfor var det nødvendig å gjøre et mer avgrenset søk i Scholar enn i Idunn, og det ble benyttet et Boolean søk med tydeligere avgrensning. I dette søket var mesteparten av funnene masteroppgaver i tillegg til forskningsrapporter, og disse ble ansett som relevante da de er erfaringsbaserte arbeider som har undersøkt karriereveiledningsfeltet de siste ti år, om enn fra et student/praktiker-perspektiv.

Søkene var:

karriereveiledning AND skole AND "rådgivers kompetanse" – 18 treff, 12 relevante.

karriererettleiing AND skule – 21 treff, 3 relevante.

Alle tekstene som ble funnet relevante er sitert i denne rapporten.

2.3 Gjennomgang av utdanningstilbud, desk review og intervju med utdanningstilbydere

For å få en best mulig oversikt over utdanningstilbydere på karriereveiledningsfeltet, startet vi med systematiske søk i DBH databasen (Database for statistikk om høyere utdanning). I DBH finner vi informasjon om hvilke studier som tilbys av universiteter og høyskoler i Norge. Alle høyere utdanningsinstitusjoner i Norge er pålagt å årlig melde inn til denne databasen.

Databasen åpner ikke opp for åpen finfiltrering ned på studienivå, det vil si muligheter for åpent søk på studier som inneholder karriereveiledning, karrierelæring, rådgivning eller utdanningsvalg i tittelen. For å få en mest mulig fullstendig oversikt over de aktuelle tilbudene ble følgende filtre lagt til grunn for søket:

Årstall = 2021, 2020, 2019, 2018, 2017, 2016, 2015, 2014, 2013, 2012

Organisering/hierarki = Institusjon-Fakultet-Studieprogram

Departement = Kunnskapsdepartementet

Undernivå = Bachelor, 3-årig, Bachelor, 4-årig, Høyskolekandidat, 2-årig, Yrkesutdanning, 4-årig, Årsstudium, 60-studiepoeng, Lavere nivå (øvrigt), Master, 2-årig, Master, erfaringsbasert, 1,5-2 år, Master, 1-1,5-årig, Høyere nivå (øvrigt), Master, 5-årig, Profesjonsstudium

Studium = Sosionomutdanning/sosialt arbeid, Grunnskolelærerutdanning 5-10 trinn, 5-årig masterprogram i grunnskolelærerutdanning 5-10 trinn, Praktisk-pedagogisk utdanning, Pedagogiske fag, Psykologi, Samfunnsvitenskap

Etter en gjennomgang av hver enkelt utdanningsinstitusjon, på fakultetsnivå, fant vi spor etter utdanningstilbud som enten hadde karriereveiledning, karrierelæring, rådgivning eller utdanningsvalg i tittelen hos følgende seks institusjoner (i alfabetisk rekkefølge):

- Høgskolen i Innlandet (HINN)

- Høgskolen på Vestlandet (HVL)
- Norges teknisk – og naturvitenskapelige universitet (NTNU)
- Nord Universitet
- Oslo Met
- Universitetet i Sør-Øst Norge (USN)

I tillegg har vi gjennomført søk på øvrige institusjoners hjemmeside, for å kunne fange opp enkelttilbud som ikke alltid er synlige i DBH databasen

- Dronning Mauds Minne Høgskole
- Høgskolen i Østfold
- Høgskolen i Volda
- Høgskolen i Kristiania
- NLA Høgskolen
- Steinerhøgskolen
- Universitetet i Agder
- Universitetet i Bergen
- Universitetet i Oslo
- Universitetet i Stavanger
- Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet

I dette søket ble master i ledelse ved UiA fanget opp, som inneholder enkeltemner i arbeidsliv og karriereveiledning.

Kontaktpersonene ved utdanningsinstitusjonene ble deretter kontaktet og det ble gjennomført intervju på teams, telefon eller på epost med alle utenom en institusjon som ikke responderte på gjentatte forespørslers. Kontaktpersonene vi har vært i kontakt med har litt ulike ansvarsområder. Noen er programansvarlige, noen er emneansvarlige, mens andre igjen er mer administrativt ansvarlige.

Søkene i DBH og på utdanningsinstitusjonenes hjemmesider, avdekket en rekke videreutdanninger og enkeltemner innenfor en bred veiledningsfaglig tradisjon, men i det videre arbeidet med å kartlegge utdanningstilbudene, fant vi det nødvendig å gjøre en avgrensning. Studietilbudene som blir nærmere presentert i den følgende oversikten, har enten karriereveiledning, karrierelæring, rådgivning eller utdanningsvalg i tittelen, eller har blitt løftet frem av kontaktpersonene ved de respektive institusjonene som særs relevant for karriereveiledere i skolen og lærere i faget utdanningsvalg.

I etterkant av intervjuene, har det blitt opprettet en matrise pr. studietilbud som har som målsetting å gi en kortfattet faktainformasjon om studiet (antall studiepoeng, nivå, finansiering, opptakskrav, hovedinnhold osv., (se vedlegg for fullstendig matrise) samt noen umiddelbare kortfattede vurderinger fra de programansvarlige/emneansvarlige rundt opplevde styrker og svakheter, utviklingsbehov og relasjon til kvalitetsrammeverket for karriereveiledning.

Kontaktpersonene ved studiestedene har fått tilsendt oversikten knyttet til egne utdanninger til gjennomlesning og kvalitetssikring.

2.4 Spørreskjema

I dette delprosjektet har vi brukt en digital anonym spørreundersøkelse for å kartlegge erfaringer og behov knyttet til utdanningstilbud for karriereveiledere. Målgruppen for skjemaet har vært alle med utdanning i karriereveiledning, men med egne spørsmål for ansatte i skolen med karrierefaglige roller, altså de som er (a) rådgivere/karriereveiledere; b) lærere med ansvar for faget Utdanningsvalg; c) rektorer og eller ledere på andre nivåer. Spørreskjemaet hadde dermed en generell del og en del som var rettet mot skolekonteksten. Det ble utformet for å utforske:

- holdninger til karriereveiledning,
- kunnskap om aktuelle retningslinjer, inkludert kvalitetsrammeverket,
- erfaring med karriereveiledning i skolen,
- profesjonsbakgrunn/utdanning,
- hvordan de jobber/har jobbet med faglig utvikling,
- hva de ser som positive og negative sider ved eventuell opplæring eller utdanning i karriereveiledning som de har gjennomført,
- opplæringsbehov for fremtiden, både for dem og for kolleger.

Målet har vært å kunne si noe om forskjeller mellom de som jobber i skolen og de som jobber i andre sektorer.

Vi brukte UiO sin Nettskjema-løsning og sendte ut invitasjon med åpen link. Spørreskjemaet besto av 37 spørsmål, hvorav 13 var fritekstsvar for å fange opp nyanser som ikke var dekket av spørsmålene. Skjemaet var delt inn i delene Arbeidet ditt, Kompetanse i karriereveiledning, og Kvalitet i karriereveiledning. Respondentene svarte anonymt.

Utvalget for denne undersøkelsen ble rekruttert ved å ta kontakt med Rådgiverforum Norge som er en interesseorganisasjon for rådgivere i norske skoler. Det ble også sendt ut direkte henvendelse via mail til tidligere og nåværende studenter ved utdanningsprogram innen karriereveiledning fra utdanningstilbydere i Norge, gjennom kontakt med utdanningstilbydere via desk review. Skjemaet ble sendt til anslagsvis 1500 med en svarprosent på ca. 25 %. Hensikten har ikke vært å gjennomføre en fullt representativ undersøkelse av alle med kompetanse på karriereveiledning, men å få tilgang til et stort nok antall skoleansatte som har erfaring med utdanning og opplæring innen karriereveiledning.

Vi fikk 392 svar, og etter å ha renset dataene hadde vi et utvalg bestående av 390 respondenter. 293 av respondentene oppgav å jobbe i skolesektoren, dette utgjør 75 % av hele utvalget. 94 % av respondentene som jobbet i skolen hadde lærerutdannelse. 97 respondenter er ikke ansatt i skolesektoren.

Vi har både analysert hele datasettet for å finne generelle tendenser, samt også analysert dataene for å finne forskjeller mellom de som er ansatte i skolesektoren og de som ikke er det. Der vi har funnet forskjeller mellom de to gruppene, er dette spesifisert i rapporten.

2.5 Lokale casestudier

I dette delprosjektet ble det gjennomført case-studier på skoler i ti av elleve fylker i Norge. Delprosjektet har dermed kun fokus på karriereveiledning i skole. Basert på semistrukturerte intervjuguider undersøkte vi gjennom fokusgrupper ulike aktørposisjoners syn på forholdet mellom behovet for utdanningstilbud innen karriereveiledning og det tilbudet som eksisterer i dag (Crueger & Casey, 2009). Vi avgrenset det til utdanningstilbud relevant for karriereveiledere i skole og lærere i faget utdanningsvalg. Vi utfordret også aktørene på hva som bør være innhold i et slikt utdanningstilbud og hvilke rammebetingelser som er på plass eller bør komme på plass for deltakelse på ulike utdanningstilbud.

I henhold til prosjektplanen ble det planlagt casestudiebesøk i alle landets fylker. Casebesøkene ble gjennomført av forskere ved Høgskolen i Innlandet og Høgskolen på Vestlandet. Intervjuguider, samtykkeskjemaer og informasjonsskriv var godkjent av NSD før gjennomføringen.

Med bakgrunn i uforutsette hendelser (streik) ble det gjennomført casestudiebesøk i totalt ti fylker. I et av de ti fylkene ble det kun gjennomført besøk på en videregående skole. For å sikre et godt bilde av mulige nasjonale variasjoner ble det gjennomført intervjuer på store og små skoler og skoler i rurale og urbane områder. I casestudiene på videregående skoler ble det også ivaretatt et ønske om å besøke skoler med ulik profil. Herunder kun studieforbereende utdanningsprogram, kun yrkesfaglige utdanningsprogram eller en kombinasjon. Profilen på skolene er gjengitt i tabellen nedenfor. Det ble gjennomført intervjuer med elever, lærere utdanningsvalg (ungdomsskolene), karriereveiledere og skoleledere. Det ble skrevet en oppsummerende rapport fra hvert fylke. Her inngikk også observasjoner og uformelle samtaler mellom forskerne og ansatte ved skolene.

FYLKE	Beskrivelse av ungdomsskole	Beskrivelse av videregående skole
1	Mellomstor, urbant beliggende	Mellomstor, urbant beliggende, studieforbereende og yrkesfaglige utdanningsprogram
2	Mellomstor, ruralt beliggende	Middels stor vgs (600 elever), ruralt beliggende, både studieforbereende og yrkesfaglig utdanningsprogram
3	Liten ungdomsskole. 1-10 skole, men ungdomsskolen er fysisk avskilt fra barnetrinnet, ruralt beliggende	Liten videregående skole, ruralt beliggende, to yrkesfaglige utdanningsprogram og studiespesialisering.
4	Egen ungdomsskole med 118 elever fra 8. kl – 10. kl. Ruralt område.	Både studiespesialiserende og yrkesfaglige utdanningsprogram. Ca. 250 elever. Ruralt område
5	Ca. 400 elever Urbant område ca. 6 km fra bysentrum.	Tre ulike program innen studiespesialiserende utdanningsprogram. Ca. 800 elever Urbant område.

6	Ca. 450 elever Ruralt i fylkessammenheng, men ligger i tilknytning til et tettsted ca. 10 mil fra fylkeskommunalt sentrum.	Både studiespesialiserende og yrkesfaglige utdanningsprogram. Ca. 560 elever Sentralt område, ca. 2 mil fra fylkeskommunalt sentrum.
7	Ca. 1100 elever Urbant område.	Både studiespesialiserende og yrkesfaglige utdanningsprogram. Ca. 1500 elever Urbant område.
8	Ikke besøkt pga. streik på gjennomføringstidspunktet	Større skole, bydel utenfor mellomstor by, studieforbereende og yrkesfaglige utdanningsprogram
9	Liten ungdomsskole på ca. 180 elever, ruralt område	Både studiespesialiserende og yrkesfaglige utdanningsprogram. Ruralt område.
10	Liten 1-10 skole med under 100 elever. Ruralt område	Stor videregående skole med et bredt utvalg programmer, linjer og avdelinger, mange yrkesfagslinjer, noe studiespesialisering, flere påbygg-klasser. Sentralt plassert, i en by

Figur 2.3. Lokale casestudier

2.6 Nasjonal rundbordskonferanse

Det ble gjennomført en nasjonal rundbordskonferanse. Hensikten var å invitere inn interessenter som kunne uttale seg om behovet for utdannings- og videreutdanningstilbudet for karriereveiledning i skole med et utenfra-blikk. Dette delprosjektet omfatter dermed ikke utdannings- og videreutdanningstilbud generelt. Vi valgte å invitere medlemmer i Nasjonalt forum for karriereveiledning. Forumet skal samle, interesseorganisasjoner, beslutningstakere og tilbydere av karriereveiledning. Det består av til sammen 28 ulike organisasjoner/aktører.¹ Tretten personer deltok i en times langt rundbordskonferanse omkring følgende tre spørsmål: (1) hvilken kompetanse trengs for å utøve god karriereveiledning i skole? (2) Hvordan mener dere et kompetansehevingstilbud skal se ut? (3) Bør det innføres nasjonale kompetansekrav for karriereveiledere i skole?

¹ Se her for en oversikt over medlemmer i forumet og forumets mandat: <https://www.kompetansenorge.no/Karriereveiledning/Nasjonalt-forum-for-karriereveiledning/>

3. Litteraturgjennomgang

3.1 Internasjonalt review

Dette delkapittelet tar for seg den akademiske litteraturen om opplæring og faglig utvikling av karriereveiledere. Den legger vekt på materiale som er blitt publisert i løpet av de siste tjue årene, og har et primært fokus på forskning relevant for skole som kontekst.

Litteraturgjennomgangen tok utgangspunkt i et innledende søk i Google Scholar og forskerteamets innsikt i aktuell litteratur. Deretter ble det anvendt en siteringskjedetilnærming for å utvide det første settet med publikasjoner. Fokuset i søkefasen var å finne materiale som tok for seg opplæring av karriereveiledere, spesielt i forbindelse med skole. Totalt ble 56 publikasjoner gjennomgått. Alle artikler som ble ansett som nyttige ved full gjennomlesning, er blitt sitert i denne publikasjonen.

Artiklene som omtales, tar for seg et bredt spekter av land over en periode på 20 år. Det har vist seg nødvendig å skape helhet i diskusjonen og å minimere enkelte problemstillinger som kan være viktige lokalt, men som ikke bidrar til dagens debatt om veien videre i Norge. Spesifikk norsk og nordisk forskning for problemstillingene i undersøkelsen er svært begrenset (Andreassen et al., 2019). Internasjonal forskning gir imidlertid innsikt på en rekke områder som kan være nyttige.

3.1.2 Karriereveiledning i skolen

Det finnes en lang tradisjon for karriereveiledning i skolen, som strekker seg mer enn et århundre tilbake i tid (Andrews, 2019). OECD (2004) hevdet at det fantes tre hovedmodeller for hvordan det gis karriereutdanning og -veiledning i skolen. OECD beskrev disse modellene som *interne* (hvor veiledningen primært gis av skolen), *eksterne* (hvor veiledningen hovedsakelig gis av et eksternt organ som jobber for skolen og *samarbeid* (hvor veiledningen gis av skolen og det eksterne organet i fellesskap).

Hensikten her er ikke å ta opp fordelene og ulempene ved forskjellige modeller for hvordan karriereveiledning tilbys i skolen. Den norske modellen er basert på den interne modellen. De forskjellige modellene synliggjør imidlertid en rekke faglige problemstillinger som bør vurderes når man tenker på karriereveiledernes grunnleggende opplæring og faglige utvikling.

- Hva er det faglige grunnlaget for karriereveiledning i skolen? Bør karriereveilederne ha bakgrunn som lærere, psykologer eller noe annet? Alternativt: Er dette en profesjon i seg selv?
- Burde det være mer enn én fagperson involvert i karriereveiledning i skolen? I så fall omfatter dette mer enn én type fagperson, f.eks. karriererådgiver, karrierepedagog og karriereleder?
- Hvilke oppgaver blir karriereveilederne satt til? Er arbeidet deres fokusert på rådgivning og veiledning én-til-én? Inkluderer det også karriereutdanning? Bør det også inkludere lederroller eller noe annet?
- Når bør opplæringen finne sted? Bør den være en del av grunnopplæringen eller være en videreutdanning?
- Hvem har ansvaret for den opplæringen som gis? Er dette den enkeltes ansvar eller skolens ansvar, eller burde det finansieres eksternt?

Problemstillingene som beskrives ovenfor, er avgjørende for hvordan vi skal gripe an opplæringen av karriereveiledere i skolen. Vi skal se nærmere på hvordan dette er belyst gjennom forskning i litteraturgjennomgangen nedenfor.

3.1.2 Det faglige grunnlaget for karriereveiledning

Karriereveiledning har elementer av både profesjon og "hybridprofesjon", som kombinerer eller utvider eksisterende profesjoner (Hooley, Johnson og Neary, 2016). Følgelig har profesjonelle karriereveiledere i noen land karriereveiledning som grunnutdanning, mens i andre land er karriereveiledning en tilleggsspesialisering for en som utøver et annet yrke, for eksempel en lærer.

Identiteten til disse enkeltprofesjons- og hybridprofesjonsutøverne kan ofte fordele seg på forskjellige typer roller, så det er for eksempel vanlig at lederen for karriereveiledningen på en skole har lærerbakgrunn, mens den som gir veiledning én-til-én, kan ha utdanning som rådgiver eller mer spesifikt som karriereveileder (Andrews og Hooley, 2019). Imidlertid er grensene mellom forskjellige bakgrunner og forskjellige yrkesroller ofte svært uklare, noen kommer inn i yrket fra uventet hold, og mange beveger seg over disse grensene i løpet av karrieren (Kalbfleisch og Burwell, 2007). Dette betyr at profesjonalisering ikke uten videre kan betraktes som noe som kan håndteres kun via grunnopplæring.

Mange land har hatt en aktiv strategi for profesjonalisering (Hooley, Johnson og Neary, 2016) selv om slik profesjonalisering befinner seg på forskjellige stadier i hvert av landene (Hooley og Schulstok, 2021). Slike strategier utgjør ikke nødvendigvis et argument for at alle karriereveiledere skal læres opp på samme måte, og heller ikke at de skal ha en enkeltstående yrkesidentitet. Følgelig kan rollen karriereveileder i noen tilfeller ikke oppfattes som én rolle, men snarere som en kombinasjon av beslektede roller.

Profesjonaliseringsstrategier (Hooley, Johnson og Neary, 2016) ser på dem som gir karriereveiledning, og søker å definere følgende:

- et teoretisk grunnlag og evidens som profesjonen støtter seg til;
- et klart identifisert kunnskaps- og ferdighetsgrunnlag som beskriver og definerer yrkesstandarder;
- akademiske og praksisbaserte veier for grunnopplæring;
- muligheter og metoder for kontinuerlig faglig utvikling;
- institusjoner hvor profesjonen administreres, reguleres, utvikles og kvalitetssikres; og
- et praksisfellesskap hvor faglige problemstillinger kan diskuteres og nye tilnærminger utvikles.

Til syvende og sist må profesjonaliseringsprosessene også ta opp spørsmålet om offentlig forståelse av og støtte til profesjonen (Mulvey, 2011).

Et slikt fokus på profesjonalitet er hensiktsmessig, da det råder sterk konsensus om at karriereveiledning og andre former for karrierearbeid krever profesjonell opplæring (Hooley, Johnson og Neary, 2016; Patton, 2002, Vuorinen og Kettunen, 2017). Det er svært få land hvor «karriereveileder» kan sies å være en beskyttet tittel, men mange har satt i gang initiativer for å sikre at de som påtar seg denne rollen, har fått passende opplæring og er kvalitetssikret (Hooley, Johnson og Neary, 2016). Dette inkluderer initiativer som å registrere karriereveiledere med egnede kvalifikasjoner (Careers Profession Alliance, 2012).

Til tross for at spørsmålet om opplæring er sentralt for kvalitet og profesjonalitet, finnes det mange rapporter som kritiserer den generelle standarden på karriereveiledernes opplæring og kvalifikasjoner. Internasjonalt ser bildet ut til å være svært varierende. Det spenner fra kontekster

hvor profesjonelle karriereveiledere får lite eller ingen opplæring til høyt profesjonaliserte systemer med strenge krav til opplæring (Pukelis og Navickienė, 2010). Her, som ved mange andre aspekter av karriereveiledningen, er offentlig politikk avgjørende for å sette standarder og forventninger samt skaffe til veie tilstrekkelig med ressurser til å gjøre det mulig å implementere disse standardene (Niles, Engels og Lenz, 2009). Det finnes også betenkeligheter knyttet til hvorvidt opplæringen av karriereveiledere faktisk viser seg å være nyttig i praksis (Repetto, 2008)

3.1.3 Hva bør opplæringen ta for seg?

Historien bak særskilt opplæring for karriereveiledere i skolen er langt kortere enn historien bak selve aktiviteten. I begynnelsen ble det ofte sett på som et tilleggsansvar som kunne delegeres til en villig lærer med liten eller ingen kompetanse (Andrews, 2019). Men delvis drevet av profesjonaliseringsinitiativer har opplæringsveiene inn i yrket vokst i omfang og variasjon de siste tiårene (Niles og Karajic, 2008; Patton, 2002). Dette har ført til en utvikling av forskjellige former for opplæring, med ulike faglige utgangspunkt. (Hooley og Schulstok, 2021). I de nordiske landene har man hatt opplæringsprogrammer for karriereveiledere siden 1960-tallet, men i Norge har dette bare vært tilfelle siden midten av 2000-tallet (Andreassen, 2019). Slike opplæringsprogrammer konsentrerer seg imidlertid ikke nødvendigvis om praksis i skolen og har ofte et mye bredere fokus.

Internasjonalt vil en av de mest omfattende beskrivelsene av områdene som bør dekkes i opplæringen av karriereveiledere, være å finne i NICE-rammeverket (Schiersmann et al., 2012). Her nevnes fem yrkesroller som karriereveiledere bør være kompetente i: karriererådgiving, karriereinformasjon og -vurdering, karriereutdanning, påvirkning og utvikling av sosiale systemer, og program- og tjenesteadministrasjon. Andreassen et al. (2019) fant at opplæringen av karriereveiledere i de nordiske landene stort sett passer inn i NICE-rammeverket, selv om den typisk er sterkere i de mer individualistiske aspektene ved rammeverket enn i de mer systemiske eller kollektive aspektene.

Andreassen et al. (2019) kritiserer NICE-rammeverket for å være altfor generelt. Det gir i realiteten ikke særlig innsikt i hvordan opplæringen bør varieres i de forskjellige sektorene. Evangelista (2009b) hevder at beslutningen om hvorvidt karriereveiledning krever én eller flere opplæringsveier, alt etter de forskjellige mottakergruppene, utgjør et av hoved-dilemmaene i utformingen av en tilnærming til opplæring av karriereveiledere.

Figur 3-1 viser sammenhengen mellom kompetanseområdene i nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning (presentert i 1.3.1) og NICE-rammeverket. I den tredje kolonnen er det satt eksempler på hvordan disse kompetanseområdene er blitt formulert og vektlagt i annen forskning og i andre rammeverk for faglig kompetanseutvikling. Samlet gir dette en oppsummering av all kunnskap og kompetanse som forskningen foreslår bør inkluderes i opplæringen av karriereveiledere.

Kvalitet i karriereveiledning	NICE-rammeverk	Kompetanse som er identifisert i litteraturen
Veiledningsprosesser og relasjoner	Karriererådgivning	Rådgivningspraksis inklusive interaksjon med enkeltindivider og grupper (Andreassen et al., 2019, Cedefop, 2009, CICA, 2019, Evangelista, 2009a, Hooley og Schulstok, 2021, OCR, 2021, Repetto, 2008)
		Støtte til plassering og overgang (Repetto, 2008)
		Sosial-emosjonell rådgivning (Swanson, 2002)
		Teknologi i veiledning (Careers Profession Task Force, 2010, CICA, 2019, Hooley og Schulstok, 2021, Lewis og Coursol, 2007, Patton, 2002)
Etikk		Etikk (Careers Profession Task Force, 2010, Cedefop, 2009, CICA, 2009, Hooley og Schulstok, 2021, McCrone, 2009)
		Refleksivitet (Cedefop, 2009, Hooley og Schulstok, 2021, House og Jones Sears, 2002, Patton, 2002, Vera og Speight, 2003, Williams et al., 2020)
		Faglig utvikling (Cedefop, 2009)
Karrierefaglige teorier og metoder		Karriereteori (Andreassen et al., 2019, Cedefop, 2009, CICA, 2019, Gough, 2019; Hooley og Schulstok, 2021, OCR, 2021, Patton, 2002, Repetto, 2008, Williams et al., 2020)
Karrierelæring	Karriereutdanning	Pensumplanlegging (Cedefop, 2009, McCrone et al., 2009)
		Karrierelatert læring (Hooley og Schulstok, 2021, OCR, 2021, McCrone et al., 2009)
		Forståelse av et bredere pensum (Patton, 2000)
Utdanning og arbeid	Karriereinformasjon og -vurdering	Karrierevurdering (Cedefop, 2009, CICA, 2019, Hooley og Schulstok, 2021, OCR, 2021, Repetto, 2008)
		Arbeid og informasjon om læringsmarkedet (Careers Profession Task Force, 2010, Cedefop, 2009, CICA, 2019, Evangelista, 2009a, Hooley og Schulstok, 2021, OCR, 2021, Repetto, 2008, Williams et al., 2020)

		Ferdigheter i søk og research (McCrone, 2009)
Målgrupper og kontekst		<p>Mangfold og inkludering (Cedefop, 2009, CICA, 2019, Hooley og Schulstok, 2021, Patton, 2002)</p> <p>Multikulturelle tilnærminger (Arthur, 2005, Patton, 2002, Vera og Speight, 2003, Zahid og Staunton, 2022)</p> <p>Policy-bevissthet (Andreassen et al., 2019, Arthur, 2005, Hooley og Schulstok, 2021, McCrone et al., 2009, Williams et al., 2020)</p> <p>Social justice and empowerment (Arthur, 2005)</p>
Utvikling, nettverk og systemarbeid	Påvirkning og utvikling av sosiale systemer	<p>Beslutningspåvirkning (Cedefop, 2009, Evangelista, 2009a, House og Jones Sears, 2002, OCR, 2021, Vera og Speight, 2003)</p> <p>Koordinering og forhandling (Andrews og Hooley, 2019, McCrone et al., 2009)</p> <p>Kommunikasjonsferdigheter (CICA, 2019)</p> <p>Bygging av samfunnskapitet (Arthur, 2005, Hooley og Schulstok, 2021, House og Jones Sears, 2002, Repetto, 2008, Vera og Speight, 2003)</p> <p>Interprofesjonelt arbeid og interprofesjonell henvisning (Cedefop, 2009, Hooley og Schulstok, 2021, OCR, 2021)</p> <p>Nettverksbygging inklusive med arbeidsgivere og andre sentrale interessenter (Andrews og Hooley, 2019, Cedefop, 2009, CICA, 2019, Hooley og Schulstok, 2021, McCrone et al., 2009)</p> <p>Personalutvikling (Andrews og Hooley, 2019, McCrone et al., 2009)</p>
	Program- og tjenesteadministrasjon	<p>Ledelse (Andrews og Hooley, 2019, House, og Jones Sears 2002, McCrone et al., 2009, Williams et al., 2020).</p> <p>Programadministrasjon (Cedefop, 2009, CICA, 2019, OCR; 2021, Repetto, 2008, Williams et al., 2020)</p> <p>Forskning og evaluering (CICA, 2019, Hooley og Schulstok, 2021, OCR, 2021, Repetto, 2008)</p>

		Skoleledelse (Andrews og Hooley, 2019, Gough, 2019, House, og Jones Sears 2002, OCR, 2021, Williams et al., 2020) Skoleutvikling (OCR, 2021)
--	--	---

Figur 3-1 Rammeverk og kompetanse for karriereveiledere

Niles et al. (2009) hevder at det er behov for å skape sammenhengende og varige nasjonale (og i noen tilfeller internasjonale) kompetanserammer som kan bidra til å tydeliggjøre karriereveiledernes rolle og funksjon. Noen land har fulgt dette rådet og systematisert kompetanse av den typen som vises i figur 1, til formelle yrkesstandarder, f.eks. Storbritannia (DfEE, 1999) eller Sverige (Andreassen et al., 2019), eller standarder og retningslinjer (Hiebert og Neault, 2014). Slike standarder kan potensielt brukes av både arbeidsgivere, ved utforming av stillingsbeskrivelser, og opplæringstilbydere ved utforming av utdanningstilbud.

Vuorinen og Kettunen (2017) hevder at myndighetene har en rekke alternativer for hvordan de skal systematisere og fremme minimumsstandarder eller ønskede standarder i opplæringen av karriereveiledere. Disse inkluderer forfremmelse, lovgivning (Finland, Island, Slovakia), lisensiering (Polen), fastsettelse av kvalitetsstandarder (Latvia, Portugal), akkreditering (Bulgaria, Hellas, Romania) eller opprettelse av registre over yrkesutøvere (Tyskland, Nederland, Storbritannia). I praksis fører mange av disse tilnærmingene i samme retning, mens de viktigste forskjellene ligger i nivået av hva som er obligatorisk, og hvem som er ansvarlig for kvalitetssikringen, med myndighetene og profesjonen (ofte gjennom interesseorganisasjoner) som de to mest sannsynlige kandidatene for denne rollen (Repetto, 2008).

Bredden av ferdigheter i figur 3-1 gjør det betimelig å spørre om det er rimelig å vente at en og samme yrkesutøver skal være kompetent på alle disse områdene. Sultana (2009) hevder at slike lange lister med kompetanse ofte har lite å gjøre med måten arbeidet faktisk utføres på i praksis. I praksis er det slik at evnen til å kombinere kompetanser, tilpasse dem, fornye og anvende dem ofte er like viktig som den faktiske kompetansen i seg selv. Dette må ikke tolkes dithen at det ikke er noe poeng i å definere hva som skal dekkes i opplæringen av karriereveiledere, det er snarere ment å gjøre oppmerksom på at streng overholdelse og vurdering opp mot detaljert kompetanse muligens ikke er den mest effektive måten å organisere programmer på, da det reduserer de komplekse forholdene som faktisk råder i praksis, til en rekke av mekanistiske avkrysningsbokser.

Andre forskere har respondert på den overveldende mengden av kompetanse som kreves til karriereveiledning, ved å dele den opp og beskrive en familie av sammenkoblede roller med forskjellige fokusområder (Burwell og Kalbfleisch, 2007; Hiebert, 2009), noe som har gitt en hierarkisk struktur av nivåer, med flere «seniorveiledere» som forventes å vite mer og fokusere på mer strategisk kompetanse (CICA, 2019, Burwell og Kalbfleisch, 2007; Hiebert, 2009), eller ved å definere en grunnleggende opplæring og deretter oppmuntre fagfolk til å spesialisere seg innen et begrenset antall av flere avanserte områder (CICA, 2019). I mange tilfeller blir en kombinasjon av disse tre tilnærmingene tatt i bruk i praksis.

3.1.4 Hvordan bør opplæringen gis?

Opplæring av karriereveiledere kan gis på en rekke forskjellige nivåer og ha forskjellige dybdenivåer (f.eks. varierende fra én modul, eller til og med bare én dags opplæring, til hele gradsprogrammer). Vuorinen og Kettunen (2017) beskriver de varierende gradene av regulering og rigiditet som finnes internasjonalt.

Profesjonell opplæring av karriereveiledere gis vanligvis, men ikke utelukkende, på bachelornivå eller master-/doktorgradsnivå i de fleste land (Careers Profession Task Force, 2010). Dette er også

vanligvis, men ikke utelukkende, knyttet til tilegnelse av en formell kvalifikasjon, hvor ideen om å oppnå en tilleggskvalifikasjon vanligvis blir godt mottatt av dem som gjennomgår opplæring i rollen (McCrone et al., 2009, Williams et al. al., 2020). Kvalifikasjonene foreligger for det meste innenfor nasjonale kontekster, men det har vært noen forsøk på å oppnå internasjonal enighet om hva som bør omfattes (Schiersmann et al., 2012) og til og med å lansere internasjonale kvalifikasjoner i regi av International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG) (Hiebert, 2009) eller European Accreditation Framework (Evangelista, 2009a).

Opplæring kan gis enten i et eget karriereveiledningsprogram eller som en del av en bredere form for opplæring, f.eks. grader hvor karriereveiledning utgjør en enkeltmodul (Patton, 2000, Swanson, 2002). Beslutninger om hvordan karriereveiledere læres opp, overlapper med debatter om den epistemiske tradisjonen som slike fagpersoner arbeider innenfor, og spørsmål om profesjonelle roller og grenser (Hiebert, 2009, Swanson, 2002, Vera og Speight, 2003). Zelloth (2009) hevder at det finnes tre hovedtradisjoner, som han beskriver som de psykologiske, pedagogiske og hybride tilnærmingene, men dette undervurderer sannsynligvis mangfoldet av paradigmer som karriereveiledere utdannes innenfor. Med andre ord: Måten vi lærer opp karriereveiledere på, er i vesentlig grad formet av hva vi mener en karriereveileders rolle skal være, hvordan denne rollen skiller seg fra andre yrkesroller, hva vi ønsker at karriereveiledere skal gjøre og hvilke verdier vi mener bør ligge til grunn for profesjonen. Følgelig hevder Vera og Speight (2003) at opplæringsprogrammer bør defineres av en forpliktelse til sosial rettferdighet, mens andre vil hevde at dette overskrider omfanget av karriereveilederens rolle og ikke bør stå i fokus, eller iallfall ikke utgjøre hovedfokuset for opplæringsprogrammene.

Uavhengig av hvordan karriereveiledere utdannes, er det viktig at de som står for opplæringen, har høy kompetanse med en blanding av praktisk og teoretisk erfaring (Patton, 2002). Gough (2017) argumenterer også for at denne opplæringen av karriereveiledere må være tett på utviklingen innen nasjonal (og potensielt internasjonal) politikk for å holde seg relevant. For eksempel hevder Andreassen et al. (2019) at opplæringsprogrammene for karriereveiledere i de nordiske landene er blitt formet av europeiske retningslinjer for livslang utdanning og veiledning og av NICE-rammeverket.

Det finnes noe evidens som viser at karriereveiledere som har vært gjennom et opplæringsprogram, føler seg mer sikre og kunnskapsrike og bedre i stand til å utføre rollen (Hooley, Dodd og Shepherd, 2016, Patton, 2000). Det finnes også evidens som tyder på at deltagelse i et opplæringsprogram gir grunnlag for å hjelpe elever med både faktisk kompetanse og kompetanse i å bygge opp egen identitet og evne til å mestre egen karriere. (Allan og Moffett, 2016; Neary, 2014).

3.1.5 Pedagogikk i opplæring av karriereveiledere

Karriereveiledere kan få opplæring gjennom akademiske programmer (som vanligvis tilbys av universiteter), arbeidsplassbaserte tilnærminger (OCR, 2021) eller opplæringsprogrammer gitt av eksterne bedrifter (Williams et al., 2020). Ved arbeidsplassbaserte programmer er det ofte viktig at programmene kan tilbys som fjernundervisning, gjennom e-læring eller i helgene eller på andre tidspunkter utenfor vanlig undervisningstid, slik at de kan kombineres med studentenes ansvar på skolen hvor de jobber (Hooley og Schulstok, 2021, House og Jones Sears 2002, McCrone et al., 2009, Niles et al., 2009).

Pedagogikken som ligger bak opplæringen av karriereveilederne, varierer over hele verden, hvor noen kulturer følger en mer didaktisk tilnærming basert på overføring av kunnskap og kompetanse, mens andre følger en mer "sokratisk" tilnærming basert på dialog (Zahid og Staunton, 2022). En av drivkreftene er imidlertid behovet for å utvikle kompetente fagfolk. Dette får noen forskere til å hevde at erfaringsbaserte tilnærminger og et engasjement med praksis bør vektlegges (Amundson,

2008, Niles et al., 2009, Patton, 2002), inklusive det å motta undervisning og innspill fra dem som er ute i praksis (House og Jones Sears, 2002) og har mulighet til å prøve ut verktøy og modeller (Amundson, 2008). En måte å oppnå denne erfaringsbaserte læringen på er å anvende en tilnærming med omvendt undervisning, hvor kontakttiden brukes til opplæring gjennom erfaring i stedet for kunnskapsoverføring (Fulton og Gonzalez, 2015).

Der hvor studentene gjennomgår opplæring i et mer akademisk program, er det vanlig at et slikt program krever gjennomføring av praksis eller utplassering (Swanson, 2002). Praksisbaserte tilnærminger oppgis vanligvis som mer nyttige av studentene (Repetto, 2008).

Det er også viktig at opplæringen fremmer refleksivitet og utvikler reflekterende yrkesutøvere med engasjement for læring og utvikling (Amundson, 2008, House og Jones Sears, 2002). Dette kan oppnås på en rekke måter, blant annet journalføring, dialogiske tilnærminger og aksjonsforskning. Parcover og Swanson (2013) fremhever også viktigheten av veiledning som en nøkkelkomponent i opplæringen av karriereveiledere. Veiledning kan i denne sammenheng defineres som tilrettelagt refleksivitet og tilbakemelding på praksis som involverer en student og en veileder.

Å delta i et opplæringsprogram burde også utgjøre en mulighet for å gå inn i et praksisfelleskap. Opplæringen bør utformes slik at studentene knytter langsiktige kontakter til sitt kull og profesjonen for øvrig (House og Jones Sears, 2002). Studentene kan deretter utnytte disse relasjonene til å opprettholde sin faglige utvikling gjennom hele yrkeskarrieren.

3.1.6 Fortsatt faglig utvikling

Litteraturen er tydelig på at samtidig som det er viktig med økt fokus på grunnleggende opplæring, er det også behov for kontinuerlig opplæring og støtte gjennom kontinuerlig faglig utvikling. Faktisk er det ofte vanskelig i praksis å skille mellom grunnopplæring og kontinuerlig faglig utvikling, særlig når en yrkesutøver allerede har gjennomgått en eller annen form for praksis i forkant av opplæringen. Dette er svært vanlig når man har praktisert som lærer i en årrekke før man begynner med karriereveiledning. Således vil tilgang til kontinuerlig faglig utvikling sikre at karriereveiledningsprofesjonen kan være fleksibel, og bidra til profesjonalisering av alle dem som utøver yrket, i stedet for bare av dem som har fått karrierespesifikk opplæring ved karrierestart (Neary, 2014).

Kontinuerlig faglig utvikling kan være viktig for å la karriereveiledere spesialisere seg og utvikle seg på områder som ikke er blitt behandlet under grunnopplæringen. Kontinuerlig faglig utvikling for karriereveiledere må imidlertid handle om mer enn utvikling av ny faglig kompetanse. Det er også viktig at det fremmer refleksivitet og oppmuntrer til å ta hensyn til tidligere og fremtidig praksis (Harrison et al., 2001). Mange karriereveiledere velger å delta i kontinuerlig faglig utvikling, særlig i akkrediterte former for utdanning på høyere nivå, for å styrke sin profesjonelle status og utvikle sin yrkesidentitet og yrkeskarriere (Neary, 2014).

Patton (2000) fremhever at selve skolen er avgjørende for å sikre at karriereveiledere får god støtte og kan utvikle seg videre. Ideelt sett vil kontinuerlig faglig utvikling både oppfylle individets behov for personlig utvikling og yrkesmessig utvikling og skolens behov, ved å sørge for en observerbar forbedring i kvaliteten på karriereveiledningsprogrammet. Et godt eksempel på dette tilbys av Careers and Employability Initiative i Storbritannia, som utviklet karriereledere samtidig som seniorlederne i karriereledernes skoler ble koblet inn og skolen fikk støtte til å gå gjennom en prosess med organisasjonsutvikling for å forbedre karriereveiledningsprogrammet (Hooley, Dodd og Shepherd, 2016).

Patton (2002) fremhever også interesseorganisasjoners rolle i å sørge for fokus på fortsatt faglig utvikling. Interesseorganisasjoner skaper et praksisfelleskap for karriereveiledere, men kan også

inneha roller som å holde oversikt over kontinuerlig faglig utvikling, kvalitetssikre praksis og tilby og koordinere tilbud om kontinuerlig faglig utvikling. Careers Profession Task Force (2010) hevder at karriereveiledere bør pålegges å registrere og rapportere om sin kontinuerlige faglige utvikling som en tilnærming til kvalitetssikring i profesjonen. Mens flere regulatoriske tilnærminger setter minimumskrav for kontinuerlig faglig utvikling for karriereveilederne (CPA, 2012), foreslår f.eks. CICA (2019) at karriereveiledere i Australia bør gjennomgå minst 15 timer i året med kontinuerlig faglig utvikling.

Argumentet er sterkt for at karriereveiledere bør gjennomgå kontinuerlig faglig utvikling, og både enkeltpersoner og skoler drar nytte av å delta i det. Men der det er behov for en storstilt oppkvalifisering av profesjonen, vil det sannsynligvis være viktig for myndighetene å stimulere til slik opplæring gjennom finansiering eller en annen mekanismer (Gough, 2019, Williams et al., 2020).

3.1.7 Oppsummering fra internasjonalt review

Denne litteraturgjennomgangen har sett på eksisterende evidens for opplæring av karriereveiledere i et internasjonalt perspektiv. Den har fokusert på opplæring av karriereveiledere i skolen, men funnene viser at den spesifikke litteraturen knyttet til denne gruppen er begrenset. Det finnes imidlertid en langt større, om enn fortsatt fremvoksende litteratur om opplæring av karriereveiledere mer generelt.

Denne litteraturen fremhever det faktum at utviklingen i opplæringen av karriereveiledere er innebygd i bredere prosesser for profesjonalisering og formet av politikk. Tilnærminger til kompetanseheving må også anerkjenne mangfoldet og kompleksiteten ved profesjonen karriereveiledning, hvor det finnes mange hybrid-fagpersoner.

Som vist i figur 3-1 finnes det forskning som belyser og kan informere oss om innholdet i de sju kompetanseområdene som er valgt i nasjonalt kvalitetsrammeverk (presentert i kapittel 1.3.1). Det finnes diverse strategier som brukes for å gjøre profesjonen i stand til å dekke det nødvendige oppgavemangfoldet gjennom en form for strukturert arbeidsdeling. Dette har nødvendigvis implikasjoner for den tilnærmingen man velger i opplæringen.

Forskningen gir også noe kunnskap om hvilke former for pedagogikk som kan være mest effektive i opplæringen av karriereveiledere. Selv om det er viktige forskjeller mellom kulturer og land, fremhever konsensus at det er mest effektivt med erfaringsbaserte og refleksive tilnærminger til opplæringen.

Til syvende og sist er det viktig å anerkjenne at kontinuerlig faglig utvikling er et nøkkelement i opplæringslandskapet for karriereveiledere. Det er ikke mulig å se på dette som et problem som kan løses utelukkende ved bruk av nye former for grunnopplæring.

3.2 Hva fins av norsk empiri om behov for kompetanse på karriereveiledning i skolen?

3.2.1 Karriereveiledning og/eller sosialpedagogisk rådgivning?

I Buland et al. (2020) settes status for rådgivning² i norsk skole anno 2020, og det undersøkes hvor langt man er kommet mot målet «karriereveiledning som hele skolens oppgave». Rådgivernes kompetanse drøftes som en viktig del av dette. Rapporten undersøker både karriereveiledningsdelen og den sosialpedagogiske delen av rådgiverrollen, og dette er en tosidighet som kan sies å komplisere diskusjonene rundt rådgiverrollen og karriereveiledning i norsk litteratur. I Mordal et al. (2022) brukes *rådgiver* som betegnelse på den eller de ved skolen som har ansvar for både karriereveiledning og sosialpedagogisk veiledning, uansett om rådgivningstjenesten er delt³ eller ikke. Winjevoll (2021) bekrefter at dette er to roller og/eller kompetanseområder som det både er vanskelig og kanskje u hensiktsmessig å skille mellom ettersom det her er snakk om mange overlappende kompetanseområder. Karriereveiledningens gjenstandsområde er arbeid og utdanning kontra sosialpedagogikkens gjenstandsområde som er psykisk helse og tiltaksarbeid, og det som i realiteten skiller mellom dem er hva som forventes av de to rollene. De grunnleggende kompetansene med tanke på relasjonsbygging, veiledningsprosesser og systemarbeid er i stor grad de samme. I tillegg påpeker Johansen (2021) at rådgivere må ha bedre kompetanse på spesielle behov i møte med funksjonshemmede, ettersom også disse elevene har rett på sosialpedagogisk veiledning og karriereveiledning.

Med tanke på karriereveiledningens mulige rolle i arbeidet mot frafall i skolen, peker også Grønvik (2015) på behovet for en kombinasjon av det vi kjenner som karriereveiledningskompetanse og sosialpedagogisk kompetanse. I møte med elever som er i ferd med å falle ut av skolen er det behov for både den fremtidsrettetheten og fremoverlentheten og kunnskapen om veier inn i arbeid som karriereveiledning kan gi, samtidig som den psykososiale kompetansen går hånd i hånd. Grønvik (2015) oppsummerer at rådgivningstjenestens potensial med tanke på frafall imidlertid er relativt uoppdaget eller lite anerkjent, og påpeker at det er en jobb å gjøre i det å anerkjenne rådgivning som et viktig innsatsområde i skolen.

3.2.2 Formell eller uformell kompetanse?

Buland et al. (2014) utdyper hva som kan være spesielt med veiledningsprosesser i karriereveiledning. Dette innebærer ofte at rådgiver må ta på seg rollen som elevens kritiske venn, som kan stille gode spørsmål og bidra til refleksjon og ny læring, og slik sett er det å være en «ekspert på valg» en av rådgiverens viktigste kompetanse. Ikke for å fortelle hva eleven skal velge, men for å vite hva som er gode spørsmål, som bringer eleven opp på et høyere valgmodenhetsnivå. I tillegg kreves det god kunnskap om karriereveiledningens gjenstandsområde – arbeid og utdanning. Dette inkluderer både lokalt og nasjonalt nivå. Ekspertisen innebærer også et solid teoretisk grunnlag for å for eksempel kunne bruke kartleggingsverktøy på en kritisk måte (Buland et

² I rapporten brukes rådgivning som begrep. Se ellers kapittel 1.4 for avklaring om begrepsbruk

³ At rådgivertjenesten er delt innebærer at det er forskjellige personer som har ansvar for de forskjellige veiledningsområdene.

al., 2014). Det å få et teoretisk grunnlag for praksis er som oftest forbundet med formell utdanning, jf. Hooley, Johnson & Neary (2016), og det samme er didaktisk og pedagogisk kompetanse. Røise (2022) peker på at det er behov for at lærere har slik kompetanse når de skal undervise i faget utdanningsvalg. Hun argumenterer hun for en didaktikk som er kritisk, kontekstuell og kompleks. Hennes anbefaling er at faget i større grad vektlegger kollektive refleksjonsprosesser i klassen.

Når det i noen tilfeller legges vekt på at rådgiver må være «riktig type person» for jobben (Hauge, 2019) som kan sies å være en mer uformell kompetanse, innebærer dette å være en person som har gode relasjonelle kvaliteter og kompetanse. God relasjonskompetanse innebærer å skape trygghet gjennom å ha en profesjonell og anerkjennende holdning som bekrefter elevenes verdi og selvfølelse, i tillegg til at rådgiveren har kunnskap om arbeid og utdanning og kan svare på spørsmål om dette (Valstad, 2012). Det er også en viktig kompetanse hos rådgiver å kunne sortere mellom rådgivningens mål og elevenes behov, noe som innebærer å kunne balansere forventninger, krav og behov i rådgivningen. Denne kompetansen kan ses som balansekunst og evne til improvisasjon (Mathiesen, 2022).

I Buland et al. (2020) kommer det frem at rådgiverne selv opplever at formell kompetanse er svært viktig for å kunne utføre funksjonen. Det har vært en økning i andelen rådgivere med slik kompetanse det siste tiåret, men i mange tilfeller kreves ikke formell kompetanse ved ansettelse i rådgiverstillinger. Av de som har formell kompetanse, ser man en trend hvor det i ungdomsskolen er vanligst med utdanning opp til 60 studiepoeng, mens i videregående har rådgiverne i større grad utdanning ut over 60 studiepoeng. Her er det også oftere *krav* til kompetanse ved ansettelse (Buland et al., 2020).

3.2.3 Kompetanse er ferskvare

Samtidig er det også en formening om at kompetanse er «ferskvare» - det er behov for kontinuerlig påfyll (Buland et al., 2020). For karriereveiledning gjelder dette spesielt kunnskap om arbeids- og samfunnsliv, ettersom det kontinuerlig trengs kunnskap om hvordan samfunnsendringer og -forhold påvirker arbeidslivet og arbeidsmarkedet. Av de temaene som rådgiverne lister opp er alternative utdanningsløp, flerkulturelle problemstillinger, arbeidsmarked og psykisk helse prioritert høyest, og i kommentarene nevnes kjønnsproblematikk og flerkulturelle problemstillinger. Med andre ord gjenspeiler kompetansebehovet aktuell problematikk og løpende diskusjoner i arbeids- og samfunnsliv. I kommentarene nevnes blant annet behovet for å kunne være en kompetent «informasjons-innhenter og -formidler» (Buland et al., 2020).

Med tanke på samfunnsaktuelle problemstillinger og behovet for kompetanse, viste pandemien tydelig at det er et behov for endringskompetanse og fleksibilitet. Rådgivningstjenestene ble på samme måte som det øvrige samfunnet tvunget over i en digital hverdag, og rådgivere måtte finne andre måter å gi karriereveiledning på (Bolstadbråten & Bråten, 2021). Som en viktig faktor for å lykkes med denne overgangen, oppsummerer de at det ligger digital kompetanse og undervisningskompetanse i bunnen for den fleksibiliteten og omstillingsevnen som var nødvendig for å få gitt karriereveiledning og karrierelæring i denne perioden, samtidig som de også understreker at kompetanse på å gi karriereveiledning og -læring på digitale flater, såkalt integrert karriereveiledning (Bakke et al., 2018) blir viktig kompetanse også i fremtiden.

Rådgivere på ungdomsskolen oppgir også at det i noen grad er behov for kunnskap om videregående, yrkesfag og fagskole. De opplever også at det er behov for påfyll av aktuell

rådgivningsteori og å følge med i fagutvikling. Rådgiverne opplever at etter- og videreutdanning, samt nettverksarbeid og erfaringsdeling er viktig for slikt påfyll (Buland et al., 2020).

3.2.4 Mangfoldig kompetansebehov - behov for samarbeid mellom nivåer og roller

Det er behov for mer kompetanse blant de som er rundt rådgiverne, både i lærerkollegiene for å få til et bedre samarbeid om utdanningsvalg, men også mer aksept og forståelse for hva deres oppgave og rolle egentlig er (Buland et al., 2020). Dette bekrefter også Mordal et al. (2022) i sin rapport om kvalitet i skolens karriereveiledning, hvor det pekes på at de andre fagpersonene man forholder seg til i arbeidshverdagen har begrenset kompetanse på karriereveiledning og karrierelæring, og de har få sparringspartnere foruten de som er i deres lokale rådgivernettsverk. Dette så vi også i vår spørreundersøkelse, altså at enkelte tok utdanning for å komme i kontakt med «likesinnede» (se kapittel fem).

Også i ledernivået er det behov for kompetanse, ettersom det at ledere «lener» seg på rådgivere for å drive karriereveiledningsarbeidet kan gjøre at rådgiverne opplever seg som ensomme og at de har i overkant mye ansvar for karriereveiledningen. Dette er også påpekt av Buland et al. (2014), at skoleeier-nivået også må ha mer kunnskap om og forståelse for karriereveiledning, ettersom det her legges føringer for arbeidet i skolene. I spørreundersøkelsen så vi at skoleeier og skolelederens engasjement og tilrettelegging for utdanning er av stor betydning. Mordal et al. (2022) konkluderer med at det er behov for både en kompetanseheving på karriereveiledning for ledere i skolen som er de som faktisk skal lede arbeidet med karriereveiledning, i tillegg til at rådgivere trenger mer kompetanse på arbeid på systemnivået, altså mer innsikt i rammene for skolens drift og virksomhet. Organisering av karrierelæringsaktiviteter fordrer både kunnskap om karrierelæring og kunnskap om systemer og organisasjoner (Buland et al., 2014). Vi har også sett i våre data at ledere har behov for kompetanse på karriereveiledning, men at dette er noe annet enn lærere og karriereveilederes behov (se kapittel fem og seks).

Med tanke på rådgiveres samarbeid med det øvrige lærerkollegiet, poengterer Holm-Nordhagen (2021) i likhet med Røise (2022) at det er et kompetansebehov også den andre veien, altså at rådgivere har behov for didaktisk og pedagogisk kompetanse til å drive arbeidet med karriereveiledning og karrierelæring. Han oppsummerer at i et samarbeid mellom lærer og rådgiver hvor begge deltar i karriereveiledningsarbeidet, er den gjensidige læringen som oppstår med på å heve kvaliteten på karriereveiledningen og styrke karriereveiledningskompetansen utenfor rådgiverrollen. I tillegg kan rådgiveren trekke veksler på lærerens pedagogiske kompetanse og kjennskap til elevene.

Samarbeid og delt kunnskap bidrar til at lærere heller kan bli «ambassadør» for en mer faglig forståelse av karriere og karriereveiledning (Walseth 2021). I tillegg har særlig yrkesfaglærere verdifull erfaring fra sine yrker, og kunnskap og samarbeid om karrierelæring fra begge parter kan bidra til at karrierelæring lettere kan integreres i fagene (Buland et al., 2014; Melhus, 2022). Med andre ord er det også viktig å tenke kompetanseheving for flere enn bare rådgiver, noe som er et argument for at karrierelæring og karriereveiledning må inn i lærerutdanningen, noe våre respondenter også har påpekt (kapittel fem).

Når det gjelder hvordan lærere og rådgivere kan samarbeide om karriereveiledning og karrierelæring, peker Alhaug (2021) på at i kvalitetsrammeverket for karriereveiledning (Bakke et al., 2020) deler karriereveiledningsarbeidet inn i flere delområder som kan innebære en tydeligere

ansvarsdeling og en allokering av roller. Våre informanter og respondenter har drøftet dette (kap. 5 og 6). Alhaug (2021) drøfter at blant annet ved å skille mellom karriereinformasjon og strukturert karrierelæring ser man at lærere og rådgivere bidrar på forskjellige måter, den ene med et overblikk og den andre med kunnskap relevant for enkeltfagene. Dette speiles i de to kompetansenivåene som er foreslått, hvor lærere for eksempel kan fokusere sin kompetanse på få områder og være kompetent, mens en rådgiver bør ha god overordnet og helhetlig kompetanse innen karriereveiledning og slik sett være spesialisert (Alhaug, 2021). Dette tydeliggjør ikke bare en ansvarsfordeling, men også forskjellige behov for kompetanse hvor lærere trenger kompetanse i karriereinformasjonsarbeid og en forståelse av hva karriereveiledning innebærer.

Winjevoll (2021) utdyper hva spesialisering innebærer av kompetanse med tanke på å gi profesjonell karriereveiledning ut fra kvalitetsrammeverkets syv områder (Bakke et al., 2020). Det er å også jobbe på et overordnet nivå med å synliggjøre strukturer og jobbe med karriereveiledning på systemnivå i skolen, kanskje i en ekspertrolle og i samarbeid med ledelsen, noe som er en viktig del av profesjonalisering av karriereveiledningen i skolen. Ut fra spørreundersøkelsen observerte vi at de som opplevde å være spesialisert innen karriereveiledning og ofte hadde utdanning i karriereveiledning på høyere akademisk nivå, oftere hadde oppgaver innen ledelse og utvikling av karriereveiledningen på skolen (se kapittel fem). For å kunne finne plass til en slik rolle og sørge for myndighet og ansvar, er det viktig at også skoleeier får bedre kompetanse på karriereveiledning (Winjevoll, 2021) og kommer på banen (Buland et al., 2014).

3.2.5 Utdanningstilbud

Buland et al. (2020) bemerker at utdanningstilbud innen rådgivning bør bli bedre, men det er flere tilbud innen karriereveiledning/yrkes- og utdanningsveiledning enn i sosialpedagogikk. Dette har vi også sett i gjennomgangen av utdanningstilbud i denne undersøkelsen (se kapittel fire) Tilbudet oppleves imidlertid som fragmentert og det er vanskelig å kombinere forskjellige kurs og emner for eksempel inn i en grad blant annet på grunn av forskjellige akademiske nivåer, og i noen grad oppleves tilbudene som for lite spesialisert og for lite praksisnære. Mordal et al. stilte i 2015 spørsmålstegn ved hvor godt de daværende utdanningstilbudene gjenspeilte et reelt behov, altså om det som ble tilbudt faktisk var relevant kompetanse for rådgivere. I denne sammenhengen ble det trukket frem et behov for mer kompetanse på sosialpedagogiske spørsmål, samt også fokus på lokal kunnskap, hvor utdanning gir svar på hva slags lokal kunnskap som er av betydning å innhente. Philips (2021) understreker også dette, altså at rådgivere trenger mer kunnskap om lokalt næringsliv og kontekst for å kunne ha et bedre samarbeid med eksterne partnere om karriereveiledning og karrierekompetanse.

3.2.6 Oppsummering av norsk review

Hovedtemaene som ønskes belyst i denne rapporten er: oversikt over utdannings- og videreutdanningstilbudene innen karriereveiledning; innsikt i opplevd tilgang, kvalitet og utbytte av studietilbudet innen karriereveiledning; og kunnskap om kompetansebehov, rammebetingelser og arbeidsgivers tilrettelegging i skolen, både ungdomsskole og videregående skole. I dette kapitlet har vi beskrevet hvilken empirisk litteratur som ligger til grunn for å vurdere hvilken kompetanse som er aktuell for de som har ansvar for karriereveiledning i skolen.

De viktige temaene i denne diskusjonen handler om avgrensning av kompetanseområder gjennom spørsmål som: skal rådgiver ha kompetanse om bare karriereveiledning eller også sosialpedagogisk rådgivning? Hva innebærer spesialisering innen karriereveiledning og hva er generell kompetanse innen karriereveiledning som flere i skolen kan eller bør ha? Hvilke sammenhenger er det mellom det som kan sies å være lærerkompetanse og det som er en spesialisering i karriereveilederrollen? Og i forlengelsen av dette, hvordan sette sammen en dekkende og funksjonell kompetansepakke av teoretisk og praktisk kunnskap på flere nivåer, som gjør karriereveilederen i stand til å veilede og undervise både individer og grupper, veilede og samarbeide med kolleger om karriereveiledning og karrierelæring, samt også jobbe på systemnivå med skoleleder, skoleeier og det lokale næringsliv?

Gjennomgangen etterlater et inntrykk av at kompetansebehovet er mangfoldig og vedvarende, og det er ikke så mye å hente av empirisk litteratur som eksplisitt omtaler karriereveilederes og rådgiveres kompetanse på karriereveiledning. Det er en begrenset mengde litteratur som faktisk tar opp denne kompetansen i lys av skolekonteksten. Derfor er det mye å lære ved å se til den øvrige litteraturen som omhandler utdanning og opplæring av karriereveiledere generelt.

Diskusjonen rundt utdanning og opplæring i karriereveiledning må ses i sammenheng med et større spørsmål som handler om profesjonalisering av praksis og hvordan dette formes av policy/politiske mål og intensjoner. Samtidig må utdanning og opplæring av karriereveiledere håndtere variasjonen og kompleksiteten man ser innen karriereveiledningspraksis, hvor man blant annet finner mange forskjellige «hybrider» som kombinerer karriereveiledning med andre roller. Dette har vi også observert i dette prosjektet, og vil komme tilbake til i rapporten. Det er likevel mulig å ut fra forskningen identifisere en liste over kompetanser som kan sies å være viktige å ha med i utdanningen for karriereveiledere, og disse kan sammenlignes med kompetansestandardene i kvalitetsrammeverket. Samtidig gir det høye antallet kompetansepunkter grunn til å spørre om dette virkelig er en rolle, eller om det er mange. I sammenheng med dette ser man at det er mange måter å få dekket alle oppgavene og arbeidsområdet på, for eksempel ved å fordele dem – noe som igjen har implikasjoner for hvordan man skal tenke rundt utdanning og opplæring av karriereveiledere.

Litteraturen gir oss også noe kunnskap om hva som er mest hensiktsmessig med tanke på pedagogikk og metoder i utdanning av karriereveiledere. Selv om forskjellige kulturer og kontekster gjør at det vil være variasjoner her, er det likevel erfaringsbaserte og refleksive tilnærminger til utdanning som er ut til å fungere best. Relatert til dette er det å tenke kontinuerlig kompetansepåfyll essensielt, ettersom verden er i konstant endring og fagfeltet er i utvikling slik at behovet for relevant og aktuell kompetanse innen karriereveiledning ikke kan løses ved at utdanning er en engangshendelse.

I det følgende vil vi presentere vår empiri og se om erfaringer fra praksisfeltet kan belyse disse spørsmålene, og gi grunnlag for en helhetlig tenkning rundt kompetanse, roller og ansvar når det gjelder karriereveiledning i skolen.

4. Gjennomgang av utdanningstilbud

I dette kapitlet presenteres funn fra desk-review undersøkelsen med påfølgende intervju av kontaktpersoner for de ulike utdannings- og videreutdanningstilbudene i karriereveiledning. Videre i teksten vil vi referere til denne delen av utdanningsfeltet som karriereveiledningsrelevant utdanning.

4.1 Innledning

Norske karriereveiledere har en mangfoldig utdanningsbakgrunn som utgangspunkt for sin praksisutøvelse. Hva slags utdanning som kan karakteriseres som særlig karriereveiledningsrelevant, er dermed et komplekst spørsmål. I Norge er det valgt en modell som ikke innebærer en spesifikk bachelorutdanning (profesjonsutdanning) for de som vil jobbe som karriereveiledere, og de har dermed et stort spenn av grunnutdanninger som utgangspunkt. For eksempel vil de aller fleste som jobber med karriereveiledningsoppgaver i skolen, har en lærerutdanning (Se kapittel fem). Karriereveiledere i andre sektorer har en noe mer variert grunnutdanning som utgangspunkt, som f.eks. bachelor eller tilsvarende i pedagogikk, psykologi, sosiologi, økonomi, samfunnsfag m.m. Mange har også tatt videreutdanninger som absolutt kan være relevante for karriereveiledningsoppgaver, av typen veiledning og coaching, tverrfaglige veiledning, pedagogisk veiledning osv.

I vår kartlegging av hvilke formelt kompetansegivende studietilbud som finnes i dag som er relevante for de som jobber som karriereveiledere på tvers av sektorer, har vi begrenset oss til å utforske studietilbud som enten har

- a. karriereveiledning, rådgivning, karrierelæring eller utdanningsvalg i tittelen, eller
- b. er løftet frem av kontaktpersonene ved utdanningsinstitusjonene som særlig relevant for de som vil jobbe som karriereveiledere/lærere i utdanningsvalg

4.2 Eksisterende utdannings- og videreutdanningstilbud

Utdanningsporteføljen av karriereveiledningsrelevant utdanning som eksisterer i Norge i dag er samlet på sju høyere utdanningsinstitusjoner (se kapittel 4.4. for en skjematisk framstilling av tilbudene). I kjølvannet av Bologna-prosessen og omlegging til ny gradsstruktur for høyere utdanning i Norge på begynnelsen av 2000 tallet (St.mld. nr. 27,2000-2001) har det vært et fokus på å bygge sterkere studieprogram og mer sammenhengende studieløp (Michelsen & Aamot, 2007) hvor enkeltstående emner og videreutdanninger ikke blir såkalte «dead ends» hvor man som student ikke kommer videre. Vi ser dette gjenspeilet ved at de karriereveiledningsrelaterte videreutdanningstilbudene som finnes i Norge i dag i stor grad er knyttet opp mot eller direkte innlemmet i mastergradsprogram. Hele fem mastergradsprogrammer kan vi karakterisere som særlig karriereveiledningsrelaterte med emner som også kan gjennomføres som mindre videreutdanningsenheter.

De fem masterprogrammene har litt ulik profil. Mens master i rådgivning for barn og unge ved NTNU, har en tydelig praksisnær «rådgivning i skolen» profil, har master i rådgivningsvitenskap ved samme institusjon en litt bredere «veiledningspsykologisk» profil. Master i ledelse ved Universitetet i Agder har naturlig nok hovedfokus på ledelsesperspektiver, mens master i karriereveiledning ved USN og HINN har en gjennomgående samfunnsvitenskapelig, tverrsektoriell karriereveiledningsprofil. Vi kan her trekke noen paralleller til Zelloth (2009) sine tre hoved-tradisjoner presentert i 3.1.4, den

pedagogiske, den psykologiske og den hybride, selv om norsk karriereveiledningsutdanning hovedsakelig opplever seg mest hjemme i den hybride tradisjonen.

I tillegg til masterprogrammene med søkbare enkeltemner, finnes det elleve selvstendige videreutdanninger hvorav de fleste rekrutterer på tvers av sektorer. På grunn av sin nivåinnplassering vil disse videreutdanningene gi godskriving inn i en rekke pedagogiske og samfunnsfagsorienterte masterprogrammer. Vi finner kun to utdanningstilbud som pr. i dag ligger på bachelornivå, og der forteller de programansvarlige om planer for å omgjøre emnene fra bachelor til master nivå. Studentene som søker om opptak til master- og videreutdanning i karriereveiledning, har med få unntak en bachelor eller tilsvarende som utgangspunkt, og det oppleves som lite tilfredsstillende at disse studentene blir avskåret fra innpassing på et videre masterløp. I tillegg har to institusjoner (HVL og USN) tilbud om utdanningsvalg som valgfag i lærerutdanningen (GLU). Disse er også naturlig innplassert på bachelornivå, da de tilbys som valgfag på tredje året. Oppsummert er opptakskravet for å kunne studere karriereveiledning i norsk høyere utdanning i dag, i 90-95 % av tilfellene, en bachelorgrad eller tilsvarende.

Norge har i motsetning til en del andre land (bl.a. Sverige) foreløpig ingen formell grunnutdanning, altså bachelorløp, som jf. litteratur på profesjonalisering (se punkt 3.1.2) oppleves som veien inn i karriereveiledningsprofesjonen. Det nærmeste vi kommer er bachelor i rådgivning og voksnes læring ved NTNU.

Alle de totalt seksten karriereveiledningsrelevante studieprogrammene/ videreutdanningene som finnes (se tabell under 4.4), rekrutterer mange studenter fra skolesektoren. Syv av de seksten tilbudene kan karakteriseres som særlig skoler relevante og rekrutterer nærmest utelukkende ansatte fra skolen.

4.3 Organisering av utdanningstilbudene

Utdanningstilbudene er organisert som emner på 10, 15 eller 30 studiepoeng, og tilbys som oftest på deltid (halv fart), for å tilpasses en studentgruppe som normalt er i jobb ved siden av studiene. Organiseringen av studietilbudene skjer i hovedsak som en kombinasjon av fysiske samlinger og diverse digitale aktiviteter.

De ulike finansieringsmodellene, gjør at det pr i dag er store forskjeller på hva en studieplass koster for en enkelt student. Der studietilbudene finansieres gjennom egen rammebevilgning, betaler studentene kun en obligatorisk semesteravgift til studentsamskipnaden, i tillegg til utgifter til samlinger og pensumlitteratur. Der hvor studietilbudene er studieavgifts-finansiert, noe som gjelder de fleste nyere tilbud, vil studentene i tillegg måtte ut med i gjennomsnitt 35 000 NOK for 30 studiepoeng.

Antall studieplasser på de ulike tilbudene ligger mellom 20 og 50. Programansvarlige melder om en generelt synkende kurve med tanke på hvilke av de med tilbud om studieplass som faktisk møter opp til studiestart og videre hvilke studenter som gjennomfører studiet. Dette gjenspeiles også i DBH databasen oversikt over antallet studenter som har gjennomført.

Oppsummert er status pr. i dag at syv høyere utdanningsinstitusjoner i Norge tilbyr til sammen 16 utdanninger/enkeltemner innenfor det vi har definert som karriereveiledningsrelevant utdanning. Fem av disse er masterprogram, mens 11 er definert som selvstendige videreutdanninger. I neste avsnitt presenteres en oversikt over alle studietilbudene i tabells form. En mer detaljert sammenfatning om innrettingen på disse studietilbudene blir presentert som vedlegg.

4.4 Utdanningstilbudene fremstilt i tabell

Institusjon (i alfabetisk rekkefølge)	Studietilbud	Studiepoeng/ Nivå	Antall studieplasser	Finansiering
Høgskolen i Innlandet (HINN)	Karriereveiledning - karrierekompetanse og karrierelæring	15 / bachelor	20-40	Studieavgift
	Master i karriereveiledning, bredde og dybde	120/ master	20 på deltid	Egenfinansiert
	Videreutdanning i karriereveiledning	30/ master	40-50	Egenfinansiert
	Videreutdanning i Rådgivning 1 og 2	30 + 30/ master	20-40	Studieavgift
Høgskolen på Vestlandet (HVL)	Karriereveiledning	15 + 15/ master	30-40	Studieavgift
	Utdanningsvalg som valgfag i læringsutdanningen	30/ bachelor	15-30	Egenfinansiert
Norges teknisk – og naturvitenskapelige universitet (NTNU)	Rådgivning for barn og ungdom – master	120/ master	30	Studieavgift
	Rådgivningsvitenskap – master	120/ master	30	Egenfinansiert
Oslo Met	Karriereveiledning og sosialpedagogisk rådgivning	60/ bachelor	40	Studieavgift
	Karrierelæring og utdanningsvalg	30/ master	30	Egenfinansiert
Universitetet i Agder (UIA)	Master i ledelse med spesialisering i Arbeidsliv og Karriereveiledning	90/master	35	Studieavgift
	Inkluderingskompetanse, videreutdanning	30, master	30	Finansiert av Sørlandets kompetansefond
Nord Universitet	Rådgivning og innovasjon – videreutdanning	30/ master	Har ingen informasjon	Egenfinansiert
Universitetet i Sørøst-Norge (USN)	Master i karriereveiledning	120/ master	20 på deltid	Egenfinansiert
	Karriereveiledning for rådgivere i Osloskolen	30 + 30/ master	50 (modul 1) 30 (modul 2)	Finansiert av Oslo kommune
	Utdanningsvalg som valgfag i lærerutdanningen	15 + 15/ bachelor	Ca. 20	Egenfinansiert

Figur 4-1 Utdanningstilbud Studiene som er markert med farge henvender seg (nesten) utelukkende til ansatte i skolen.

4.5 Relevante tema i studieplanene

Innholdsmessig varierer det hvordan studietilbudene er bygget opp og hvilke tematiske overskrifter som står i emneplanene. Temaer som i stor grad går igjen på tvers av institusjoner og studieprogram er: veiledningsferdigheter, kommunikasjons- og relasjonskompetanse, etikk, karriereteorier, valgprosesser, karrierelæring, karrierekompetanse, utvikling og trender i arbeidsmarkedet, kjønns- og kulturperspektiver i karriereveiledning, mangfold, inkludering, nettverk og samarbeid. Utdanningene som retter seg direkte mot skolesektoren er i tillegg opptatt av rådgiver/karriereveileder som koordinator og karriereveiledning som et helhetlig tjenestetilbud på skolen. I dette spennet av temaer kommer den hybride profesjonelle identiteten til norsk karriereveiledningsutdanning til uttrykk (Hooley, Johnson & Neary, 2016; Andrews & Hooley, 2019).

4.6 Relasjon til de nasjonale kompetansestandardene for karriereveiledning

I følge de programansvarlige utgjør kvalitetsrammeverket for karriereveiledning en naturlig del av undervisningen i de ulike studietilbudene. Det synes å variere litt hvorvidt fagmiljøenes interne krefter står for denne undervisningen, eller om det brukes eksternt innleide krefter. Studiestedene opplever en økning blant studentene som er opptatt av rammeverket og skriver oppgaver om bruken i praksis. Særlig på masterprogrammene presiseres det at studentene også trenes i å se rammeverket og andre offentlige styringsdokumenter med et kritisk blikk, og drøfte mulige spenningsforhold knyttet til karriereveiledningens oppdrag. Per i dag er det få studier som eksplisitt oppgir at emneplanene er revidert med kvalitetsrammeverket som ramme, men flere programansvarlige nevner at dette er det planer om ved neste revidering.

4.7 Opplevde styrker, utfordringer og planer for videre utvikling

En gjennomgående selvrapportert styrke i disse utdanningstilbudene handler om en arbeidsrelevant og praksisnær tilnærming, hvor det er gode koblinger mellom forskning, undervisning, arbeidskrav og praksis. Dette samsvarer med anbefalingene i det internasjonale reviewet. Studentevalueringer forteller at undervisningen oppleves i stor grad som anvendbar og nyttig. Et fagmiljø i vekst og utvikling løftes frem som en styrke hos enkelte institusjoner, mens andre steder er fagmiljøet fortsatt preget av stor sårbarhet. Noen studietilbud melder om god rekruttering.

Manglende forutsigbarhet og trange økonomiske rammer trekkes frem som en av de største opplevde utfordringene for utdanningstilbyderne. De ulike finansieringsordningene (egenfinansiert av rammebevilgningen, studieavgifts-finansiert eller kjøpte studieplasser fra store arbeidsgivere) spiller en rolle for studentrekrutteringen. Når det gjelder studenter fra skolen, er det også avgjørende for rekrutteringen hvorvidt skoleeiere i ulike regioner prioriterer utdanning i rådgivning/karriereveiledning og tilrettelegger for at studentene faktisk får gjennomført studiene. Det er svært

krevende og demotiverende for utdanningsinstitusjonene å planlegge for undervisningsopplegg der søker tallene hele tiden balanserer ned mot sperregrensen. Som eksempel melder rådgivningsmiljøet ved NTNU om at de brukte mye tid og energi på å rigge et studietilbud i utdanningsvalg som aldri kom i gang på grunn av for lite søkere.

Rådgivningsstudiene som ble opprettet under Kompetanse for kvalitet programmet i 2009 ved henholdsvis HVL (den gang Høgskolen i Bergen), Nord Universitet (den gang Høgskolen i Nesna), NTNU (bl.a. ved det som var Høgskolen i Sør-Trøndelag) og HINN (den gang Høgskolen i Lillehammer), er opprettholdt i en eller annen form, og rekrutterer fortsatt hovedsakelig studenter fra skolen. Men beslutningen om å fjerne rådgiverstudiet fra Utdanningsdirektoratets katalog i Kompetanse for kvalitet programmet, har gjort at disse tilbudene stort sett balanserer på en knivsegg i forhold til økonomisk bærekraft, noe som igjen påvirker hvorvidt de ulike institusjonene prioriterer å bygge opp/ned fagmiljøet. Unntaket er i dag rådgiverstudiet ved NTNU, som i de siste to/tre årene har rekruttert godt og opererer med ventelister. Rådgivningsrelevante videreutdanninger ved Oslo Met samt USNs videreutdanning for rådgivere i Oslo-skolen rapporterer også om stabil god søkning. HVL rapporterer om svak rekruttering de siste årene, det samme ser vi med HINNs rådgiverutdanning. Trange økonomiske rammer kan også sette press på studiestedene om mer auditoriumsundervisning fremfor mer ferdighetstrening i mindre grupper.

En utfordring mange opplever handler om en mangfoldig studentgruppe. Noen studenter har mye praktisk erfaring, mens andre har lite. Noen studenter har en sterk formalkompetanse som grunnlag med god trening i å skrive akademiske tekster, mens andre sliter i møtet med akademiske krav. Dette spriket i studentgruppa kan også leses som et resultat av at utdanningsporteføljen nå, med svært få unntak, er lagt på et masternivå. I en videreutdanning på masternivå vil de akademiske kravene for å gjennomføre studiet kunne oppleves som demotiverende for den delen av studentgruppa som primært ønsker seg en hovedvekt på konkret ferdighetstrening.

En annen dagsaktuell utfordring som har kommet til syne er at under pandemien ble all undervisningsaktivitet gjort heldigitalt for en periode, med relativt gode resultater, men utdanningsinstitusjonene er nå i ferd med å ta de fysiske møtene tilbake. Det synes samstemmig blant undervisningspersonale om at det å lære seg veiledning og rådgivning forutsetter noen fysiske møter. Fra studentenes side rapporteres det om at de også opplever de fysiske samlingene som viktige for hele studieprosessen. Samtidig merkes det at studentene opplever det som tyngre å reise bort i kjølvannet av pandemien, og mange studenter rapporterer om at de ikke får fri fra sine arbeidsgivere for å prioritere fysiske samlinger. Å finne den optimale balansen mellom fysisk og digital tilrettelegging, er et punkt flere utdanningstilbydere trekker frem som et viktig oppmerksomhetsområde fremover.

5. Spørreundersøkelsen

Spørreskjemaet var delt inn i fire deler: Utdanning, Kompetanse i karriereveiledning, Kvalitet i karriereveiledning og Arbeidet ditt. Delene oppsummeres i løpende rekkefølge her. Spørreskjemaet gir særlig kunnskap om forskningsspørsmålet «innsikt i opplevd tilgang, kvalitet og utbytte av studietilbudet innen karriereveiledning».

5.1 Utdanning

I den innledende delen av spørreskjemaet spurte vi om utdanning, både deres generelle utdanningsnivå, opprinnelige profesjonsbakgrunn og akademisk nivå på karriereveiledningsutdannelsen de hadde tilegnet seg.

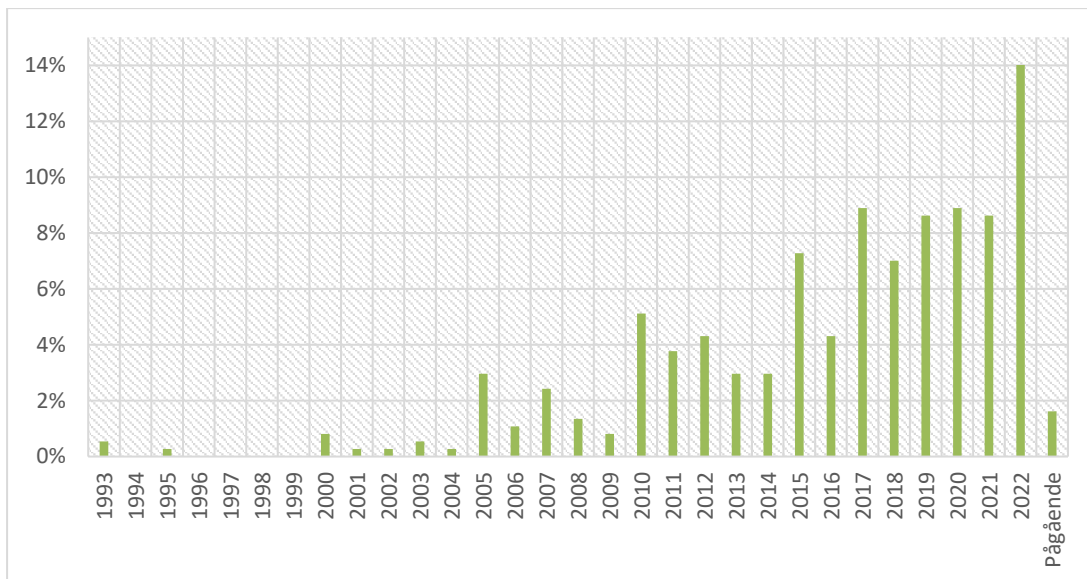
Respondentene har i hovedsak generelt høyere utdanning, og under 1 % har utdanning under nivå 6 (høgskole/lærerutdanning/bachelorgrad). 44 % av de med høyere utdanning har mastergrad (nivå7). I utvalget som helhet har 82 % lærerutdanning. 94 % av respondentene som oppgir at de jobber i skole har lærerutdanning.

Respondentene oppgir at undervisning og pedagogisk utviklingsarbeid var del av deres grunnutdanning, mens kun et fåtall svarer at veiledning var inkludert.

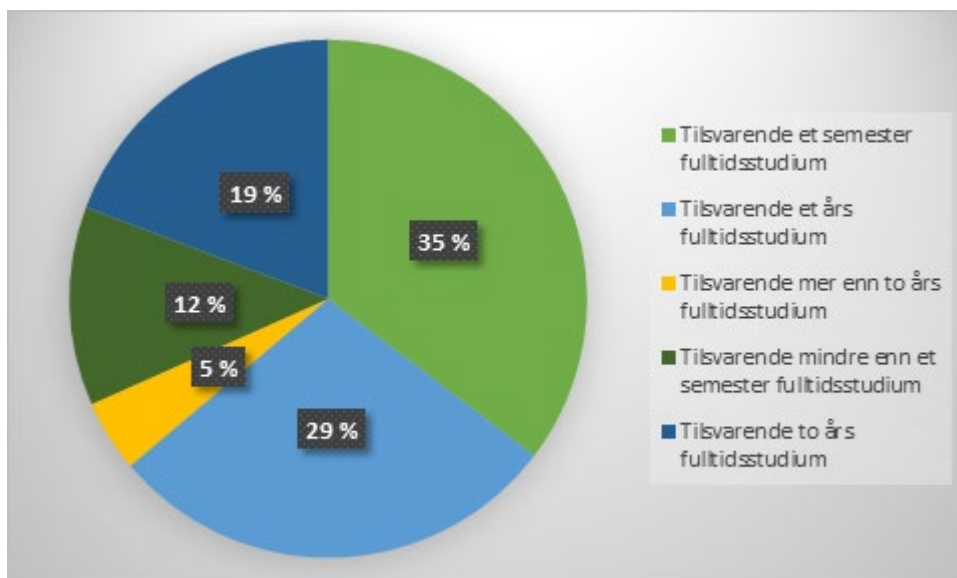
5.2 Kompetanse i karriereveiledning

Når det gjelder spesifikk karriereveiledningskompetanse, har flesteparten (56 %) i hele utvalget tatt kurs eller utdanning på bachelornivå. I underkant av en tredjedel (27 %) har utdanning på masternivå. For ansatte i skolen er fordelingen ganske lik. 62 % har utdanning i karriereveiledning på bachelornivå, og 24 % på masternivå. 96 % har tatt utdannelsen ved offentlige utdanningsinstitusjoner, og 71 % startet på utdanningen etter at de begynte å jobbe med karriereveiledning. Når det gjelder tidspunkt for gjennomført utdanning ser vi en klar økning etter 2015 (se figur 5-1).

Den største andelen har tatt utdanning som tilsvarer et semesters fulltidsstudium (30 studiepoeng) (se figur 5-2). Nesten like mange, 29 %, har tatt ett års fulltidsstudium (60 studiepoeng). Av de 19 % som rapporterer om to års fulltidsstudium (120 studiepoeng) tar over halvparten (59 %) av disse utdanning på masternivå. I disse tallene ser vi ingen forskjell mellom de som er ansatte i skolesektoren og de som er ansatt i andre sektorer.



Figur 5-1 Når fullførte du studiet, emnet eller kurset?



Figur 5-2 Hvor langt var studiet, emnet eller kurset?

41 % av respondentene jobbet i ungdomsskolen da de startet på studiet, mens 35 % jobbet i videregående skole. Så å si alle respondentene (97 %) gjennomførte studiet i kombinasjon med jobb. Det er verdt å merke seg at respondentene gjennomsnittlig ligger rundt «hverken enig eller uenig» på spørsmål om arbeidsgiver la til rette for studier.

67 % av respondentene svarer at det var deres eget initiativ å påbegynne studier. De øvrige ble enten oppmuntret til å studere (17 %) eller det ble stilt krav om kompetanseheving (15 %). I forbindelse med dette, kunne respondentene svare i fritekst på spørsmålet «Hva var årsaken til at du valgte å gjennomføre studie, emnet eller kurset i karriereveiledning?». Under følger kvalitative data fra utsagn i kategoriene «det var mitt eget initiativ», «jeg ble oppmuntret av arbeidsgiver» og «kompetansen er påkrevd i min rolle».

«Det var mitt eget initiativ»

Utsagnene forteller om at for mange er det interesse for faget, at man opplever det som spennende og gøy å fordype seg i karriereveiledning/rådgivningsfag.

Etter å ha vært karriereveileder i flere år og fulgt med på utviklingen av masterutdanningen syntes jeg at det var naturlig å ta en master (på tross av manglende støtte fra arbeidsgiveren og ektefelle)

Mange har erfaring med karriereveiledningsoppgaver og ønsker å formalisere kunnskapen, samt også få innsikt i teoriene «bak». Mange snakker om behov for kompetanse, både for egen del, samtidig som det for noen også oppleves som at andre, som for eksempel brukere eller elever, har behov for at en besitter denne kompetansen, slik at man kan gjøre en bedre jobb i møte med dem. Mange forteller også at det handler om å sikre seg, hvor det å ha kompetanse handler om å sikre seg på arbeidsmarkedet, være trygg i jobben, få høyere lønn og stille sterkere i konkurransen om de karriereveileder/rådgiverstillingene som fins. For noen lykkes imidlertid ikke dette, det er likevel andre som får de jobbene man har kvalifisert seg for: *Jeg har interesse for det og hadde forhåpninger at jeg kan jobbe som rådgiver på sikt, men de andre, uten kompetanse, tok stillinger.*

Det er også flere som får jobb som rådgiver og som ønsker kompetanse, men hvor arbeidsgiver ikke vil støtte et utdanningsløp: *Fordi jeg har lyst til å jobbe med dette videre. Trengte dette i jobb, men arbeidsgiver støtter ikke slik utdanning.*

«Jeg ble oppmuntret av arbeidsgiver»

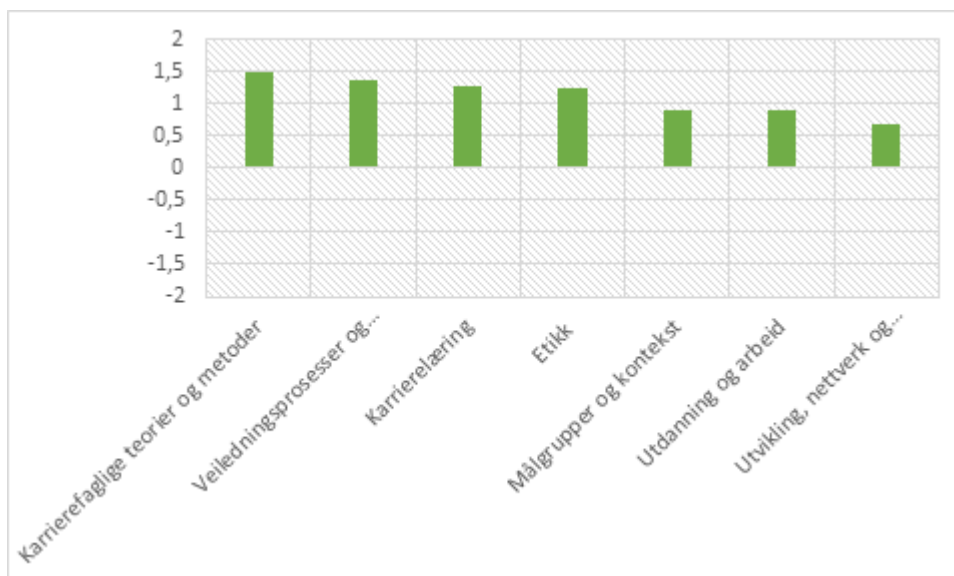
For de som ble oppmuntret til å studere har noen hatt en opplevelse av å bli «sendt av gårde» av arbeidsgiver, mens andre opplevde å bli oppmuntret av arbeidsgiver til å få kompetanseheving, for eksempel etter å ha blitt bedt om å søke ledige rådgiverstillinger. For flere ansatte i videregående skoler har felles initiativ fra fylkeskommunen som overordnet arbeidsgiver vært viktig, samtidig som det rapporteres om tilfeller hvor fylkeskommunen har avslått søknader til tross for støtte fra skoleleder.

«Kompetansen er påkrevd i min rolle»

For de av respondentene som opplevde at det ble stilt krav om kompetanseheving var det ofte satt som betingelse for å få eller beholde jobb som rådgiver/karriereveileder. I noen tilfeller er ikke tidligere utdanning godkjent av arbeidsgiver og det er blitt stilt krav om tilleggsutdanning. Andre igjen beskriver kompetansehevingen som nødvendig «omskolering» fra læreryrket til noe annet.

5.2.1 Utdanningens innhold

På spørsmål om respondentene opplevde at studiene berørte de sju kompetanseområdene i kvalitetsrammeverket, var det noe variasjon i svarene:



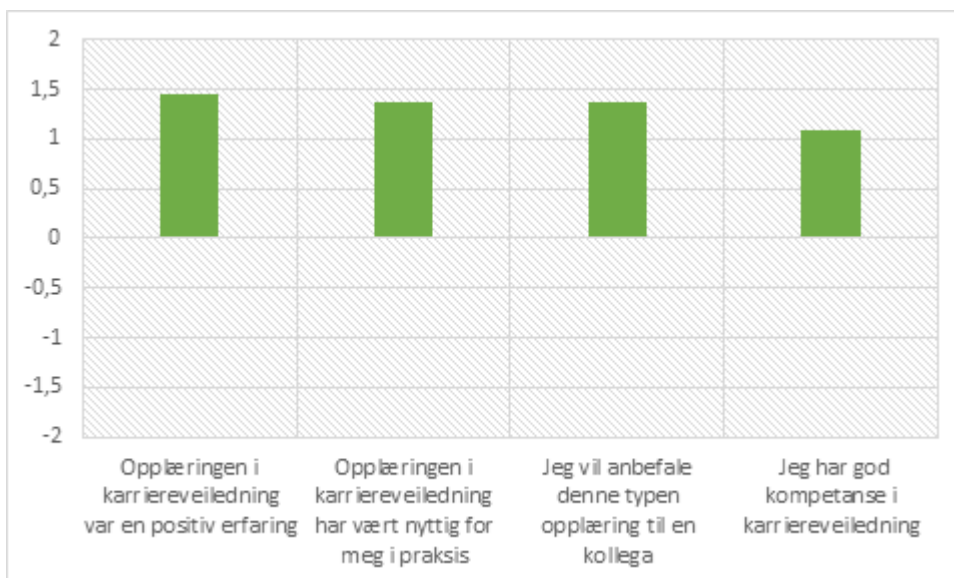
Figur 5-3 I hvilken grad er du enig i at studiet, emnet eller kurset inkluderte følgende temaer/områder? (-2: svært uenig, -1: uenig, 0: hverken enig eller uenig, +1: enig, +2: vært enig)

Respondentene ble også bedt om å vurdere egne kvalifikasjoner. Her var kategoriene individuell karriereveiledning, utføre karriereundervisning, planlegge karrierelæring, gruppebasert karriereveiledning, ledelse av karriereveiledningstjenester og utvikling av karriereveiledningstjenester. Utvalget svarer i gjennomsnitt at de er «enig» i å ha kompetanse på disse områdene.

Noen av respondentene svarer i fritekstfeltet knyttet til spørsmålet om utdanningens innhold også på hva de savnet. Noen opplever at det kan bli for lite praktisk og anvendelig, andre opplever ensidig fokus på problemstillinger som gjelder karriereveiledning i skolen, eller problemstillinger rundt inkludering i arbeidslivet. Det er lite innovasjon:

Savnet mangfoldsperspektivet – dessuten ble det til tider vel litt mye fokus på utdannings- og arbeidsinkludering, mindre på sosial inkludering, bærekraftsmålene, green guidance eller karriereveiledning for sosial rettferdighet. Lærte heller ikke noe om estetisk veiledning eller bruk av kreative fasiliterende metoder (kunst, musikk, teater m.m.) i veiledning

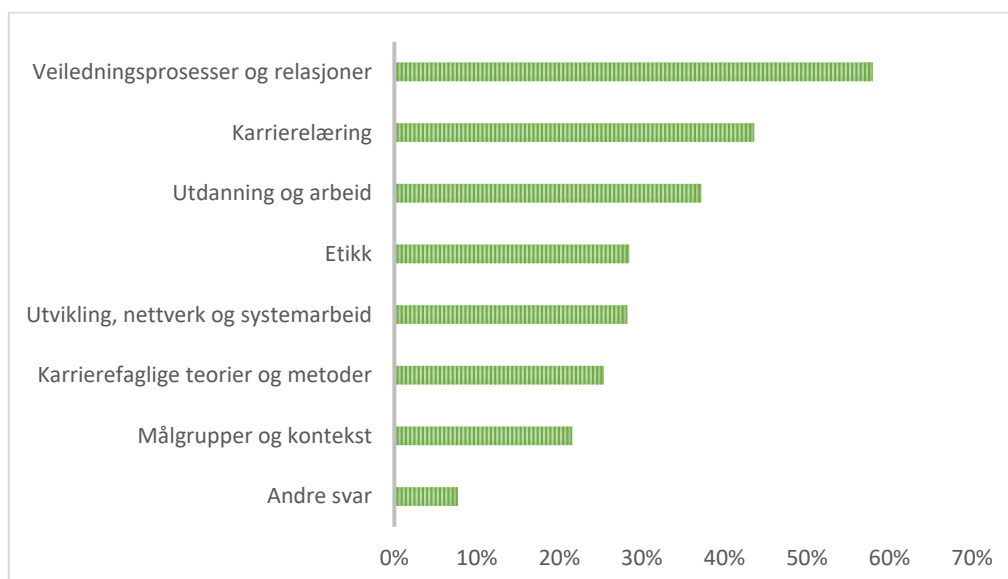
Når det gjelder hvorvidt respondentene opplever å ha hatt nytte av kompetansehevingen, ligger svarene mellom «enig» og «svært enig»:



Figur 5-4 Hvor langt vil du være enig i at du har følgende kompetanser?
 (-2: svært uenig, -1: uenig, 0: hverken enig eller uenig, +1: enig, +2: svært enig)

Akademisk nivå er av betydning når respondentene vurderer egen opplevelse av kompetanseheving. Respondenter som har deltatt på kurs og sertifiseringer svarer mellom «hverken enig eller uenig» og «enig» i at de har fått god kompetanse. Respondenter som har deltatt på utdanning på masternivå svarer i hovedsak «enig». Ved å se på opplevd god kompetanse og sektortilhørighet, er respondentene fra ungdomsskole, videregående og NAV «enige» i at de har oppnådd god kompetanse. Respondenter fra barneskole og HR (få respondenter) svarer at de er mer enn «enig» i at de har oppnådd god kompetanse.

Respondentene ble også spurt om det er noe i den karriereveiledningsspesifikke utdanningen som burde vært inkludert i deres grunnutdanning (figur 5-5). Som en ser av tabellen er særlig tre områder som utpeker seg: *veiledningsprosesser og relasjoner*, *karrierelæring* og *utdanning og arbeid*.



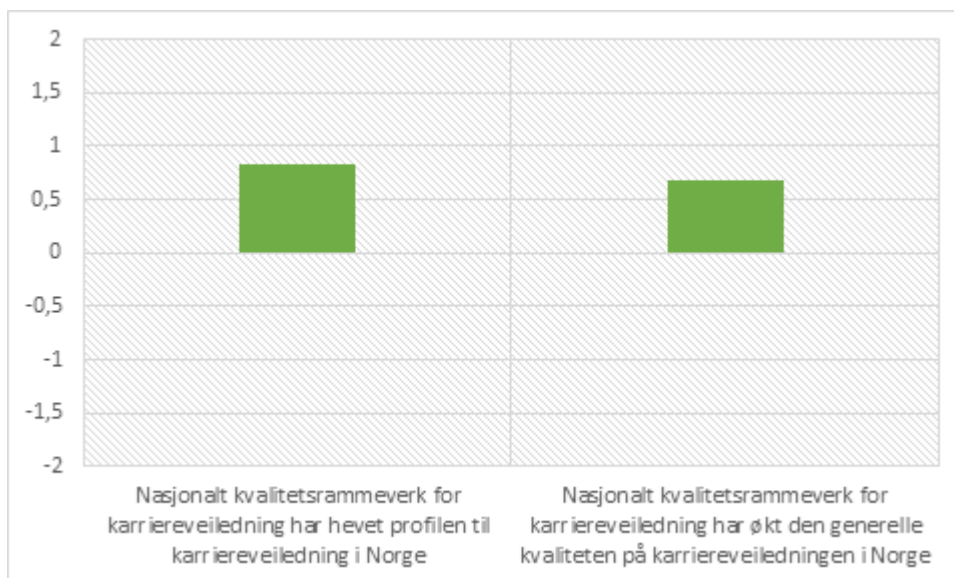
Figur 5-5 Er det noe du har lært gjennom studiet, emnet eller kurset som du mener burde ha blitt inkludert i din opprinnelige utdanning/profesjonsutdanning?

I fritekstsvar på spørsmålet skriver noen av respondentene at det i mange tilfeller ikke er relevant med utdanning i karriereveiledning før man kommer til et punkt i karrieren hvor det faktisk trengs.

5.3 Kvalitet i karriereveiledning

I denne delen av spørreskjemaet ble det spurt etter kjennskap til og erfaring med kvalitetsrammeverket for karriereveiledning. Respondentene svarer jevnt over «enig» på spørsmål om de kjenner de etiske retningslinjene, kvalitetsrammeverket, karrierekompetanse/karriereknappene og kompetansesstandardene. Med tanke på hva de faktisk bruker i sin praksis svarer utvalget i overkant av «enig» på spørsmål om de bruker de etiske retningslinjene, og mellom «enig» og «hverken enig eller uenig» på om de har brukt kompetansesstandardene til å forstå hva deres kompetanse skal være eller om de har brukt karriereknappene til å støtte veisøkeres karrierelæring.

På spørsmål om hvorvidt kvalitetsrammeverket kan sies å ha hevet profilen eller økt kvaliteten på karriereveiledning i Norge befinner respondentene seg et sted mellom «enig» og «hverken enig eller uenig»:



Figur 5-6 I hvilken grad er du enig i at kvalitetsrammeverket har hevet profilen og økt kvaliteten på karriereveiledning i Norge? (-2: svært uenig, -1: uenig, 0: hverken enig eller uenig, +1: enig, +2: svært enig)

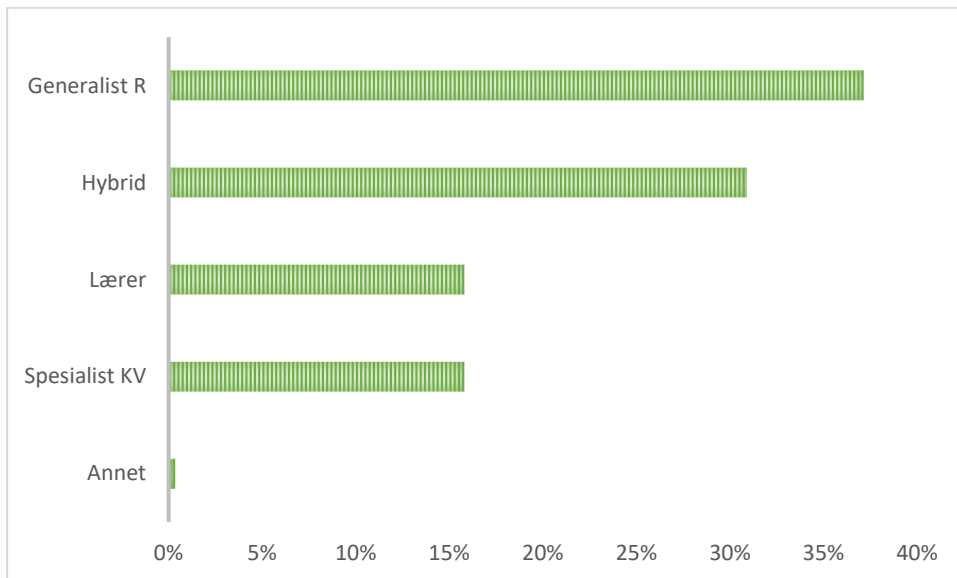
5.4 Arbeidet ditt

Respondentene ble spurt om stillingstittel i fritekstsvar, og svarene ble kodet i seks kategorier:

- Spesialist KV
- Generalist R
- Lærer
- Hybrid
- Annet
- Leder ja/nei

Spesialist KV er for de som oppga karriereveileder som tittel eller hovedarbeidsoppgave, *Generalist R* (rådgiver) er for de svarene hvor respondenten oppga å ha både yrkes- og utdanningsveiledning eller karriereveiledning og sosialpedagogisk ansvar, eller som eventuelt kalte seg rådgiver. Kategorien *Lærer* omfatter de som oppgir lærer, lektor, adjunkt og rektor i skolen, samt også de som har en lærerfunksjon i UH-sektoren eller andre sektorer. Kategorien *Hybrid* karakteriserer en tittel hvor veiledning (både karriereveiledning og rådgivning) er kombinert med en annen rolle, for eksempel lærer jf. beskrivelsen over. Kategorien *Annet* betegner de stillingstitlene som ikke kan plasseres i disse kategoriene, og inneholder alt fra seksjonssjefer til selvstendig næringsdrivende og studenter. Som en siste kategori som ble kodet uavhengig av stillingstittel, var *Leder*, hvor alternativene var *Ja/Nei* for å vise til lederansvar i funksjonen.

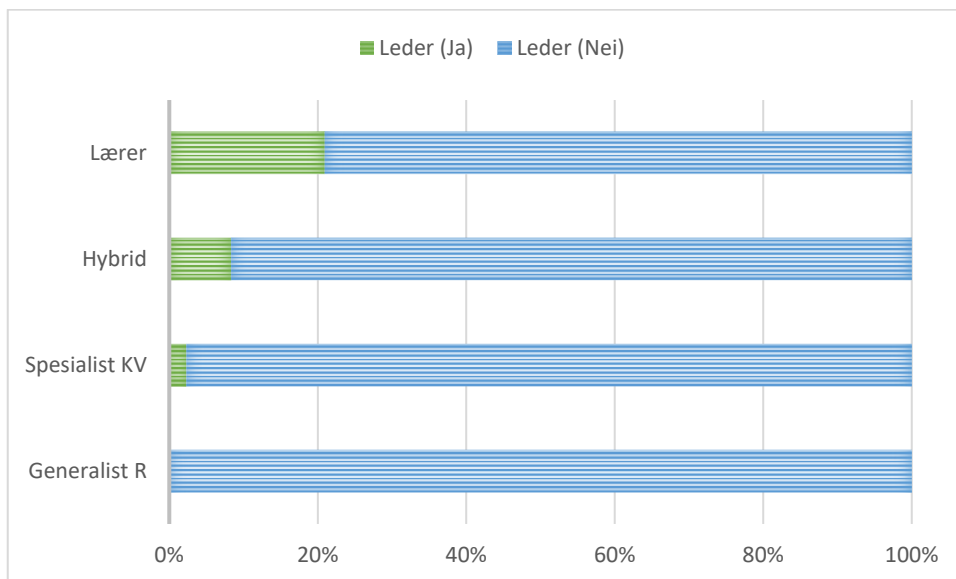
I figuren under viser vi hvordan disse yrkesidentitetene ser ut i skolesektoren.



Figur 5-7 Andel av respondenter i stillingskategori i skolen

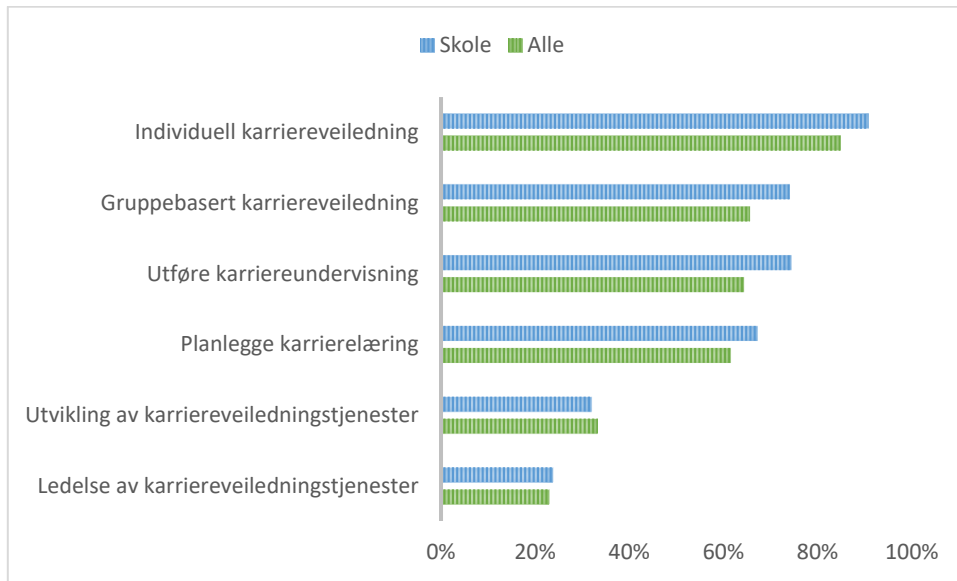
I skolen er det dermed rådgiver med blandede veiledningsoppgaver og hybride roller som kombinerer veiledning med annen rolle som er det vanligste. Det er et mindre antall som identifiserer seg som karriereveileder eller spesialist.

Når det gjelder de som er ansatt i skolesektoren, ser vi at det er relativt sjeldent at de som vi identifiserer som ansatte med karriereveiledningsoppgaver har en lederrolle.



Figur 5-8 Andel av respondenter i stillingskategorier med lederansvar i skolen

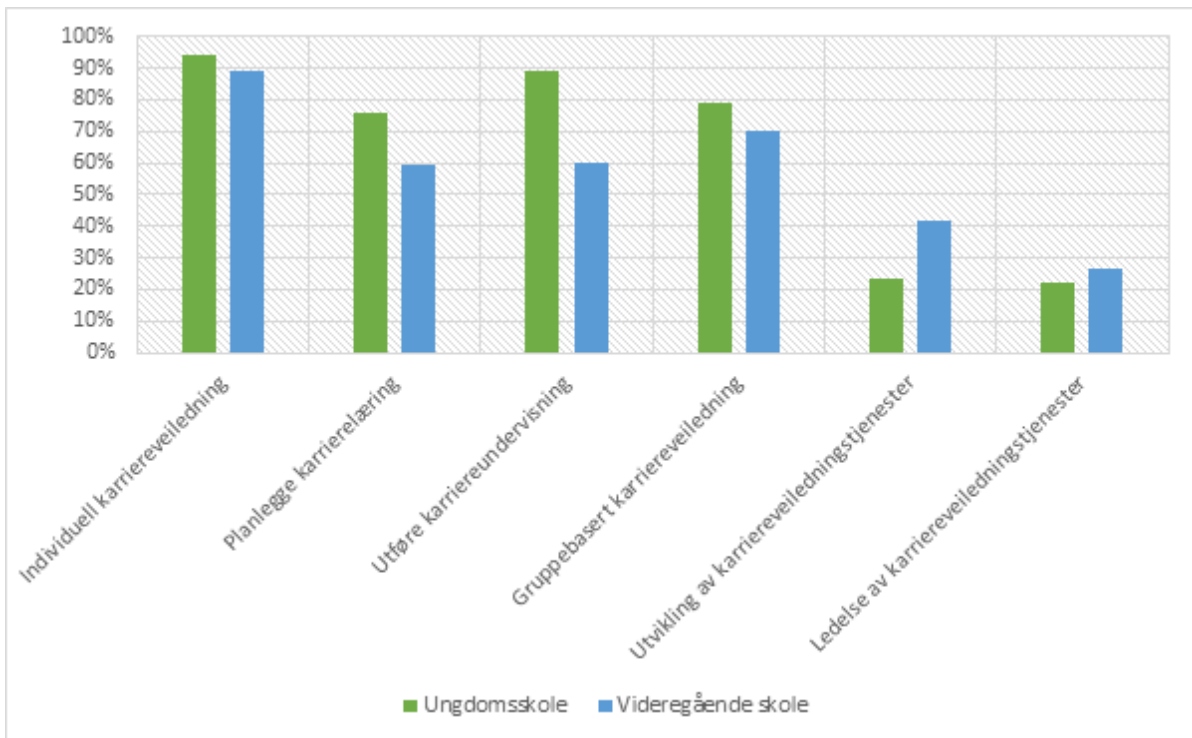
Når det gjelder type oppgaver er det individuell karriereveiledning som rangerer høyest. Her vist med en sammenligning mellom hele utvalget og kun de som tilhører skolen:



Figur 5-9 Utfører du noen av følgende oppgaver i jobben din?

I spørreskjemaet ble det gitt 7 oppfølgings spørsmål til respondenter som oppgav å jobbe i skole (40 % oppgir at de jobber i ungdomsskole, 38 % at de jobber i videregående).

Vi ser en forskjell mellom respondenter som jobber i hhv. ungdomsskole eller videregående skole med tanke på oppgaver og kvalifikasjoner. Karriereveiledning, karriereundervisning og karrierelæring er vanligere for respondenter i ungdomsskolen, mens det å jobbe strategisk med karriereveiledning i form av utvikling av tjenester eller ledelse er mer vanlig i videregående skole.



Figur 5-10 Fordeling av oppgaver ut fra skoleslag

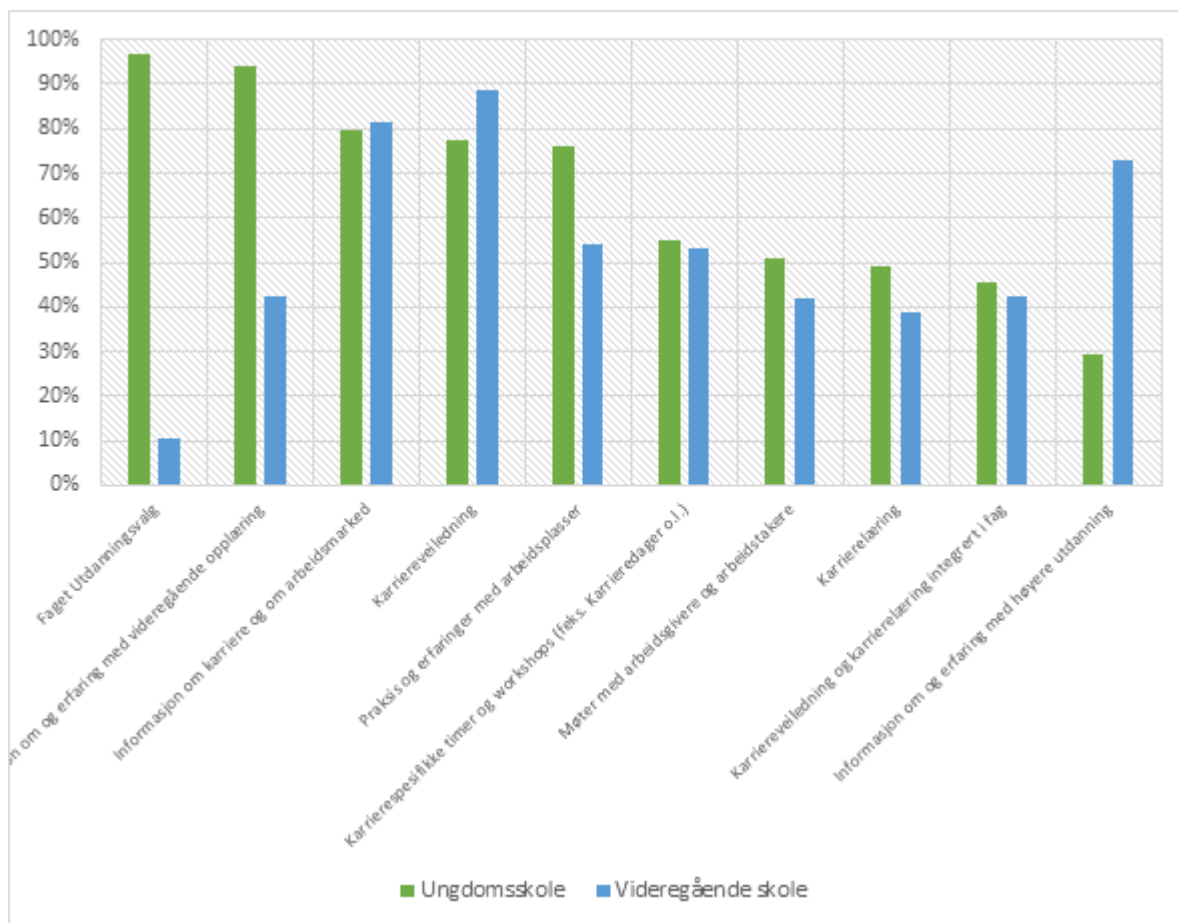
Vi ser videre at respondenter i videregående skole har et høyere nivå på sin utdanning innen karriereveiledning, hvor 32 % har utdanning på mastergradsnivå mot tilsvarende 18 % med utdanning på samme nivå i ungdomsskolen. I ungdomsskolen har 70 % utdanning på høgskole/bachelornivå (nivå 6), og 52 % i videregående skole har utdanning på høgskole/bachelornivå (nivå 6).

Sektor	Kurs, sertifisering o.l.	Høgskoleutdanning/Bachelorgrad (Nivå 6)	Mastergrad (nivå 7)
Ungdomsskole	11.76 %	69.93 %	18.30 %
Videregående skole	16.28 %	51.94 %	31.78 %

Figur 5-11 Utdanningsnivå fordelt på ungdomsskole og videregående skole

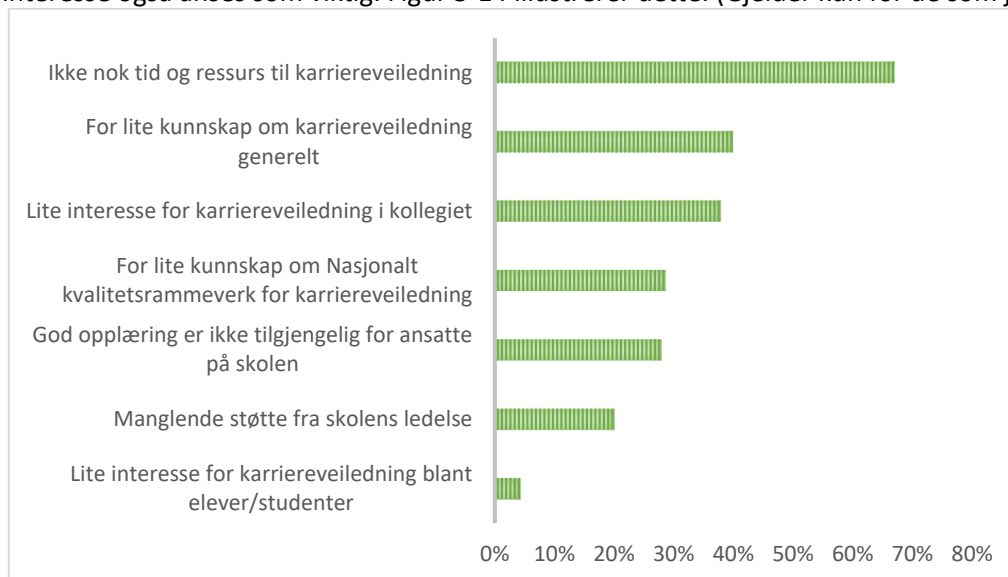
I skjemaet spurte vi om det er respondenten som har ansvar for karriereveiledningen på sin skole, og hvis dette ikke er tilfelle spørres det om hvem det er og om vedkommende har lederansvar. Omtrent halvparten (47 %) av respondentene svarte på dette spørsmålet, og flesteparten (75 %) svarte at de har ansvaret eller deler med en kollega. De som oppga at de ikke har ansvar for karriereveiledningen på skolen, oppga oftest skolens ledelse som de ansvarlige.

Når det gjelder delaktighet i karriereveiledningsaktiviteter oppgir respondentene at det i gjennomsnitt er 19 % av ansattgruppen som jobber med karriereveiledning. Andelen som har opplæring eller utdanning i karriereveiledning utenom respondenten, er gjennomsnittlig 5 %. De sektorspesifikke spørsmålene handler også om hvilke karriereveiledningsaktiviteter som anses som viktigst, og foruten at faget utdanningsvalg og informasjon om og erfaring med videregående opplæring er viktig i ungdomsskolen er det ganske likt hvilke oppgaver som anses som viktige i de to skoleslagene.



Figur 5-12 Karriereveiledningsaktiviteter sortert på skoleslag

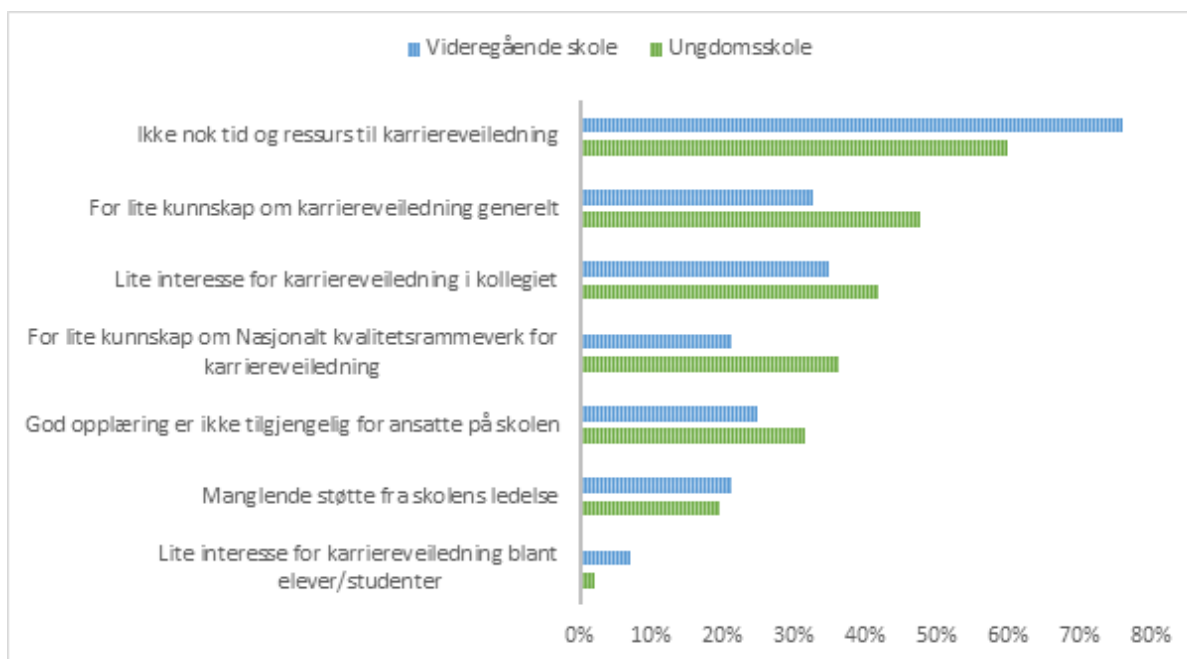
På spørsmål om hva respondentene anser som de viktigste barrierene med tanke på å forbedre kvaliteten på karriereveiledningen på skolen, er det generelle svaret at det er mangel på tid og ressurser som er hovedårsaken til at dette arbeidet er krevende, mens for lite kunnskap og interesse også anses som viktig. Figur 5-14 illustrerer dette. (Gjelder kun for de som jobber i skolen)



Figur 5-13 Hva er de viktigste barrierene for å forbedre kvaliteten på karriereveiledningstilbudet på skolen din?

Ut fra denne grafen er det verdt å merke seg at det er mangel på kunnskap og interesse i kollegiet som anses som den viktigste årsaken, og ikke interessen blant elevene.

Når vi ser barrierer i sammenheng med skoleslag, ser vi at for ungdomsskolen er det i tillegg til tid og ressurser også lite kunnskap og interesser som anses som viktige barrierer, mens dette er mindre viktig i videregående.



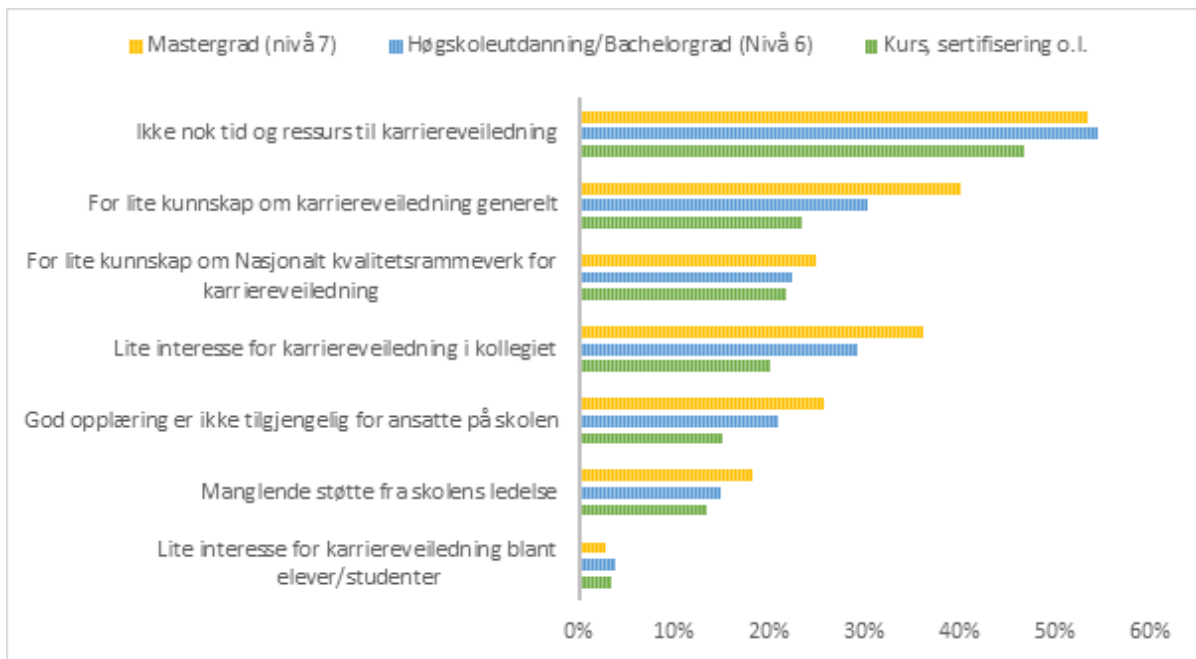
Figur 5-14 Barrierer analysert etter skoleslag

Respondentene ble også spurt om de kunne beskrive hva de anså som de viktigste barrierene mot å forbedre kvaliteten på tilbudet i fritekst, og i disse svarene kom flere nyanser frem.

Jeg er for flink! Ledelsen vet jeg fikser alt, og da overser de glatt mitt ønske om dedikert UDV-lærer på 9.trinn, som kan ta utdanning og som kan drive utviklingsarbeid sammen med meg. Derfor jeg tar nye 30 stp. i karriereveiledning - må ha andre likesinnede:-)

Noen er usikre på om det egentlig er noen barrierer, og kommenterer at dette er forståelser som kommer utenfra:

Dette var et ledende og normativt spørsmål. Er ikke enig i at det er strukturelle barrierer i særlig grad. Når noe nytt skal inn i skolen må noe annet ut/få mindre tid. Det er et stadig tilbakevendende problem i skolen. Mange utenfor skolen synes de vet bedre enn skolen hvordan tiden i skolen skal brukes.



Figur 5-15 Barrierer analysert etter kvalifikasjonsnivå

Ut fra svarene i spørreundersøkelsen ser vi at det varierer med kvalifikasjonsnivå hva man ser som de viktigste barrierene mot å forbedre kvaliteten på karriereveiledningstilbudet på skolen, hvor de med høyest kvalifikasjonsnivå ser flere vansker og barrierer med tanke på forbedring av kvaliteten på karriereveiledningsarbeidet.

5.5 Oppsummering i lys av forskningsspørsmål

Gjennom respondentenes svar fikk vi innsikt i opplevelsen av å ta utdanning, hvordan de vurderte sine studier og hvilket utbytte de har hatt. Et viktig spørsmål i denne rapporten er om det er forskjellige erfaringer for de som jobber i skolen sammenlignet med andre sektorer. Andelen av respondenter som ikke jobber i skolesektoren var imidlertid såpass liten (25 %) og i mange tilfeller er det ingen egentlig forskjell mellom respondentene fra sektorene. Der hvor det er forskjeller har vi spesifisert dette i gjennomgangen ovenfor. I spørreskjemaet har vi imidlertid også stilt spørsmål spesifikt for skolesektoren, og gjennom disse har vi fått innsikt i erfaringer og sammenhenger som belyser flere sider angående kompetanse på karriereveiledning i skolen, som vi også vil trekke frem i oppsummeringen.

5.5.1 Hvordan opplevde studentene å ta utdanning i kombinasjon med jobb og hva var årsaken til at de valgte å ta utdanning?

Noen opplevde å bli stilt ovenfor et krav om kompetanseheving, men dette var en relativt liten andel. Respondentene svarte i stor grad at det var et opplevd behov som initierte utdanningen, enten ved at de selv hadde et behov eller ønske om en kompetanseheving innen karriereveiledning eller at det var arbeidsgiver som hadde behov for denne kompetansen.

Imidlertid betyr ikke det at det er et opplevd kompetansebehov at respondentene opplevde å få praktisk støtte og hjelp med gjennomføringen fra sine arbeidsgivere. En relativt liten andel opplevde å ha fått tilrettelegging eller ekstra ressurser i forbindelse med utdanningen, mens mange – og særlig de som rapporterte at de hadde tatt utdanningen ut fra sterk interesse og faglig nysgjerrighet – oppga at de hadde gjennomført utdanningen helt på egen hånd og noen ganger på tross av motstand. Behovet for å høre til et fagfelt er en viktig grunn for å ta utdanning for mange.

Respondentene fra skolesektoren svarer at når initiativet eller pålegget kommer fra skoleleder eller skoleeier er det flere som får tilgang til kompetanseheving, og det er lettere å gjennomføre når det legges til rette tidsmessig og økonomisk, og når det er flere som tar utdanning sammen.

5.5.2 Hvordan vurderer nåværende og tidligere studenter studiet de tar/har tatt?

Noen av respondentene opplevde at utdanningen ikke var så anvendelig som de hadde sett for seg, enten ved at det var lite praktisk å hente om metoder og arbeidsmåter eller fordi fokus lå på arbeidsområder som ikke opplevdes relevante. Er man også ute etter mer alternative former for veiledning, som for eksempel å bruke kunstuttrykk eller filosofi, er det lite som tilbys. Det er med andre ord forskjellige forventninger fra studenter som kommer inn fra forskjellige kontekster.

Når det gjelder utdanningenes innhold og hvorvidt de er relevante for skolens arbeid med karriereveiledning, så rapporterer respondentene generelt at de har økt sin kompetanse. Dette gjelder særlig praktiske kompetanseområder, som for eksempel individuell og gruppebasert veiledning og karrierelæring. De opplever å ha mindre kompetanse på mer systemorienterte kompetanseområder. De ser også en sammenheng mellom kompetanseområdene i rammeverket og det de har lært gjennom utdanningen, selv om rammeverket i mange tilfeller kom etter at de har tatt utdanningen.

5.5.3 Hvilket utbytte opplever studentene at de har/har hatt av tilbudene sett opp mot de nasjonale kompetansestandardene for karriereveiledning?

Erfaringene varierer fra å ha lyktes godt med å fylle en rolle og et ansvarsområde både med tanke på egne ambisjoner og arbeidsgivers behov, til å ha en opplevelse av at utdanningen ikke har ført til noe særlig annet enn at man fikk mer kunnskap på et interessant fagfelt.

Respondentene plasserer kunnskapen inn i kvalitetsrammeverkets sju kompetanseområder, noe som kan tolkes som at definisjonen av kompetanseområder har en gyldighet, selv om de i mange tilfeller vil ha fått opplæring i karriereveiledning før rammeverket ble lansert. De opplever å ha fått mest kunnskap om karrierelæring, veiledningsmetoder og arbeidsmåter, og mindre av mer overordnet og systemrettet kompetanse.

Vi ser en sammenheng mellom akademisk nivå på utdanningen, skoleslag og arbeidsområder. I kvalitetsrammeverket skilles det mellom to kompetansenivåer, kompetent og spesialisert, uten at det er definert hva dette innebærer av tematikk eller akademisk nivå. Spørreundersøkelsen gir grunnlag for å si at det å ha spesialisert kompetanse vil variere med tanke på skoleslag, roller og oppgaver. En

spesialist i ungdomsskolen vil dermed kunne forventes å ha en annen kompetanseprofil enn en i videregående skole.

I ungdomsskolene jobbes det ofte veldig konkret med karriereveiledningsoppgaver, som veiledning og karrereleiring i utdanningsvalg. I svarene til de som jobber med karriereveiledning i videregående skole ser vi at de oftere har oppgaver som dreier seg om planlegging og utvikling av tjenesten. Vi ser også at det oftere er respondenter fra ungdomsskolen som kan identifiseres som generalister, mens i videregående ser man seg oftere som en spesialist. Når det gjelder det akademiske nivået på utdanningene er det vanligere at de som jobber i videregående har et høyere nivå på sin utdanning i karriereveiledning. I ungdomsskolen er det vanligere med utdanning på bachelornivå. Selv om det i begge skoleslagene er vanlig at den som jobber med karriereveiledning og rådgivning er den som har ansvaret for karriereveiledningen på skolen, har de sjelden et formelt lederansvar.

5.6 Konklusjon delprosjekt - om kompetanse på karriereveiledning i skolen

Med tanke på skolesektoren, ser vi at mange av respondentene gir tilbakemelding på at de synes at alle i skolen burde få en kompetanseheving innen karrierelæring, og noen anbefaler å få karrierelæring inn i lærerutdanningen. Det ser ut til at akkurat dette har vært en øyeåpner hos respondentene etter at de selv fikk denne kompetansen. Mer kunnskap om karrierelæring i skolen generelt bidrar til lettere samarbeid. Men i undersøkelsen ser vi også at det er et mønster med tanke på utdanningsnivå, sektor og oppgaver i respondentenes svar. Med tanke på karriereveiledning i skolene innebærer dette at de forskjellige skoleslagene og de forskjellige rollene har forskjellige kompetansebehov.

Spesialisering og høyere akademisk nivå gir mer bakgrunnskunnskap og systemforståelse, som kommer til uttrykk som større sannsynlighet for å ha mer systemrettede og utviklingsorienterte oppgaver. Generalistrollen i ungdomsskolen er i større grad praktisk orientert, og i denne undersøkelsen ser vi også at både kompetansen som trengs og opplevelsen av hva som gjør det vanskelig å jobbe med karriereveiledning handler om samarbeid. Det er behov for mer kompetanse på å jobbe med nettverk og utvikling i fellesskap, i tillegg til at det er behov for en generell kompetanseheving innen karrierelæring i skolen, gjerne som del av grunnutdanningen for lærere.

Respondentene forteller at det ofte er deres egen interesse og drivkraft som har ført til at de utdanner seg innen karriereveiledning, men mange opplever at det hadde vært umulig å få til uten støtte fra arbeidsgiver. At arbeidsgiver og skoleeier prioriterer utdanning er derfor avgjørende for å få opp kompetansen på karriereveiledning i skolen, i tillegg til at det er behov for at arbeidsgiver faktisk nyttiggjør seg denne kompetansen, og at det følger mer jobbsikkerhet eller andre fordeler med utdanning.

6. Kvalitative studier

I dette kapittelet beskrives resultatet av case-studier ved skoler i Norge og en rundbordskonferanse blant medlemmer i nasjonalt forum for karriereveiledning. Funnene i dette kapittelet omhandler kun karriereveiledning i skole.

6.1 Fylkesvise casestudier

Basert på semistrukturerte intervjuguider undersøkte vi ulike aktørposisjoners syn på forholdet mellom behovet for utdanningstilbud innen karriereveiledning og det tilbudet som eksisterer i dag. Vi avgrenset det til utdanningstilbud relevant for karriereveiledere i skole og lærere i faget utdanningsvalg. Vi utfordret også aktørene på hva som bør være innhold i et slikt utdanningstilbud og hvilke rammebetingelser som er på plass eller bør komme på plass for deltakelse på ulike utdanningstilbud. Kapittelet er strukturert ved at funnene for hver aktørposisjon presenteres hver for seg. Avslutningsvis gis en samlet oppsummering av sentrale funn på tvers av aktørposisjonene.

6.1.1 Elever i ungdomsskolen sitt perspektiv

I dette avsnittet presenteres elever i ungdomsskolen sitt syn på nødvendig kompetanse hos karriereveiledere og lærere i Utdanningsvalg. Vi har også valgt å inkludere innspill fra elev-intervjuer på videregående der de ser tilbake på oppfølgingen på ungdomsskolen. Selv om elevers vurdering av karriereveiledning ikke er en del av denne undersøkelsen, har vi valgt å inkludere noen beskrivelser av hvordan de opplever oppfølgingen. Deres opplevelse av hva som fungerer anses som gode indikasjoner på hvilken kompetanse de mener karriereveiledningen bør ha. Når det gjelder videreutdanningstilbud og rammebetingelser som må være på plass for nødvendig kompetanseheving opplevde elevene det vanskelig å uttale seg om dette.

I de ti fylkene som ble besøkt finner vi stor variasjon i elevers opplevelse av karriereveiledningstilbudet. Videre er det et mangfold av hvilke kompetanser de mener karriereveiledere bør besitte. Et stort flertall av elevene framhever viktigheten av at karriereveiledere tar seg tid til dem og gir gode svar på spørsmålene de stiller. Den gode karriereveilederen snakker og samhandler med elevene på en positiv måte. Videre er elevene opptatt av at karriereveileder bør kunne bruke ulike prosessverktøy. Herunder verktøy utviklet for både individuelle og gruppebaserte prosesser. Elevene er opptatt av å få konkret hjelp med sine utdanningsvalg, og forventer derfor at karriereveileder har god innsikt i ulike valgmuligheter i videregående skole.

Når det gjelder elevenes syn på forventet kompetanse blant lærere i Utdanningsvalg finner vi lignende variasjon. Flere elever framhever viktigheten av at faget består av varierte aktiviteter og at det bør tatt på alvor på lik linje med andre fag på skolen. De ønsker at faget skal gi de anledning til å lære om likheter og forskjeller mellom ulike utdanningsprogram i videregående og om entreprenørskap. De er også opptatt av at faget bør fokusere på mer personlige tema som identitet, verdier og interesser. Dette for at de skal bli trygge og selvstendige i sine valg. Ved flere av skolene trekkes det vi kan kalle erfaringsbasert karrierelæring fram som særlig viktig. Spesielt utdanningsmesse der de både deltok på dagen som elever og sammen med foreldrene på kvelden. Dette hadde vært spesielt viktig for dem, i tillegg til erfaringer med besøk/praksis på arbeidsplass.

Elevene er av den oppfatning at faget kunne vært mer planlagt. Dette gjelder særlig gruppeaktiviteter. De mener også at det kunne vært både forberedelser og etterarbeid i forbindelse med hospitering og andre møter med utdanningsinstitusjoner, arbeidsplasser og for eksempel andre organisasjoner. Ingen av elevene kan huske at ressurser fra nasjonalt kvalitetsrammeverk er blitt trukket inn og brukt i faget.

6.1.2 Karriereveilederes perspektiv ungdomsskole

Blant karriereveiledere i ungdomsskolen finner vi en variasjon i synet på behov for utdanning og innholdet i denne. Det er også stor variasjon i hvor godt de kjenner til ulike utdanningstilbud og ordninger for videreutdanning.

På en ungdomsskole hadde karriereveileder master i karriereveiledning. Hens opplevelse var at studiet ga hen en solid plattform å utøve sin karriereveilederrolle på. I tillegg har hen fått en merkbar autoritet på egen skole og i det lokale rådgivernetverket. Lærer i utdanningsvalg og avdelingsleder ved samme skole bekrefter hvordan masterutdanningen hadde bidratt til å løfte frem fokus på karriereveiledning og faget utdanningsvalg ved skolen. På denne skolen har de valgt en ordning hvor kontaktlærerne er lærere i Utdanningsvalg. At karriereveileder har masterutdanning og koordinerer det hele, ble vurdert som avgjørende for en slik organisering.

Ved en annen ungdomsskole kjenner karriereveileder i liten grad til utdanningstilbud innen karriereveiledningsfeltet. Hen har hatt stillingen som karriereveileder kun ett år, og føler at hen trenger mer erfaring for å kunne gjøre gode vurderinger på hvilken kompetanse som er viktig i stillingen. Likevel mener hen at det i tillegg til god kjennskap om struktur i videregående opplæring, er det viktig å utvikle bedre kompetanse på å gjennomføre samtaler med elever. Ellers savner hen kompetanse innen teorier og forskning som skjer i fagfeltet. Hen har liten kjennskap til kvalitetsrammeverket innen karriereveiledning, men etter en kort samtale om hvilke hovedaspekter som løftes fram i rammeverket, styrker dette hens oppfatning at den delen som handler om relasjoner, og prosesser i gjennomføringen av individuelle samtaler er sentralt å videreutvikle med mer kompetanse og kunnskap.

Flere av de intervjuede hadde gjennomført videreutdanning i karriereveiledning. Blant disse ble det trukket fram som positivt at utdanningen var relevant og godt organisert, og at den erfaringsbaserte gjennomføringen passet godt til målgruppa. Videre ble det trukket fram som positivt at utdanningen bidro til å bygge nettverk med andre rådgivere i hele landet, og den økte kompetansen særlig på områder som kommunikasjon i møte med elever. Det ble påpekt at vektlegging av samarbeid og nettverksbygging i samlingene, kunne tydeliggjøres enda mer. Den kompetansen man bygger gjennom nye nettverk og samarbeid, har betydning langt utover selve utdanningsperioden og er derfor svært viktig faktor for kompetanseutvikling.

En karriereveileder som holder på med master i karriereveiledning kommenterer at studier i karriereveiledning er av langt høyere kvalitet nå enn da hen tok 30 studiepoeng i karriereveiledning i 2004. Hen mener det er merkbart at faget har utviklet seg mye i Norge på disse 20 årene. Hen mener at hvis man ikke har gjennomført noen utdanning innenfor karriereveiledning, men bare praktisert, opplever hen at kollegaer i rådgivernetverket etterspør konkrete modeller som kan brukes i samtaler f.eks. Imidlertid opplever hen at man «løfter blikket» mer når man har deltatt i utdanning for karriereveiledere. Da ser man mer grunnmuren, strukturer, teorier og system.

Flere påpeker at ungdomsskolen er en tid der det skjer store endringer med alle elevene på kort tid. Dette skaper store utfordringer med å tilpasse informasjon og pedagogisk arbeid med personlige prosesser på en god måte – som for eksempel i karriereveiledning. Skolens ansatte mener de med pedagogisk utdanning har gode faglige forutsetninger for å kunne kommunisere og samhandle med elevene på en god måte. Gjennomgående beskrives det fra karriereveiledere et behov for utdanning

i utdanningsvalg for lærere med ansvar for faget. De peker også på at en for at karriereveiledning i større grad skal bli hele skolens oppgave ser et behov for kompetanseheving knyttet til utviklingsarbeid på egen skole. Både blant karriereveileder og andre som skal involveres. Blant annet beskriver flere utfordringer i systematikken med kompetanseoverføring fra karriereveileder til andre i skolen.

Når det kommer til nødvendige rammebetingelser mener et stort flertall av karriereveilederne at det er en utfordring at karriereveiledning som fagområde "taper" i konkurransen mot kjernefagene som norsk, engelsk og matematikk når kommunen skal prioritere tildeling av plasser til deltakelse på videreutdanningstilbud. De påpeker at kommunen har føringer om å prioritere kjernefagene, og da kommer gjerne karriereveiledning som fagområde i andre rekke.

En viktig rammebetingelse ved innretningen av studietilbudene er tilstrekkelig tilpassing ut fra at de fleste studentene er i full jobb ved siden av. Det påpekes også at studiene, særlig videreutdanninger, bør organiseres slik at studentene kan fokusere på egenutvikling. Samtidig ønskes det praksisnære studier hvor studentene utfordres til utvikling av egen praksis.

En mer praktisk rammebetingelse handler om tilgjengelighet rent geografisk. Flere karriereveiledere kommenterer at geografisk nærhet var avgjørende for deres deltakelse på videreutdanning.

6.1.3 Lærere Utdanningsvalg sitt perspektiv

Basert på de ti fylkesrapportene er det generelt lite formell kompetanse blant lærere i faget utdanningsvalg. Ved noen skoler har karriereveileder med videreutdanning ansvaret.

Videre kjenner lærerne lite til de videreutdanningstilbudene som finnes, og kun en av lærerne kjente til rammeverket for kvalitet i karriereveiledning.

En av de intervjuede startet på et av utdanningstilbudene i utdanningsvalg. Det var imidlertid få studenter på emnet, og de fleste andre var studenter som tok emnet som en del av sin lærerutdanning. Hen opplevde temaene i emnet som interessante, men ble skuffet over medstudenters manglende kompetanse/erfaring. Det var noe hen hadde håpet å få ut av studiet; økt nettverk og utveksle erfaringer med andre lærere i faget utdanningsvalg.

En lærer som har videreutdanning i Utdanningsvalg, mener at flere burde hatt utdanning for å spre kunnskapen om karriereveiledning. Hen mener at en uten utdanning i faget står i fare for å bruke læreboka *Min Framtid* slavisk. Andre igjen mener at det å sende lærere på videreutdanning har hatt liten effekt. De mener det trengs en større kulturendring på skolen knyttet til viktigheten av temaer som tas opp i Utdanningsvalg.

På en skole diskuterte de hvordan læreplanen i faget fungerte som en rammebetingelse. To lærere gir uttrykk for at læreplanen i faget utdanningsvalg er konkret og et godt grunnlag for å undervise i faget, mens to andre ansatte mener den er lite til hjelp, og at de trenger tilgang på flere ressurser og økt tydelighet om forventninger i faget utdanningsvalg.

Flere av lærerne mener det er viktig å legge til rette for tilgang på ressurser og gode praktiske ideer for gjennomføring av ulike pedagogiske aktiviteter i utdanningsvalg, mens andre mener at videreutdanning kan bidra til økt forståelse av fagets intensjoner, noe som også vil være bidrag til mer kreative ideer i gjennomføringen.

6.1.4 Skoleledelse ungdomsskole

Når det gjelder forventet kompetanse er flere skoleledere opptatt av at karriereveiledere bør være ekspert på utdanningsveier og utdanningssystemet. De påpeker også at karriereveileder har en viktig funksjon i å bidra med å skape robuste ungdommer som kan stå i og mestre sitt eget liv. Dette krever slik de ser det økt kompetanse og ressurser fordi det er mange unge som sliter i dag. Karriereveileder bør ha en viktig funksjon i å hjelpe unge å se hva de kan mestre, og å gjøre valg basert på hva som kan gi dem gode opplevelser i livet. Skoleledere vi intervjuet kjenner i liten grad til kvalitetsrammeverket for karriereveiledning.

Skolelederne gir klart uttrykk for behov for utdanning i Utdanningsvalg for sine lærere, men peker samtidig på at det er vanskelig å prioritere de, særlig på grunn av manglende nasjonale krav til formell kompetanse. Det ble pekt på at digitale mindre moduler/kurs kan være en løsning, da det vil gjøre utdanningene mer tilgjengelig.

6.1.5 Elevers perspektiv videregående

I dette avsnittet presenteres perspektiver fra elever i videregående på nødvendig kompetanse hos karriereveiledere. Selv om elevers vurdering av karriereveiledning ikke er en del av denne undersøkelsen, har vi valgt å inkludere noen beskrivelser av hvordan de opplever oppfølgingen. Deres opplevelse av hva som fungerer anses som gode indikasjoner på hvilken kompetanse de mener karriereveiledningen bør ha. Når det gjelder videreutdanningstilbud og rammebetingelser som må være på plass for nødvendig kompetanseheving opplevde elevene det vanskelig å uttale seg om dette.

Elevene på videregående mener at karriereveileder bør være flink til å snakke med elever. De bør kunne mye om utdanningsmuligheter og samtidig kunne informere om hvilke yrker det vil bli behov for arbeidskraft. De beskriver også ulike karrierelæringsaktiviteter som de synes har vært nyttige. Her har fokus vært på å reflektere over hvem de er, og gjennom det vurdere hvilke yrker som kan være aktuelle for dem. Selv om de liker denne typen læringsaktiviteter er de samtidig opptatt av at de trenger informasjon om utdanningsmuligheter.

Flere av elevene var opptatt av at karriereveileder burde bli mer treffsikker med tanke på å se hvem som trenger dem.

Elever på yrkesfaglig utdanningsprogram, mener de får utrolig mye god kunnskap og kompetanse om arbeidslivet og hvilke arbeidsoppgaver som er viktige gjennom fagene yrkesfaglig fordypning og programfagene på det enkelte utdanningsprogram.

Elevene på studiespesialiserende utdanningsprogram er særlig opptatt av at hvert enkelt fag må bli bedre på å vise elevene hvordan kunnskap i et fag kan brukes i arbeidslivet. Det ville også gjøre det mer motiverende for elevene å jobbe med fagene.

Noen elever ga også uttrykk for at de synes karriereveileder med fordel kunne vært mer oppsøkende i sin virksomhet, og ikke bare «sitte på sitt kontor og vente på at noen skal komme og spørre dem om noe».

6.1.6 Karriereveileders perspektiv videregående

Et flertall av karriereveiledere på videregående skoler vi besøkte opplever at jobben de gjør sees på som viktig blant kollegaer og ledere. De beskriver at forventet kompetanse, både fra elever og kollegaer primært omhandler yrkes- og utdanningsmuligheter. Flere av dem påpeker at karriereveiledning i større grad kunne være en tankegang som gjennomsyret all pedagogisk aktivitet på skolen. Karrierelæring trekkes fram som et sentralt begrep i denne sammenheng – som et begrep som favner bredere og som fremmer målsetting om utvikling av kompetanse og læring hos elevene, og ikke kun «informasjon om utdannings- og yrkesmuligheter.

Flere av karriereveilederne kjenner til kvalitetsrammeverket, men opplever avstand mellom forventinger til innhold og omfang derfra og rammer ved den enkelte skole. De opplever det også utfordrende å oppnå målsettingen om at karriereveiledning skal være hele skolens ansvar. Selv om det er en uttalt målsetting, så framstår det som utydelig hva det innebærer i praksis. En skole har jobbet med å løfte dette perspektivet fram i organisasjonen gjennom ledernivå, men det er en prosess som tar tid å implementere og skape felles forståelse rundt.

Et fåtall av de som har videreutdanning eller master i karriereveiledning opplever at det legges til rette for en slik utdanning på deres arbeidsplass. Prioriteringer på skolen (fagområder, satsingsområder) og økonomi har betydning for hvorvidt karriereveiledere får ta utdanning. I tillegg må undervisningskabalene gå opp. Finansieringsordninger og frikjøp fra arbeidsgiver er viktig for å kunne ta utdanning ved siden av jobb. Formell kompetanse bør anerkjennes av skolens ledelse, f.eks. i forbindelse med ansettelse, slik at det er et fortrinn å ha tatt karrierefaglig utdanning.

Flere sier de har valgt å ta videreutdanning eller master på eget initiativ. Dette oppleves krevende. Flere peker på at regional/fylkesvis organisering av videreutdanning kan være en løsning for at flere skal kunne delta. Det pekes også på at en slik organisering gir grunnlag for etablering av nettverk på tvers av skoler.

Et kompetansefremmende forslag en skole løfter fram, er at karriereveiledningsfeltet tas inn som valgemne i grunnutdanningen for lærere, i tillegg som det jobbes med ovenfra gjennom skolens ledelse, og nedenfra ved at karriereveiledere forsøker å skape vellykkede samarbeidsprosjekter med faglærere og kontaktlærere i sin daglige praksis der karriereveiledning løftes inn i den daglige pedagogiske praksis i skolen.

Flere er opptatt av at det er forskjell på kompetansen karriereveileder bør ha på studiespesialisering og yrkesfag. De som går på yrkesfag, har fagene programfag og yrkesfaglig fordypning, og disse fagene er godt egnet for å utvikle karrierekompetanse. Karriereveileder er tydelig på at det bør stilles formell kompetanse, at dette er viktig for videreutviklingen av karriereveiledning på skolene. Kompetansen på karriereveiledning er det hovedsakelig karriereveileder som har.

6.1.6 Skoleledelse videregående

Når det gjelder ønsket kompetanse fra deres perspektiv påpeker flere særlig betydningen av kompetanse i å gjennomføre veiledningssamtaler på en måte som fremmer refleksjon hos veisøker. Dette mener de er en sentral kompetanse å utvikle for elevene, og det er svært viktig at karriereveileder er oppmerksom på dette, og at de har kompetanse på hvordan de skal stimulere til læring av denne egenskapen hos elevene. I tillegg anser de det som viktig å ha innsikt i hva som finnes av lokal næringsvirksomhet. Slik kompetanse beskrives som ferskvare som karriereveileder hele tiden

må holde seg oppdatert på. En skoleleder påpeker et økt fokus på at folkehelse og livsmestring løftes fram som aspekter som bør integreres i skolen. Skoleleder mener karriereveiledning er en del av livsmestring og folkehelse, som det har vært jobbet mye med de siste årene.

En assisterende rektor beskriver at det oppleves som en faglig trygghet å ha karriereveileders utdanning på skolen. Både skoleleder og karriereveileder ved den aktuelle skolen anser karriereveiledning som et viktig oppdrag for skolen og fremhever at det er viktig å jobbe med å få karriereveiledning inn underveis i fagene, og at de andre lærerne også er involvert i karriereveiledningen på skolen. Et viktig grep i den sammenheng er å forankre det i skolens handlingsplan.

Når det gjelder ordninger for kompetanseheving mener flere at karrierefaglig kompetanse er viktig, men at videreutdanning vurderes opp mot andre fag når man skal prioritere hvem som skal få støtte til videreutdanning. De mener også at det er særlig viktig å rette oppmerksomhet om karriereveiledning som spesielt ivaretar utsatte elever. Her savner ledere mer målrettet kompetanse som grunnlag for tiltak og oppfølging. Det er også flere som tar til orde for direktiver og veiledning med tanke på hvordan arbeidet med karriereveiledning som hele skolens oppgave faktisk skal gjøres. Dette oppleves som en forskjell mellom pålegget om karriereveiledning og fagfornyelsen, som skolen har fått implementert nettopp fordi det var så klart og tydelig hva skolen var forventet å gjøre.

En annen viktig rammefaktor er at utdanningstilbudet må differensieres ut fra forskjellige roller og oppgaver i skolen, både med tanke på tema og hvor inngående det skal være. Dette mener de er viktig for å sikre at det er relevant og for å få opp engasjementet for karriereveiledning. Det oppleves som vanskelig å få til karriereveiledning som hele skolens oppgave ettersom det vanlige er at lærerne er så spesialisert i sine fag. Dette skaper en kultur hvor alle er opptatt av sitt. Karriereveiledning som fellesskap strider derfor mot denne logikken, og det er derfor viktig at den settes i sammenheng med det lærerne driver med i sin hverdag.

Dette gjelder også ledernivået, hvor lite kjennskap til karriereveiledning også gir lite engasjement og insentiv til å prioritere karriereveiledning, verken som prosjekt for utvikling av skolen eller med tanke på kompetanseheving for lærere.

Et alternativ som nevnes er at utdanningstilbudet kan legges opp til at tverrfaglige grupper fra skolen tar utdanning sammen. Dette kunne bidra til å øke fellesskapet rundt karriereveiledning og -læring, men det krever naturligvis en annen struktur på opplegget enn hvis det skal differensieres.

6.2 Nasjonal rundbordskonferanse

I den nasjonale rundbordskonferansen ble deltakerne utfordret på følgende tre spørsmål: (1) hvilken kompetanse trengs for å utøve god karriereveiledning i skole? (2) Hvordan mener dere et kompetansehevingstilbud skal se ut? (3) Bør det innføres nasjonale kompetansekrav for karriereveiledere i skole? Vi vil her kort presentere svarene fra denne delen av undersøkelsen

6.2.1 Hvilken kompetanse trengs for å utøve god karriereveiledning i skole?

På dette spørsmålet tok deltakerne utgangspunkt i hvilke kompetanse de mener elever bør ha med seg i videre overganger inn i utdanning og arbeid. Et stort flertall i gruppa var opptatt av at elevene trenger mer kunnskap om ulike yrker, arbeidsområder og utdanningsveier. Det ble særlig framhevet

viktigheten av at elevene kjenner til høyere yrkesfaglig fagkompetanse. Majoriteten i gruppa stilte seg tvilende til om karriereveileder i skole har mulighet til å kunne nok om alle former for utdanninger og yrker. Det ble tatt til orde for at en i langt større grad burde involvere eksterne ressurser til dette. Både gjennom besøk i skolen fra virksomheter og bedrifter og gjennom større grad av utprøving. Det ble også nevnt at karriereveileder i større grad burde fokusere på å sette elevene i stand til å tilegne seg informasjon, herunder også gjennom digitale ressurser som utdanning.no.

Gruppa var godt kjent med nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, primært gjennom presentasjoner gitt i nasjonalt forum for karriereveiledning, men også gjennom deltakelse i ulike prosjekter.

Det ble videre argumentert for at karriereveiledere i skole burde prioritere arbeid med utvikling av karrierekompetanser. Karriereknappene i det nasjonale kvalitetsrammeverket ble nevnt som særlig viktig fokusområde. Hovedpoenget var at en gjennom det kunne hjelpe den enkelte elev til å forberede seg på å håndtere egen karriere. For å bidra til en slik istandsetting var flere av deltakerne opptatt av at karriereveiledere må være gode på generelle veiledningsteknikker og bruk av ulike verktøy og metoder som fremmer karrierelæring. Flere var også opptatt av at karriereveileder måtte innta en nøytral posisjon, forstått som at de eksempelvis ikke bør fraråde elever med gode karakterer på ungdomsskolen å velge yrkesfag. I avslutningen av denne delen av samtalen ble det understreket fra flere at det er viktig å fokusere på gode karriereveiledningstjenester. Ikke bare på den enkelte karriereveileder. Her var et viktig poeng at en eksempelvis for å nå målet om karriereveiledning som hele skolens oppgave trenger flere involverte, som samtidig ivaretar ulike deler av karriereveiledningen.

6.2.2 Hvordan skal et kompetansehevingstilbud skal se ut?

På dette spørsmålet viste flere til anbefalingene i NOU 2016:7 hvor det ble tatt til orde for en differensiering i utdanningstilbudet. Flere mente dermed at anbefalingen om 60 studiepoeng til karriereveileder og 30 studiepoeng til lærer i Utdanningsvalg burde følges. Samtidig mente mange, med utgangspunkt i diskusjonen i forrige avsnitt at det burde være ordninger for det en kan se på som en realkompetanse-vurdering hvor eksempelvis ansatte med bred kompetanse i regionalt arbeidsmarked kunne defineres inn som del av karriereveiledningstjenesten. Det ble også diskutert hva ansatte med fullført mastergrad kunne innta slags roller. Her ble særlig rollen som "internt lokomotiv" i arbeidet med å lage helhetlige systemer og tjenester trukket fram.

6.2.3 Bør det innføres nasjonale kompetansekrav for karriereveiledere i skole?

Det var enighet i gruppa om at krav kan være hensiktsmessig. Her ble det tatt utgangspunkt i svaret i forrige avsnitt, hvor det ble understreket at en samtidig med formelle krav slik det er formulert i NOU 2016:7 også burde åpne opp for en realkompetanse-ordning.

6.3 Oppsummering casestudier og rundbordskonferanse

I de ti fylkene som ble besøkt finner vi stort mangfold i synet på hvilke kompetanser de mener karriereveiledere bør besitte. Dette gjelder også for faget Utdanningsvalg. Hvis en knytter an til de foreslåtte kompetanseområdene i kvalitetsrammeverket presentert i kapittel en, ser en særlig at

temaer relatert til områdene *Veiledningsprosesser og relasjoner* og *etikk* gis høy verdi. Både blant elever, ansatte og ledere. Videre er det enighet om kompetanse om utdanning og yrker er viktig. Elevene er opptatt av variasjon i aktiviteter, og de verdsetter særlig de erfaringsbaserte oppleggene hvor de på ulike vis kan prøve ut og bli kjent med ulike utdanninger og yrkesområder. I rundborddiskusjonen var representantene fra arbeidslivet opptatt av at aktører fra arbeidslivet i større grad enn i dag burde involveres i arbeidet med kompetanseområdet *utdanning og arbeid*. Dette ut fra at arbeidslivet og utdanningstilbud er i rask endring, noe som gjør det krevende for ansatte i skolen å ha tilstrekkelig oversikt. Deres oppfordring er at skolene, gjennom et mer utstrakt samarbeid med eksterne om disse temaene, kan prioritere karrierelæring og utvikling av karrierekompetanser hos elevene.

Blant ledere og ansatte, både med og uten formell utdanning innen karriereveiledning, ble det etterlyst mer kompetanse på kompetanseområdet *utvikling, nettverk og systemarbeid*. Det snakkes på flere av caseskolene om et uforløst potensial i skolens karriereveiledning og i Utdanningsvalg. Her mener de mer kompetanse på koordinering og samarbeid vil være avgjørende for å få til ønsket utvikling.

I forlengelsen av temaet utvikling av potensialet som ligger der for utvikling av karriereveiledningstilbudet lokalt, er det stor enighet om at det trengs et differensiert kurs- og utdanningstilbud for ansatte med ulike roller. Det pekes på at noen, kanskje særlig med tillagt ansvar for faglig samordning og koordinering, bør ha masterutdanning. Samtidig er det enighet om at karriereveiledere og lærere i Utdanningsvalg også bør ha formell kompetanse. Her kan det være mer aktuelt med videreutdanninger. For andre lærere og ledere mener respondentene det kan være nok med fagdager og kortvarige kurs. Hensikten med disse vil være økt forståelse av karriereveiledning som fagfelt. Både respondentene i casestudiene og rundborddiskusjonen mener det bør innføres formelle krav for karriereveiledere og lærere i Utdanningsvalg.

7. Oppsummering av sentrale funn og diskusjon

I dette kapittelet vil vi drøfte sentrale funn fra de ulike delprosjektene opp mot undersøkelsens tre hovedproblemstillinger. Drøftingene i dette kapittelet danner grunnlag for våre anbefalinger i kapittel 8. De tre problemstillingene er:

1. Hvilket forhold er det mellom behovet for utdanningstilbud innen karriereveiledning, og det tilbudet som eksisterer i dag?
2. Hva kan og bør gjøres for å videreutvikle og forbedre tilbudet?
3. Hva slags rammebetingelser og andre faktorer bør være til stede for at karriereveiledere og lærere i faget utdanningsvalg skal ta utdanning innen karriereveiledning?

Selv om undersøkelsen har et særlig fokus på kompetansebehov og videreutdanningstilbud for karriereveiledning i skole, vil vi i denne drøftingen også komme inn på områder som omhandler kompetanseheving for karriereveiledning i andre kontekster der vi har relevant empiri tilgjengelig. Vi vil spesifisere når vi omhandler utdanningstilbud for alle, og når vi kun omhandler karriereveiledning i skole. Vi har valgt å slå sammen drøftingen av forholdet mellom behovet for utdanningstilbud innen karriereveiledning sett opp mot tilbudet som eksisterer i dag (hovedproblemstilling 1) og hva som kan og bør gjøres for å videreutvikle og forbedre tilbudet (hovedproblemstilling 2). Her har vi særlig vektlagt forholdet mellom ønsket kompetanse i praksisfeltet, anbefalinger fra nasjonale myndigheter og forskningslitteraturen, og gjeldende utdanningstilbud. Spørsmålet om nødvendige rammebetingelser (hovedproblemstilling 3), både lokalt og nasjonalt, drøftes i siste del av dette kapittelet.

Som Mathiesen (2022) peker på i sin doktorgradsavhandling, vil ønsket kompetanse og dermed også forventninger til innholdet i kompetanseheving kunne variere blant ulike aktører. Med utgangspunkt i skolen som kontekst omtaler hun dette som balansekunst. Hun skriver «*balansekunst handler om å balansere flere forventninger samtidig: elevenes relasjonelle forventninger, skolens kontekstuelle forventninger og visjonære forventninger i politiske dokumenter om rådgivningens bidrag til samfunnet og til individene. Disse forventningene ser ut til å bli fortolket i lys av rådgivers forståelse av hva som er elevens beste, og helhetlig rådgivning, den lokale kontekstens krav til hva rådgivningen skal bidra med, hvilke ressurser skolen har avsatt til rådgivning, og graden av internt samarbeid på skolen*» (s. viii). Lignende beskrivelse finner en også i omtalen av andre kontekster for karriereveiledning enn skole (Haug, 2018).

I denne undersøkelsen har vi innhentet ulike aktørperspektiver for å besvare problemstillingene. Vi innhentet empiri fra nåværende og tidligere studenter på karriereveiledningsstudier gjennom en spørreundersøkelse. I spørreundersøkelsen var 75 % av respondentene fra skole, mens 25 % var fra andre sektorer. Vi har også gjennomført casestudier i ti av landets fylker hvor det ble gjennomført intervjuer med elever, lærere i faget Utdanningsvalg, og karriereveiledere og skoleledere fra begge skoleslag. Vi har også spurt et utvalg medlemmer fra nasjonalt forum for karriereveiledning og intervjuet tilbydere av karriereveiledningsstudier ved læresteder i Norge. Til sist har vi innhentet sentrale og oppdaterte funn fra relevant internasjonal og nasjonal forskning om temaet, da særlig knyttet til karriereveiledning i skole.

For å sette nåtidens besvarelse av problemstillingen i en sammenheng, velger vi å innlede med et kort tilbakeblikk på situasjonen for ti år siden, slik den ble beskrevet i den forrige systematiske gjennomgang av utdanningstilbud for karriereveiledere (Damvad, 2012). Siktemålet er å synliggjøre anbefalinger som ble gitt i 2012, hvordan det er blitt fulgt opp, og å drøfte hvordan en eventuell oppfølging eller manglende oppfølging av anbefalingene påvirker dagens situasjon.

7.1 Konklusjoner og anbefalinger fra kartlegging av utdanningstilbudet i karriereveiledning i Norge 2012

Forrige systematiske gjennomgang av utdanningstilbud for karriereveiledere var Damvad sin undersøkelse i 2012. De konkluderte den gang med at utdanningstilbudet innen karriereveiledning var fragmentert og lite definert. Det var uklart hvilken kompetanse utdanningene ga, og hvilke kompetansebehov utdanningene skulle imøtekomme. De skrev videre at karriereveiledningsutdanningene ikke dekket kompetanseetterspørselen, og at fagmiljøene manglet ressurser og insentiver til å styrke seg (Damvad, 2012, s.13).

Deres vurdering var at mange av disse problemstillingene kunne imøtekommes dersom man (s. 14):

- Etablerer en nasjonal definisjon av hva som menes med høyere utdanning innen karriereveiledning.
- Innfører obligatoriske kompetansekrav for karriereveiledere.
- Etablerer en utdanning i karriereveiledning. Utdanningen bør kunne tas som en hel utdanning opp til masternivå og som videreutdanning. Utdanningen bør være modulbasert og det bør være mulig å ta ulike fordypningsemner innenfor utdanningen. Utdanningen innen karriereveiledning kan etableres på et mindre antall utdanningsinstitusjoner
- Vurderer innføring av insentiver/bevillinger for at utdanningsinstitusjonene skal se det som hensiktsmessig å tilby en master i karriereveiledning, samtidig som dette kan være med på å styre utviklingen av utdanningen i ønsket retning.

7.1.1 Oppfølging av anbefalinger gitt i 2012 med relevans for denne undersøkelsen

Slik vi vurderer det kan både NOU 2016:7 *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn* (Kunnskapsdepartementet, 2016) og Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning (Bakke m.fl., 2020) sees på som strategiske grep for å møte anbefalingene som ble gitt i 2012. Utvalget som leverte førstnevnte ga vurderinger og anbefalinger for økt tilgang og kvalitet når det gjelder karriereveiledning i skolen, ved karrieresentre i fylkene, ved universiteter og høyskoler, fagskoler og kriminalomsorgen, samt i Nav og i introduksjonsordningene for nyankomne innvandrere.

For å heve kvaliteten på karriereveiledning i skolen, foreslo utvalget at det burde innføres kompetansekrav for karriereveiledere i grunnopplæringen. De mente videre at det burde satses spesielt på videreutdanning for lærere som skal undervise i faget utdanningsvalg, og at det burde innføres kompetansekrav for å undervise i dette faget (Kunnskapsdepartementet, 2016, s. 2). Denne anbefalingen er foreløpig ikke fulgt opp av nasjonale myndigheter. Videre anbefalte utvalget at en for å sikre helhet og sammenheng i tjenestene når det gjelder kvalitet, burde etablere et kvalitetsrammeverk basert på en forståelse av at man har ulike roller i et helhetlig system for karriereveiledning. Dette burde inkludere nasjonale kompetansestandarder – både felles standarder og tilbudsspesifikke standarder for ulike sektorer. De mente at det måtte etableres et utdanningstilbud for karriereveiledere i tråd med kompetansestandardene, i form av et fleksibelt utdanningstilbud med både grunn- og videreutdanning (Kunnskapsdepartementet, 2016 s. 1).

Som pekt på i kapittel en er det nå etablert et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Av bestanddelene i rammeverket er særlig utviklingen av anbefalte nasjonale kompetansestandarder relevant for denne undersøkelsen, da en gjennom disse gir et tydelig signal om hva som vil være

hensiktsmessige kompetanseområder å utvikle for å utøve god karriereveiledning. Det er også sentralt at rammeverket i tillegg til å definere kompetanseområder, forslår to forskjellige nivåer på kompetanse, hvor man enten kan være kompetent eller spesialisert. Også når det kommer til kompetansestandardene tas det forbehold om at kompetansestandardene ble utformet for å gjelde på tvers av sektor. De skriver at «den enkelte sektor må derfor jobbe videre med å oversette kompetansestandardene til de rollene og oppgavene som finnes i den enkelte karriereveiledningstjeneste» (Bakke m.fl., s 23). Når det gjelder implementering av kompetansestandardene, tas det ikke stilling til hva slags status standardene skal ha i ulike sektorer. Hva som ligger i nivåforskjellen kompetent og spesialisert defineres i noen grad. Det ble heller ikke i gjort vurderinger av hvilke utdanningstilbud som bør følge implementeringen, slik utvalget bak NOU 2016:7 anbefalte. Dette er tema vi har fått belyst i de ulike delprosjektene i denne undersøkelsen, og som vi vil komme tilbake til i diskusjonen.

En annen sentral anbefaling fra Damvad (2012) var å sikre mer robuste fagmiljøer til å gjennomføre karriereveiledningsutdanning. Både gjennom insentiver/bevillinger for at utdanningsinstitusjonene skulle se det som hensiktsmessig å tilby en master i karriereveiledning, men også gjennom en utvikling mot færre utdanningstilbydere. Viktigheten av faglig robuste fagmiljøer i gjennomføringen av utdanninger er godt dokumentert gjennom internasjonal forskning (se for eksempel Patton, 2002). Som pekt på i kapittel fire har det vært en positiv utvikling for noen av fagmiljøene i Norge i perioden fra 2012. Samtidig meldes det fortsatt om en sårbarhet knyttet til denne anbefalingen.

Oppsummert kan en, med utgangspunkt i Damvad (2012) sin rapport si at det har skjedd en positiv utvikling på flere av områdene de anbefalte. Samtidig gjenstår flere sentrale områder, og som beskrevet her gjelder dette i stor grad implementering. Selv om det ikke er definert en nasjonal definisjon av hva som menes med høyere utdanning innen karriereveiledning, er det gjennom nasjonalt kvalitetsrammeverk kommet anbefalte kompetanseområder for karriereveiledere. Det er samtidig i skrivende stund ikke slik at disse anbefalingene har status som krav gjennom nasjonale føringer. Dette gjelder både som krav til praktikerens formelle kompetanse og/eller krav til utdanningstilbydere om innretting av deres utdanningstilbud. Om, og i hvilken grad utdanningstilbudene bør forholde seg til de nasjonale anbefalingene kommer vi tilbake til i den påfølgende diskusjonen.

7.2 Hvilket forhold er det mellom behovet for utdanningstilbud innen karriereveiledning, og det tilbudet som eksisterer i dag?

Den første hovedproblemstillingen i denne undersøkelsen omhandler forholdet mellom behov og utdanningstilbud innen karriereveiledning. Herunder hvilke kompetanse som bør utvikles og hvordan kompetansegivende utdanninger innen karriereveiledning bør være organisert. I lys av funnene fra vår undersøkelse vil vi i denne delen også komme inn på hva som kan og bør gjøres for å videreutvikle og forbedre tilbudet (hovedproblemstilling 2).

7.2.1 Samsvar mellom uttrykt behov og tilbud - behov for en differensiert tilbudsstruktur

I denne delen er et viktig spørsmål hvorvidt det som tilbys av karriereveiledningsrelevante utdanninger faktisk dekker det behovet som finnes, og hva som eventuelt kan bidra til at kompetansebehovet dekkes.

Gjennom våre undersøkelser ser vi at nåværende og tidligere studenter i stor grad er fornøyde med utdanningstilbudet de har deltatt på, og dette gjelder både det faglige innholdet og måten det er organisert på. Som nevnt over kan respondentene i spørreundersøkelsen se hvordan innholdet i deres utdanninger kan reletares til det som per i dag gjennom rammeverket defineres som sentrale kompetanseområder. Våre funn viser at det ikke er noen vesentlig forskjell i fornøydhetsnivå mellom studenter fra en skolekontekst og studentene sett under ett. Samtidig ser vi i funnene både fra de skolebaserte casestudiene som både inkluderte ansatte med formell kompetanse og ansatte uten, samt også fra spørreundersøkelsen, at de er opptatt av at det må være et bredt spekter av tilbud for å dekke et sammensatt kompetansebehov.

En differensiert tilbudsstruktur kan i denne sammenheng være hensiktsmessig å vurdere ut fra blant annet følgende akser: Nivå, omfang, geografi og innhold.

En måte å tenke nivå på er differensieringen mellom kompetent og spesialisert som foreslås i nasjonalt kvalitetsrammeverk (Bakke m.fl. 2020). Begrepet kompetent står for en minimumsstandard, om enn i form av høy kompetanse. Målet er at en karriereveileder skal være kompetent innenfor alle kompetanseområdene (og delkompetansene). Spesialisert står for fordypning, enten innenfor ett av kompetanseområdene, eller én eller flere av delkompetansene. Å være spesialisert innenfor kompetanseområder eller delkompetanser, kan en karriereveileder være dersom han eller hun har svært god kompetanse, ytterligere erfaring, formell eller uformell utdanning innenfor et kompetanseområde eller en delkompetanse (Bakke m. fl. 2020). Som diskutert i oppsummeringen i kapittel fem vil det være viktig med en klargjøring av om, og i så fall hvordan denne nivå-tenkningen skal samkjøres med utdanningstilbudet.

Videre vil det, med utgangspunkt i den internasjonale forskningen (for eksempel Vuorinen & Kettunen, 2017; Niles et.al., 2009), være viktig med en nasjonal veileder som klargjør hvilken formell kompetanse som skal forventes for ansatte med ulike funksjoner i det helhetlige karriereveiledningssystemet. Behovet for en slik klargjørende veileder finner en også i anbefalingene i NOU 2016:7. Neary (2014) understreker at i en slik klargjøring også bør det framheves behov og utdanningstilbud for kontinuerlig faglig utvikling, ikke bare grunnutdanninger. Repetto (2008) anbefaler at nasjonale myndigheter gir en slik overordnet klargjøring. I rapporten *Hva er god statlig styring* (Direktoratet for forvaltning og ikt (Difi), 2019) gis en gjennomgang av ulike former statlig styring. Her presenteres fire ulike styringsvirkemidler: juridiske, økonomiske, organisatoriske og pedagogiske. Basert på funnene i denne undersøkelsen vurderes et pedagogisk styringsvirkemiddel (Nasjonal veileder) som aktuelt. Pedagogiske virkemidler omfatter et vidt spekter av virkemidler som kan ha til hensikt å informere, lære opp eller bevisstgjøre befolkningen eller bestemte målgrupper. Kategorien brukes gjerne som en samlebetegnelse for ulike skriftlige publikasjoner (veiledere, retningslinjer m.m.) (Difi, 2019, s. 20).

Når det gjelder nivå kan vi også skille mellom master, bachelor og ikke formelt studiepoeng-givende kurs og utdanninger. Som vist i kapittel fire, er de fleste formelle karriereveiledningsrelaterte utdanningstilbud nå innplassert på et masternivå. For de ansatte i skolesektoren er dette sjeldent problematisk, da stort sett alle har en pedagogisk grunnutdanning på bachelornivå fra før. Ser vi lenger frem i tid, kan en slik ensretting mot masternivået potensielt stenge for at nye målgrupper skal komme seg inn i karriereveiledningsfeltet, også i skolen. Et spørsmål som har dukket opp med jevne

mellomrom, handler om vi burde ha fått en profesjonsrettet bachelor i karriereveiledning på plass i Norge (Andreassen et. al., 2019). I vårt datamateriale finner vi ikke noen tegn på at et slikt ønske er fremtredende i dag, noe som potensielt kan forklares med at de som etterspør kompetanseheving i karriereveiledning i dag, allerede har bachelor-nivået inne fra før.

Som nevnt over ser vi i funnene at det er en klar etterlysning av forskjellige tilbud til forskjellige roller med forskjellige kompetansebehov. Dette omfatter alt fra

- kortvarige kurs og fagdager arrangert av bl.a. annet av Rådgiverforum Norge, HK-dir, kommersielle aktører og regionale rådgivernettsverk
- kortvarige studier/enkeltmoduler ved høyskole/universitet, gjerne fokusert på konkrete tema som eksempelvis karrierelæring
- lengre og mer omfattende studier som masterutdanning hvor en i større grad kan gå i dybden på ulike tema.

En viktig dimensjon i fra casestudiene er at de kortvarige tilbudene som gis bør være lett tilgjengelige, enten gjennom helt eller delvis digitale løsninger, eller gjennom at tilbudene gjennomføres i geografisk nærhet til skolene. (for eksempel delvis digitale). En slik tilgjengelighet anses avgjørende for at eksempelvis faglærere, som ikke har noen formell karriereveilederrolle kan få større innsikt i karriererelaterte tema med relevans for sin rolle som lærer. Selv om mer og mer i dag kan tilrettelegges digitalt, vurderer utdanningstilbyderne fortsatt fysiske studiesamlinger som essensielle for studentenes ferdighetstrening og totale kompetanseutvikling.

Omfanget styres som regel av antall studiepoeng utdanningene gir. Hvor mange undervisningsdager og arbeidsoppgaver det legges opp til på de ulike studietilbudene har naturlig nok mye å si for studentenes opplevde mulighet for fullføring. Behovet for mindre enheter er størst blant de som jobber med karriereveiledningsoppgaver i en mindre del av sin stilling, som for eksempel lærer i faget utdanningsvalg. Fra utdanningstilbydernes perspektiv er det ikke spesielt ønskelig med mange små enheter, blant annet fordi de administrative kostnadene rundt opptak, eksamen og så videre, blir uforholdsmessig høye.

Det bemerkes også i casestudiene at karriereveiledning er i stadig utvikling, og det oppfordres til igangsetting av kortvarige «oppdateringskurs» for de som tok sin videreutdanning for mange år siden. Som nevnt i punkt 1.4 har man i karriereveiledningsfeltet opplevd at fagutviklingen berører både grunnleggende antagelser og forståelser av både karrierebegrepet og karriereveiledning. Dette illustrerer et viktig poeng i litteraturen (se kapittel tre) og et tema i våre data, at kompetanse på karriereveiledning er ferskvare og at det er behov for kontinuerlig kompetansepåfyll. Det er derfor en tydelig forventning fra respondentene om at kurs- og utdanningstilbudet må differensieres ut fra forskjellige roller og oppgaver i skolen, både med tanke på tema og hvor inngående det skal være, i tillegg til at det ikke bør være en engangshendelse.

I vår undersøkelse ser vi at majoriteten er opptatt av at skolen skal ha en helhetlig karriereveiledningstjeneste, og i et slikt perspektiv vil det altså være nødvendig med et differensiert kompetansetilbud. Fra de som kun trenger å kjenne til sentrale begreper og metoder i karriereveiledning for å kunne bidra i enkelttimer eller har god nok forståelse for fagområdet til å kunne delta i arbeidet, til de som skal ha et overordnet ansvar for koordinering og samordning av tjenestens mange oppgaver.

I en skolekontekst er det behov for mer kompetanse blant de som er rundt rådgiverne, både i lærerkollegiene for å få til et bedre samarbeid om utdanningsvalg, men også mer aksept og forståelse for hva deres oppgave og rolle egentlig er (Buland et al., 2020). Dette bekrefter også Mordal et al. (2022) i sin rapport om kvalitet i skolens karriereveiledning, hvor det pekes på at de andre fagpersonene man forholder seg til i arbeidshverdagen har begrenset kompetanse på karriereveiledning og karrierelæring, og de har få sparringspartnere foruten de som er i deres lokale rådgivernettsverk. Det er også relevant å se dette opp mot funnene i gjennomgangen av internasjonal

forskning knyttet til spørsmålet om karriereveiledning som en profesjon eller hybrid-profesjon (eksempelvis Hooley, Johnson & Neary, 2016). Som vist i resultatene av spørreundersøkelsen er det få som jobber 100 % som karriereveileder. Det er gjerne i kombinasjon med andre roller, og dette mener vi får konsekvenser for hva som vurderes som nødvendig kompetanseheving.

Hvis en ser forventningene om et differensiert utdanningstilbud opp mot gjennomgangen av utdanningstilbud (kapittel fire og vedlegg en), kan det argumenteres for at det etterspurte mangfoldet i noen grad allerede er etablert. I nåværende tilbudsstruktur er utdanningstilbudene organisert som emner på 10, 15 eller 30 studiepoeng, og tilbys som oftest på deltid (halv fart), for å tilpasses en studentgruppe som normalt er i jobb ved siden av studiene. Organiseringen av studietilbudene skjer i hovedsak som en kombinasjon av fysiske samlinger og diverse digitale aktiviteter. Samtidig melder tilbyderne om synkende studenttall, noe som bekreftes av nasjonal statistikk (DBH sin database). I vår undersøkelse forklares misforholdet mellom tilgjengelige tilbud og deltakelse på tilbudene i stor grad ut fra manglende krav og styringssignaler fra nasjonalt hold, noe vi vil komme tilbake til i avsnittet om nødvendige rammebetingelser.

7.2.2 Forholdet mellom forventet og tilbudt faglig innhold i utdanninger

Som pekt på tidligere, anbefalte utvalget bak NOU 2016:7 at utdanningstilbudet for karriereveiledere burde etableres i tråd med kompetansestandardene, i form av et fleksibelt utdanningstilbud med både grunn- og videreutdanning (Kunnskapsdepartementet, 2016 s. 1). I kvalitetsrammeverket velger de å ikke konkludere i spørsmålet om hvorvidt kompetansestandardene skal være førende for utdanningstilbudenes faglige innhold. Som et grunnlag for videre beslutninger rundt dette spørsmålet har vi undersøkt kjennskap til kvalitetsrammeverket blant praktikere og utdanningstilbydere. Vi har også som nevnt etterspurt samsvaret mellom innholdet i dagens utdanninger og kompetansestandardene, herunder hvorvidt ulike kompetanseområder gis ulik vektning. Til sist har vi, både gjennom spørreundersøkelsen og casestudiene fått innsikt i hva skolene opplever de trenger av kompetanse. Sistnevnte gir oss mulighet til å drøfte hvorvidt enkelte tema bør styrkes i utdanningene som tilbys.

Mathiesen (2022) sin påpekning av at det finnes mange syn på kvalitet, og dermed også på nødvendig faglig innhold i kompetansehevingstiltak for involverte i karriereveiledning, gjør seg også gjeldende når vi nå skal diskutere forholdet mellom forventet og tilbudt faglig innhold i utdanninger. Dette er også tematisert i fagrapporten om nasjonalt kvalitetsrammeverk, hvor det stilles spørsmål rundt hvem det er som best kan definere en yrkesgruppes kompetanse (Bakke m.fl., 2020). Er det først og fremst ledere, eksperter og akademikere? Eller er det praksisfeltet selv, i form av best practice-analyser? I den påfølgende drøftingen er fokus på karriereveiledning i skole der annet ikke er oppgitt.

Gjennom svarene fra tidligere og nåværende studenter gjennom spørreundersøkelsen ser vi at et flertall er godt fornøyd med utdanningen. Dette gjelder både når vi ser på alle og når vi avgrenser til svarene fra ansatte i skole. Særlig vektlegges den praksisnære profilen på tilbudene som hensiktsmessig. Noen av respondentene opplever imidlertid at utdanningen ikke var så anvendelig som de hadde sett for seg. Det skyldes enten at det var lite praktisk å hente om metoder og arbeidsmåter eller fordi fokus lå på arbeidsområder som ikke opplevdes relevante. Med et skoleblikk er ikke arbeid og inkludering like interessant, og fra et NAV-synspunkt er ikke karrierelæring i Utdanningsvalg spesielt spennende. Er man også ute etter mer alternative former for veiledning, som for eksempel å bruke kunstuttrykk eller filosofi, er det lite som tilbys.

Det er med andre ord forskjellige forventninger fra studenter som kommer inn fra forskjellige kontekster. Som vist i kapittel fire og i vedlegg en består dagens tilbudsstruktur av både kontekstspesifikke og mer generisk innrettede utdanninger. Fra tilbyderne framheves både styrker

og svakheter ved de to. Mens de kontekstspesifikke studiene ofte gjør det lettere å jobbe målrettet med konkrete problemstillinger og spesifikke målgrupper, er en styrke ved de generiske studiene muligheten for å fremme kunnskapen om og evnen til tverrfaglig og tverrsektorielt samarbeid, eksempelvis mellom karriereveiledere i videregående skole og veiledere i NAV med ansvar for oppfølging av unge.

Når det gjelder utdanningenes innhold og hvorvidt de er relevante for skolens arbeid med karriereveiledning, så rapporterer respondentene generelt at de opplevde å være mer kompetente nå enn før. Dette gjelder særlig praktiske aspekter, som for eksempel individuell og gruppebasert veiledning og karrierelæring. Samtidig opplever de for liten vektlegging på systemorienterte aspekter. Dette leder oss over til spørsmålet om samsvar mellom kompetanseområder i nasjonalt kvalitetsrammeverk, dagens utdanningstilbud og forventet innhold i studietilbudene fra praksisfeltet.

7.2.3. Samsvar mellom kompetanseområder i nasjonalt kvalitetsrammeverk, dagens utdanningstilbud og forventet innhold i studietilbudene fra praksisfeltet

Som nevnt anbefaler utvalget bak NOU 2016:7 at utdanningstilbud for karriereveiledere bør etableres i tråd med kompetanseområdene og kompetansestandardene i Kvalitetsrammeverket (figur 7-1)



Figur 7-1 De sju kompetanseområdene for karriereveiledning

Hvis vi samlet sett ser på funnene fra casestudiene og funnene fra spørreundersøkelsen avgrenset til ansatte i skole er vår vurdering at det er samsvar mellom forventet innhold fra aktørene og de foreslåtte kompetanseområdene. Det er samtidig ulikt syn på om kompetanseområdene nødvendigvis kun kan tilegnes gjennom egne studier i karriereveiledning. Vi vil i fortsettelsen gå gjennom hver av kompetanseområdene mer i detalj.

Kompetanseområdet *Veiledningsprosesser og relasjoner* handler om de generelle veilednings- og relasjonsferdighetene som utgjør kjernen i alt veiledningsarbeid. Dette blir av både ansatte og ledere ansett som den mest avgjørende kompetansen, og vi gjenfinner dette kompetanseområdet som sentralt tema i alle utdanningstilbudene. Det bemerkes samtidig fra praktikere at dette ikke

nødvendigvis er en kompetanse som kun kan tilegnes via dedikerte karriereveiledningsstudier. Flere tar til orde for at dette er en grunnholdning til menneskemøter som også gjenfinnes i mange andre utdanninger (eksempelvis lærerutdanninger og sosialfaglige utdanninger) som gjerne ligger til grunn for studenter på videreutdanninger i karriereveiledning.

Kompetanseområdet *Etikk* handler om etisk bevissthet i karriereveiledning, og om å forholde seg til og handle i tråd med etiske retningslinjer for karriereveiledning i sin praksis. Også dette området er høyt verdsatt, både av brukere og tilbydere av utdanning, samtidig som det også her bemerkes at etisk god praksis er sentralt i ulike grunnutdanninger.

Kompetanseområdet *Karrierefaglige teorier og metoder* handler om teorier og metoder som er spesifikke for karriereveiledning, og om fysiske og digitale veiledningsformer. I spørreundersøkelsen var dette det området som flest oppga at var fokus i utdanningen. Også i casestudiene kommer dette fram som et viktig område. Dette området trekkes fram av flere som særlig relevant som en enkeltstående modul for andre enn karriereveileder i en skolekontekst. Dette kompetanseområdet er ikke overraskende et sentralt tema i de utdanningene vi har undersøkt.

Kompetanseområdet *Karrierelæring* handler om å legge til rette for læringsprosesser og aktiviteter, slik at veisøker får økt læringsutbytte og utvikler kompetanse til å håndtere sin karriere i forandring og overganger. Her er det interessant å merke seg fra casestudiene at begrepet karrierelæring i mindre grad er kjent ute i praksisfeltet. Samtidig, etter at begrepet var blitt forklart og eksemplifisert, var det flere som oppga at de jobbet med karrierelæringsaktiviteter uten å bruke det begrepet. Respondentene i spørreundersøkelsen svarte som nevnt at de ønsket at alle lærere hadde karrierelæring som en del av sin grunnkompetanse, og at det er nærliggende å tro at dette var på bakgrunn av at de selv hadde opplæring eller utdanning innen dette og tydelig så potensialet i slik kompetanse. Her kan vi også legge til at deltakerne i rundborddiskusjonen som ble gjennomført mente at karriereveiledere i skole burde prioritere dette området høyt. Det henger sammen med deres ståsted om at læring om og i arbeidslivet i større grad burde gjennomføres av eksterne med mer inngående og oppdatert kunnskap om krav og forventninger i ulike yrker. Karrierelæring, herunder verktøyene og ressursene som er blitt utviklet som en del av kvalitetsrammeverket står sentralt i de fleste utdanningene. Samtidig oppgir flere av tilbyderne at temaet dekkes av eksterne, eksempelvis fylkeskommunalt ansatte med ansvar for karriereveiledning.

Kompetanseområdet *Utdanning og arbeid* handler om utdanningsveier og arbeidslivskunnskap. Som påpekt i kapittel fire anses dette av majoriteten av utdanningstilbydere som «ferskvare»- og regional kunnskap som i mindre grad blir prioritert i utdanningene. Utdanningene understreker at de heller prioriterer å sette den enkelte i stand til å innhente og jobbe med karriereinformasjon mer enn å eksemplifisere bruketid på samlinger på gjennomgang av NAV sin statistikk over arbeidsmarkedet. Dette gjøres, til tross at praksisfeltet og også deltakerne i rundborddiskusjonen anser dette som et svært sentralt kompetanseområde. I casestudiene nyanseres dette mulige paradokset noe, ved at denne typen kompetanse ofte trekkes fram som aktuell på de omtalte kortvarige kursene/fagdage som gjerne arrangeres lokalt eller regionalt. Her ligger det allikevel et potensial for en klargjøring slik at kommende studenter med forventninger om å få den type kompetanse blir informert om hvordan det tenkes rundt dette kompetanseområdet.

Det sjette kompetanseområdet er *Målgrupper og kontekst*. Dette handler om ulike målgrupper for karriereveiledning, omgivelsene som påvirker karriereutvikling og hva som skaper rammer for karriereveiledning. Her finner en blant annet en kompetansestandard som omhandler kjennskap til andre karriereveiledningstjenester enn sin egen og viktigheten av å kjenne til spesifikke temaer relevant for sin målgruppe. I spørreundersøkelsen er dette området nåværende og tidligere studenter opplever som nest minst vektlagt. En mulig forklaring kan være at flere av utdanningstilbudene, særlig de kortvarige tilbudene, prioriterer det tidligere omtalte området karrierefaglige metoder og teorier i sine studier. Her er særlig kontekst, forstått som blant annet samfunnsvitenskapelige teorier om dagens samfunnsstrukturer og hvordan det påvirker den enkelte

karriereutvikling, i mindre grad vektlagt. Disse «større spørsmålene og sammenhengene» er for øvrig i mindre grad etterspurt hvis en ser på case-studiene, og ut fra svarene som ble gitt er vår fortolkning av dette anses mer relevant i masterutdanningene.

Det siste kompetanseområdet er *Utvikling, nettverk og systemarbeid*. Det handler om å skape et mest mulig helhetlig karriereveiledningstilbud for de enkelte målgruppene. Dette er området færrest gjenkjenner fra utdanningene. Ut fra gjennomgangen av utdanningstilbudene finner vi det som tema i enkelte av utdanningene, eksempelvis gjennom vektleggingen av innovasjon i et av studietilbudene. Samtidig er det, på lik linje som kompetanseområdet utdanning og arbeid mindre vektlagt enn de fem andre når vi ser utdanningene under ett. Vi ser også et mønster i utdanningstilbudet hvor denne typen kompetanse i større grad er synlig i videreutdanningene enn i masterutdanningene. Når vi ser på ønsket kompetanse er det derfor interessant å merke seg at dette er det området flest omtaler som underutviklet i casestudiene. Blant annet i lys av påpekningen i gjeldende forskrift og at karriereveiledning (utdannings- og yrkesrådgivning) skal gis som et helhetlig tilbud etterlyses kompetanse på samordning og koordinering. Både innad på skolen, eksempelvis mellom Utdanningsvalg og karriereveiledning på ungdomsskole, men også utad gjennom eksempelvis ulike former for samarbeid med andre skoleslag og bedrifter. Det kan slik sett ses som et paradoks at spørreundersøkelsen viste at det er flest av de med masterutdanning som jobber på systemnivå, da oftest i videregående skole. I gjennomgangen av forskning finner en også tydelige anbefalinger om at dette området bør prioriteres (Andrews og Hooley, 2019, McCrone et al., 2009). Sånn sett er vår konklusjon at en på dette kompetanseområdet, sammen med området arbeid og utdanning, finner minst samsvar mellom nåværende utdanningstilbud og ønsket kompetanse. Mens en for området arbeid og utdanning i noen grad finner andre aktuelle tilbud gjennom kortvarige kurs og fagdager, framstår utvikling, nettverk og samarbeid som det området med størst utviklingspotensial hvis målet er å svare ut ønsket kompetanse fra praksisfeltet.

Et tema som blir aktualisert i denne undersøkelsen, er forholdet mellom nasjonale anbefalinger til relevant kompetanse og utdanningsinstitusjonenes rolle og autonomi. Som vist i forrige avsnitt er det etter vår vurdering med noen unntak samsvar mellom anbefalte kompetanseområder og innholdet i utdanningstilbudene.

Flere av utdanningstilbyderne tar til orde for at det undervises i kvalitetsrammeverkets innhold og at studentene utfordres til å utforske hvordan dette påvirker utviklingen av deres praksis. Samtidig understrekes det at academia også har en viktig rolle i å trene studentene til å se på kvalitetsrammeverket og andre offentlige styringsdokumenter med kritisk blikk og drøfte fordeler/ulempes, og mulige spenningsforhold knyttet til karriereveiledningens oppdrag.

7.3 Hva slags rammebetingelser og andre faktorer bør være til stede for at karriereveiledere og lærere i faget utdanningsvalg skal ta utdanning innen karriereveiledning?

Vi går nå over til en drøfting av den tredje problemstillingen. Den omhandler hvilke rammebetingelser som bør være til stede for at karriereveiledere og lærere i faget Utdanningsvalg skal ta utdanning innen karriereveiledning. Som vi har sett i kapittel seks kan rammebetingelser omfatte flere forhold,

fra nasjonale styringssignaler til tilrettelegging av arbeidshverdagen ved den enkelte skole. Som vi har sett ble det allerede i 2012 anbefalt innføring av formelle kompetansekrav for karriereveiledere (Damvad, 2012). Samme type anbefaling er også blitt gjort av utvalget bak NOU 2016:7. Det er derfor interessant å se hvordan dette og andre forhold vurderes av informantene i denne undersøkelsen.

7.3.1 Behov for nasjonale styringssignaler om formelle kompetansekrav og behovet for utdanningstilbud

Det er stor enighet blant skoleledere, karriereveiledere og lærere i Utdanningsvalg om at det er svært uheldig for en styrkning av karrierefaglig kompetanse at det ikke er et eksplisitt tilbud i videreutdanningsordningen fra Utdanningsdirektoratet. Mangelen på eksplisitt tilbud kan sies å henge sammen med mangel på eksplisitte kompetansekrav. Videreutdanningstilbudet for 2023 publiseres på Utdanningsdirektorats sider 1. februar. Men for de foregående årene har hverken videreutdanningstilbud for karriereveiledere i skole (eksempelvis rådgivning 1 og 2 ved Høgskolen i Innlandet) eller tilbud for lærere i Utdanningsvalg vært inkludert. Hvilke studier som tilbys i ordningen avgjøres av partene bak strategien basert på noen overordnede prinsipper (Kunnskapsdepartementet, 2015). Partene er KS, arbeidstakerorganisasjonene, lærerutdanningene og Kunnskapsdepartementet. Høsten 2017 gikk det ut beskjed til tilbydere av rådgivningsstudier om at det i tråd med strategidokumentet *Kompetanse for kvalitet* var besluttet at tilbudet i rådgivning ikke skulle inngå i direktoratets studiekatalog for studieåret 2018/2019. Dette til tross for at studiet eksemplis ved Høgskolen i Lillehammer hadde 242 registrerte søknader til 35 studieplasser (Utdanningsdirektoratet, 2022). Det har siden da ikke inngått som eget tilbud i Utdanningsdirektoratets studiekatalog, men det har vært mulig å søke på denne type studier gjennom kategorien "annet". Som denne undersøkelsen viser er det svært få skoler som velger å prioritere disse tilbudene. Utdanningsvalg har aldri inngått i utdanningsdirektoratets studiekatalog. Videreutdanningsstrategien for lærere i skolen avsluttes i 2025. I NOU 2022:13 har et utvalg utredet behovet for et framtidig helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehager og skoler. Utvalget foreslår blant annet å gjennomføre en helhetlig gjennomgang av alle videreutdanningstilbudene som i dag forvaltes av Utdanningsdirektoratet (Kunnskapsdepartementet, 2022, s. 149). En av hensiktene med en slik gjennomgang er å «systematisere og videreutvikle eksisterende videreutdanninger i forhold til innføringen av karriereveier og utvikle nye videreutdanninger for karriereveiene der det ikke finnes relevante videreutdanningstilbud i dag» (s. 150). Basert på funnene i denne undersøkelsen vil det være å forvente at en slik videreutvikling av tilbudsstrukturen også omfatter karriereveiledningsfaglige utdanningstilbud.

Et annet forhold som bidrar i denne sammenheng er at faget Utdanningsvalg, til tross for sin status som obligatorisk fag i ungdomsskolen, ikke har formelle kompetansekrav. Mens det er krav om 30 eller 60 studiepoeng i de fleste andre fagene i skolen, er det ingen krav om relevante studiepoeng for Arbeidslivsfag, valgfag og altså Utdanningsvalg⁴. Det er også erfaringer med å tilby Utdanningsvalg som valgfag i lærerutdanning. Høgskolen på Vestlandet (HVL) og Universitetet i Sørøst-Norge (USN) har innført utdanningsvalg som et valgfag for studenter i lærerutdanningenes tredje studieår. Ved HVL har interessen og rekrutteringen imidlertid vært lav og kun hatt tilstrekkelig påmeldte studenter for å tilby emnet i 2019. USN har også tilbudt dette en gang i 2019 og tilbyr det neste gang høsten 2022 (Berg-Brekkehus, Å. & Paulsen, O.N. (2022). To forskere ved Høgskolen ved Vestlandet (Berg-

⁴ <https://www.udir.no/regelverk-og-tilsyn/skole-og-opplaring/saksbehandling/larerkompetanse/#a99596>

Brekkehus & Paulsen, 2022) skriver: "Et formelt kompetansekrav med studiepoeng vil gjøre faget mer synlig og knytte læreres interesse for faget utdanningsvalg nærmere fagovergripende og fagspesifikk læring. Anbefalingen og intensjonen om at karriereveiledning skal være hele skolens oppdrag, blir dermed styrket og lagt til rette for, allerede i lærerutdanningen. Lærerens formalisering av kompetanse i faget vil kunne øke elevenes aktive medborgerskap, livsmestring og evne til å ta valg som er gode for dem selv, på ulike tidspunkt og flere ganger gjennom livet, hvilket også vil være til det felles gode for samfunnet" (s. 3).

7.3.2 Karriereveiledning i skole - et uforløst potensial

Vårt inntrykk er at flere beskriver karriereveiledning som et «uforløst potensial». Det pekes på at eksempelvis karrierelæringsaktiviteter i langt større grad kan være gjennomgående og aktuelt i skolehverdagen. I den sammenheng pekes det på at både flere med kompetanse i dette, men også større tidsressurs vil være avgjørende for å nyttiggjøre seg et slikt potensial. Dette temaet bør også sees i lys av drøftingen av ønsket kompetanse og behovet for et differensiert utdanningstilbud. For å forløse potentialet som mange av våre respondenter er opptatt av vil det etter vår vurdering være behov for både ulike former for kompetanseheving ut fra de ulike roller ansatte i skolen har. Både mindre karrierefaglig kompetansehevingsopplegg for eksempelvis lærere og at flere ved den enkelte skole gjennomfører masterutdanning. For alle involverte kan det synes som det er et behov for kompetanseheving på temaer assosiert med kompetanseområde 7 i nasjonalt kvalitetsrammeverk. Her kan ordninger som Kompis og Dekomp (se kapittel 4), med sitt fokus på skoleutvikling være aktuelle.

7.3.3 Tid til kompetanseheving og intern kompetanseutvikling

En tydelig artikulert rammebetingelse var frikjøp av tid. Det vil gjøre utdanning og andre former for kompetanseheving lettere. Det kommer til uttrykk et behov for faglig oppdatering og tid og mulighet til å bearbeide den faglige inputen på de forskjellige nivåene. Per i dag er det nettverkssamlinger og eventuelle konferanser som er arenaer for ny faglig innsikt, men vi oppfatter det slik at det er langt mellom det som blir presentert og hverdagen på skolen. Det oppleves som at ny fagutvikling blir presentert som gode eksempler uten at man får gå i dybden på det faglige innholdet og jobbe med relevansen til egen hverdag, noe som gjør det vanskelig å implementere. I tillegg møter man fort hverdagen hvis man vil jobbe med endring, hvor for eksempel avdelingsleder raskt blir konfrontert med spørsmålet om hvilket mulighetsrom har man egentlig for å prioritere fagutvikling, og rådgiver har på sin side en liten ressurs.

Det snakkes om viktigheten av at karriereveiledning i skolen/UTV må settes på dagsorden i de enkelte kommunene/fylkeskommunene og deretter forankres ned til skoleledelsen slik at det blir lagt til rette for fravær, utprøving og kollegaveiledning ute på skolene i etterkant. Deretter må det være god dialog med utdanning/kurs-tilbydere for å finne frem til et mest mulig målrettet og gjennomførbart opplegg.

De ansatte er av den oppfatning at både ledere i videregående skole og de selv som karriereveiledere må jobbe med å påvirke rammebetingelser for at karriereveiledningsrelaterte tema løftes tydeligere fram i skolens daglige praksis. Dette kan gjøres blant annet ved at karriereveiledning som tema, blir tydeliggjort i skolens og fylkeskommunens plandokumenter og at de blir tydeliggjort som målsettinger i tilknytning til daglig pedagogisk praksis.

Det er også flere som trekker fram at det er viktig at ledere i videregående skole er særlig nøye med å understreke karriereveiledningens betydning for økt gjennomføring og god kvalitet i opplæringen i strategiske situasjoner, samt at de legger organisatorisk til rette for at fagområde karriereveiledning blir inkludert i den daglige virksomhet ved skolen.

I rundborddiskusjonen ble det i denne sammenhengen om karriereveiledning i skole nettopp burde fokusere mer på å utvikle elevers karrierekompetanse, mens informasjon om ulike yrkes- og utdanningsmuligheter i større grad burde overlates til eksterne.

Et område som både elever, lærere, karriereveiledere og skoleledere tar opp er viktigheten av sammenheng og koordinering mellom jobben karriereveileder gjør og annen aktivitet på skolen. Det løftes fram et kompetansebehov knyttet til samordning og koordinering slik at den samlede karriereinnsatsen på skolen henger godt sammen. Det løftes også fram at samarbeid med eksterne er viktig å huske på i en slik koordinering.

7.3.4 Forutsigbarhet for utdanningstilbydere

Manglende forutsigbarhet og trange økonomiske rammer trekkes frem som en av de største opplevde utfordringene for utdanningstilbydere. De ulike finansieringsordningene; egenfinansiert av rammebevilgningen, studieavgiftfinansiert eller kjøpte studieplasser fra store arbeidsgivere, spiller en rolle for studentrekrutteringen. Når det gjelder studenter fra skolen, er det også avgjørende for rekrutteringen hvorvidt skoleeiere i ulike regioner prioriterer utdanning i rådgivning/karriereveiledning og tilrettelegger for at studentene faktisk får gjennomført studiene. Det er svært krevende og demotiverende for utdanningsinstitusjonene å planlegge for undervisningsopplegg der søkertallene hele tiden balanserer ned mot sperregrensen. Etterlevningene av rådgivningsstudiene som ble opprettet under Kompetanse for kvalitet programmet i 2009 ved henholdsvis HVL (den gang Høgskolen i Bergen), Nord Universitet (den gang Høgskolen i Nesna), NTNU (bl.a. ved det som var Høgskolen i Sør-Trøndelag) og HINN (den gang Høgskolen i Lillehammer), har alle overlevd i en eller annen form og rekrutterer fortsatt hovedsakelig studenter fra skolen. Men beslutningen om å fjerne rådgiverstudiet fra Udir's katalog i Kompetanse for kvalitet programmet, har gjort at disse tilbudene stort sett balanserer på en knivsegg i forhold til økonomisk bærekraft, noe som igjen påvirker hvorvidt de ulike institusjonene prioriterer å bygge opp/ned fagmiljøet. Unntaket er i dag rådgiverstudiet ved NTNU, som i de siste 2-3 årene har rekruttert godt og opererer med ventelister. Rådgivningsrelevante videreutdanninger ved Oslo Met samt USNs videreutdanning for rådgivere i Oslo-skolen rapporterer også om stabil god søkning. Bergen, ved HVL, rapporterer om svak rekruttering de siste årene, det samme gjør HINNs rådgiverutdanning. Trange økonomiske rammer kan også sette press på studiestedene om mer auditoriumsundervisning fremfor mer ferdighetstrening i mindre grupper.

I dette kapittelet har vi diskutert forholdet mellom forventet kompetanse blant karriereveiledning og lærere i utdanningsvalg og nødvendige rammebetingelser for å oppnå ønsket kompetanse. Vår konklusjon er at det er en mismatch mellom ønskede og per nå tilgjengelige rammebetingelser for å oppnå det ønskede løftet av karriereveiledning i skolen. vi opplever det er positiv interesse for ulike former for kompetanseheving rundt om på skolene, men det etterlyses tydeligere rammer. Det pekes på at skolene forholder seg til sin eier som igjen forholder seg til nivået over seg. Hele veien opp til nasjonale forskrifter og andre styringsdokumenter. Med dagens situasjon, hvor karriereveiledning og faget utdanningsvalg i liten eller ingen grad eksplisitt omtales i de nasjonale videreutdanningsstrategiene for lærere, «taper» de når tildeling lokalt skal avgjøres. I den sammenheng er det også uheldig at det kun er anbefalte formelle kompetansekrav for karriereveiledere og ingen fagspesifikke formelle krav til å undervise i utdanningsvalg. Basert på våre undersøkelser har vi samlet anbefalinger i neste kapittel.

8 Anbefalinger

Med utgangspunkt i gjennomgangen av sentrale funn i denne undersøkelsen i forrige kapittel har vi følgende anbefalinger:

1. Det bør utvikles en nasjonal veileder som beskriver forventet formell og/eller uformell kompetanse for ulike aktører involvert i skolens karriereveiledning.
2. En nasjonal veileder om kompetanse bør synliggjøre en differensiert tilbudsstruktur av kurs og utdanninger tilrettelagt for ulike roller og kompetansebehov i skolens karriereveiledning (karriereveileder, lærer utdanningsvalg, skoleleder, andre ansatte i skolen). Veilederen bør ta utgangspunkt i nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning.
3. Krav om formell kompetanse for karriereveiledere i skole og lærer i utdanningsvalg bør forskriftsfestes.
4. En forskriftsfesting av formell kompetanse bør ta utgangspunkt i anbefalinger i NOU 2016:7 (30 studiepoeng for undervisning i Utdanningsvalg, 60 studiepoeng for funksjonen som karriereveileder)
5. Videreutdanning i Utdanningsvalg (30 studiepoeng) bør gis som eksplisitt tilbud i Utdanningsdirektoratets nasjonale videreutdanningstilbud for lærere.
6. Utdanningsinstitusjoner bør tilby Utdanningsvalg (30 studiepoeng) som valgfritt fag i grunnskolelærerutdanning 5-10.
7. Videreutdanning (30 + 30 studiepoeng) for karriereveiledere i skole bør gis som eksplisitt tilbud i Utdanningsdirektoratets nasjonale videreutdanningstilbud for lærere

Litteraturliste

Admunson, N. (2008). A model of career training in international contexts. *Orientación y Sociedad*, 8. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=arti&d=Jpr3949>

Allan, G., & Moffett, J. (2016). Professionalism in career guidance and counselling – how professional do trainee career practitioners feel at the end of a postgraduate programme of study?, *British Journal of Guidance & Counselling*, 44:4, 447-465. <https://doi.org/10.1080/03069885.2015.1063111>

Alhaug, M. (2021). *Kvalitetsutvikling i skolens karriereveiledning gjennom samarbeid i regionalt rådgivernetverk*, Masteroppgave, Høgskolen i Innlandet.

Andreassen, I. H., Einarsdóttir, S., Lerkkanen, J., Thomsen, R., & Wikstrand, F. (2019). Diverse histories, common ground and a shared future: The education of career guidance and counselling professionals in the Nordic countries. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(3), 411-436. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-09386-9>

Andrews, D. (2019). *Career education in schools* (Second edition). David Andrews.

Andrews, D., & Hooley, T. (2019). Careers leadership in practice: a study of 27 careers leaders in English secondary schools. *British Journal of Guidance & Counselling*, 47(5), 556-568. <https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1600190>

Arthur, N. (2005). Building from diversity to social justice competencies in international standards for career development practitioners. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(2), 137-148. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-8791-4>

Bakke, G. E., Engh, L. W., Gaarder, I. E., Gravås, T. F., Haug, E. H., Holm-Nordhagen, A., Schulstok, T., & Thomsen, R. (2020). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning*. https://www.kompetansenorge.no/globalassets/kvalitet-i-karriere/rapport_-_nasjonalt_kvalitetsrammeverk_for_karriereveiledning.pdf

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*. Doktorgradsavhandling, Høgskolen i Innlandet, Lillehammer. <https://brage.inn.no/inn-xmlui/bitstream/handle/11250/2731828/PhD%20A4%20Bakke%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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. <https://doi.org/10.20856/jnicec.4108>

Berg-Brekhus, Å. & Paulsen, O.N. (2022). Faget Utdanningsvalg i lærerutdanningen. Veilederforum.no. Hentet fra: <https://veilederforum.no/artikler/ulike-malgrupper/ytring-faget-utdanningsvalg-i-laererutdanningen>.

Bolstadbråten, A. B. S., & Bråten, B. (2021). *Karriereveiledning under koronapandemien: En kvalitativ studie av skolerådgivningens evne til å tilpasse seg, og lære av uforutsette omveltninger*. Masteroppgave, Høgskolen i Innlandet.

Buland, T. H., Mordal, S., & Mathiesen, I. H. (2020). *Utdannings- og yrkesrådgiving og sosialpedagogisk rådgiving i norsk skole anno 2020: En kartlegging av ressurser og arbeidsoppgaver til rådgiving i skolen i Norge*.

Burwell, R., & Kalbfleisch, S. (2007). Deliberations on the future of career development education in Canada. *Canadian Journal of Career Development/Revue canadienne de développement de carrière*, 6(1), 40-49.

Career Industry Council of Australia (CICA). (2019). *Professional standards for Australian career development practitioners*. CICA.

Careers Profession Alliance (2012). *Blueprint for Register of Career Development Professionals and Career Progression Framework (CPF)*. Career Profession Alliance.

Careers Profession Task Force. (2010). *Towards a strong careers profession*. Department for Education.

Cedefop. (2009) *Professionalizing career guidance. Practitioner competencies and qualification routes in Europe*. Publications Office of the European Union.

Christensen, G., & Sjøgaard Larsen, M. (2011). *Evidence on guidance and counseling*. Danish Clearinghouse for Educational Research;

Hirschi, A., & Läge, D. (2008). Increasing the career choice readiness of young adolescents: An evaluation study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(2), 95–110.

Damvad. (2012). *Et ønske om noe helt - ikke stykkevis og delt*. Oslo: Damvad.

Direktoratet for Høyere utdanning og Kompetanse (2022). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning*. Hentet fra <https://kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/>.

Direktoratet for forvaltning og IKT (2019) *Hva er god statlig styring? En gjennomgang av statlig styring på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet*. Hentet fra https://dfo.no/sites/default/files/fagomr%C3%A5der/Rapporter/Rapporter-Difi/hva_er_god_statlig_styring._difi-rapport_2019_9_0.pdf

DfEE (1999). *National Occupational Standards for Careers Education and Guidance in Schools and Colleges*. DfEE.

Dodd, V. & Hooley, T. (2018). The development of the Teachers' Attitudes toward Career Learning Index (TACLI), *Teacher Development*, 22:1, 139-150.
<https://doi.org/10.1080/13664530.2017.1385518>

Dorsett, R., & Lucchino, P. (2015). *The school-to work transition: An overview of two recent studies*. London: National Institute of Economic and Social Research; Hutchinson, J., & Kettlewell, K. (2015). Education to employment: Complicated transitions in a changing world. *Educational Research*, 57(2), 113–120.

Evangelista, L. (2009a). EAF Accreditation Framework for the European Career Guidance Practitioners at a Glance. *IAEVG International Conference 2016*.
<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/22910>

Evangelista, L. (2009b). Main challenges and options when accrediting people delivering career guidance at European level. *IAEVG International Conference 2017*.
<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/22911>

Fulton, C., & Gonzalez, L. (2015). Making career counseling relevant: Enhancing experiential learning using a “flipped” course design. *The Journal of Counselor Preparation and Supervision*, 7(2).
<http://dx.doi.org/10.7729/72.1126>

Gaarder, I.E. og Gravås, T.F. (2011). *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforlaget.

Gough, J. (2017). Educating career guidance practitioners in the twenty-first century, *British Journal of Guidance & Counselling*, 45(2), 199-207, <https://doi.org/10.1080/03069885.2016.1263932>

- Gough, J. (2019). The training and development of careers leaders in England: Reflections on provision. *Journal of the National Institute of Career Education and Counselling*, 43, 19-25. <https://doi.org/10.20856/jnicec.4304>
- Grønvik, E. (2015). *Rådgivers rolle og bortvalg i videregående skole: I hvilken grad kan skolens rådgiver bruke sin rolle til å bidra til mindre bortvalg i videregående skole?* Masteroppgave, Høgskolen i Lillehammer.
- Harrison, R., Edwards, R., & Brown, J. (2001). Crash test dummies or knowledgeable practitioners? Evaluating the impact of professional development. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29(2), 199-211. <https://doi.org/10.1080/03069880124138>
- Haug, E. H. (2018). Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning – et kunnskapsgrunnlag. Rapport. Kompetanse Norge. Hentet fra: <https://www.kompetansenorge.no/Karriereveiledning/kvalitet-i-karriereveiledning/en-introduksjon/>
- Hauge, A. K. S. (2019). *Et rektorperspektiv på arbeid med karrierelæring i ungdomsskolen En kvalitativ studie av 3 rektorers perspektiv på arbeidet med karrierelæring i ungdomsskolen.* Masteroppgave, Universitetet i Sørøst-Norge.
- Heibert, B. (2009). Raising the profile of career guidance: educational and vocational guidance practitioner. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 9, 3-14. <https://doi.org/10.1007/s10775-008-9152-x>
- Hiebert, B., & Neault, R. (2014). Career counselor competencies and standards: Differences and similarities across countries. In G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. L. Leong & A. G. Watts (Eds.) *Handbook of career development* (pp. 689-707). New York, NY: Springer.
- Holm-Nordhagen, S. (2021). *Med læreren på lag-en studie av et samarbeid om karriereveiledning.* Masteroppgave, University of South-Eastern Norway].
- Hooley, T., Dodd, V. & Shepherd, C. (2016). *Developing a new generation of careers leaders: An evaluation of the Teach First Careers and Employability Initiative.* International Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Hooley, T., Johnson, C., & Neary, S. (2016). *Professionalism in careers.* Careers England and the Career Development Institute. <http://hdl.handle.net/10545/620676>
- Hooley, T. (2022). The impact of Covid-19 on career. *The Journal of the National Institute of Career Education and Counselling*, 48.
- Hooley, T., Marriott, J., & Sampson, J. P. (2011). *Fostering college and career readiness: How career development activities in schools impact on graduation rates and students' life success.* Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby;
- Hooley, T., Matheson, J., & Watts, A.G.(2014). *Advancing ambitions: The role of career guidance in supporting social mobility.* London: The Sutton Trust.
- Hooley, T. & Schulstok, T. (2021). *Training careers professionals: Underpinning research for the C-Course programme.* Lillehammer: Inland Norway University of Applied Sciences. <https://hdl.handle.net/11250/2740642>
- Hooley, T., Watts, A.G., and Andrews, D. (2015). *Teachers and careers: The role of school teachers in delivering career and employability learning.* Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- House, R.M., & Jones Sears, S. (2002). Preparing school counselors to be leaders and advocates: A critical need in the new millennium, *Theory Into Practice*, 41:3, 154-162. https://doi.org/10.1207/s15430421tip4103_3

- Johansen, N. T. (2021). *En kvalitativ studie om hørselshemmede elevers skolelivskvalitet og skolens rolle i deres vei mot voksenlivet*. Masteroppgave, OsloMet-Storbyuniversitetet.
- Kalbfleisch, S., & Burwell, R. (2007). Report on the Canadian Career Counsellor Education Survey. *Canadian Journal of Career Development/Revue canadienne de developpement de carrière*, 6(1), 4-20.
- Kompetanse Norge. (n.d.). *Kompetansestandardene*. <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/kompetansestandarder/kompetanseomradene/>
- Krueger, R.A. & Casey, M.A. (2009). *Focus groups: A practical guide for applied research*. Thousand Oaks: Sage
- Kunnskapsdepartementet (2022) *NOU 2022: 13. Med videre betydning. Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Kunnskapsdepartementet (2015). *Kompetanse for kvalitet. Strategi for videreutdanning for lærere og skoleledere frem mot 2025*. Hentet fra: https://www.regjeringen.no/contentassets/731323c71aa34a51a6febdeb8d41f2e0/kd_kompetanse-for-kvalitet_web.pdf
- Lewis, J., & Coursol, D. (2007). Addressing career issues online: Perceptions of counselor education professionals. *Journal of Employment Counseling*, 44(4), 146-153. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2007.tb00033.x>
- McCrone, T., Marshall, M., White, K., Reed, F., Morris, M., Andrews, D., & Barnes, A. (2009). *Careers coordinators in schools*. Department for Children, Schools and Families.
- Mathiesen, I. H., Mordal, S., & Buland, T. (2014). *En rådgiverrolle i krysspress? Lokal variasjon og konsekvenser for rådgivningen i skolen*. *Sosiologi i dag*, 44(4), 57-78.
- Mathiesen, I. H. (2022). *Balansekunst: Skolens rådgivning i møter mellom kontekstuelle, relasjonelle og politiske forventninger* [University of Stavanger, Norway].
- Melhus, M. B. (2022). *Utdanningsvalg–fra valg av videregående til karrierelæring og livsmestring. En WPR-analyse av endringene i læreplan for Utdanningsvalg fra 2008 til 2020*. Masteroppgave, University of South-Eastern Norway.
- Mordal, S., Buland, T. & Mathiesen, I. H. (2015). *Rådgiverrollen - mellom tidstyv og grunnleggende ferdighet (A26556)*. SINTEF Teknologi og samfunn. https://www.utdanningsforbundet.no/globalassets/var-politikk/publikasjoner/eksternerapporter/radgiverrollen_sintef_mfl_januar-2015.pdf
- Mordal, S., Holm-Nordhagen, A., Mathiesen, I. H., Buland, T., & Thomsen, R. (2022). *Kvalitet i karriereveiledning i skolen - En undersøkelse av kvalitet og kvalitetsutvikling i karriereveiledning i skolen*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse Retrieved from <https://hkdir.no/rapportar/kvalitet-i-karriereveiledning-i-skolen-en-undersokelse-av-kvalitet-og-kvalitetsutvikling-i-karriereveiledning-i-skolen#>
- Mulvey, R. (2011). The Careers Profession Task Force: Vice Chairs' perspective. *Journal of the National Institute of Career Education and Counselling*, 27, 3-7. <https://doi.org/10.20856/jnicec.2702>
- Neary, S. (2014). Reclaiming professional identity through postgraduate professional development: careers practitioners reclaiming their professional selves. *British Journal of Guidance & Counselling*, 42(2), 199-210.
- Niles, S. G., Engels, D., & Lenz, J. (2009). Training career practitioners. *The Career Development Quarterly*, 57(4), 358-365. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00122.x>

- Niles, S. G., & Karajic, A. (2008). Training career practitioners in the 21st century. In James A. Athanasou & Raoul Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 355-372). Springer.
- OCR. (2021). *Career guidance and development centre handbook*. OCR.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). (2004). *Career guidance and public policy*. Bridging the gap. OECD.
- Parcover, J. A., & Swanson, J. L. (2013). Career counselor training and supervision: Role of the supervisory working alliance. *Journal of Employment Counseling*, 50(4), 166-178.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2013.00035.x>
- Patton, W. (2000). Perceptions of training needs of career guidance personnel before and after a university programme. *Journal of Career Development*, 26(3), 175-190.
<https://doi.org/10.1177/089484530002600302>
- Patton, W. (2002). Training for career development professionals: Responding to supply and demand in the next decade. *Australian Journal of Career Development*, 11(3), 56-62.
- Phillips, T. S. (2021). *Valg eller læring? Ja takk begge deler!* Masteroppgave, University of South-Eastern Norway.
- Pukelis, K., & Navickienė, L. (2010). Training of career counsellors: needs, issues and perspectives. *Pedagogika*, 97, 50-59. <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2010~1367170854708/>
- Repetto, E. (2008). International competencies for educational and vocational guidance practitioners: an IAEVG trans-national study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(3), 135-195. <https://doi.org/10.1007/s10775-008-9144-x>
- Røise, P. (2022). *Faget utdanningsvalg – intensjoner og operasjonalisering: En empirisk studie av dimensjoner av læreplanen i faget utdanningsvalg i ungdomsskole*. Doktorgradsavhandling, University of South-Eastern Norway.
- Schiersmann, C., Ertelt, B., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid, H. & Weber, P.C. (2012). *NICE handbook for the academic training of career guidance and counselling professionals*. Heidelberg University.
- Swanson, J.L. (2002). Understanding the complexity of clients' lives: Infusing a truly integrative career-personal perspective into graduate training. *The Counseling Psychologist*, 30(6), 815-832.
<https://doi.org/10.1177/001100002237756>
- Sultana, R. G. (2009). Competence and competence frameworks in career guidance: complex and contested concepts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(1), 15-30.
<https://doi.org/10.1007/s10775-008-9148-6>
- Valstad, I. L. (2012). *Verdien av et anerkjennende smil: en kvalitativ studie av vellykkede rådgivningssamtaler i videregående skole sett fra elevenes perspektiv*. Masteroppgave, Universitetet i Tromsø.
- Vera, E. M., & Speight, S. L. (2003). Multicultural competence, social justice, and counseling psychology: Expanding our roles. *The Counseling Psychologist*, 31(3), 253-272.
<https://doi.org/10.1177/0011000003031003001>
- Vuorinen, R., & Kettunen, J. (2017). The European status for career service provider credentialing: Professionalism in European Union (EU) Guidance Policies. In H. J. Yoon, B. Hutchison, M. Maze, C. Pritchard, & A. Reiss (Eds.), *International Practices of Career Services, Credentialing and Training*. National Career Development Association.
https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/156343?ver=68

Utdanningsdirektoratet (2022). Videreutdanning for lærere - søknader. Hentet 22.11.22 fra <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-grunnskole/videreutdanning-for-larere-soknader/>

Walseth, J. (2021). *Lærarar si erfaring med karriereknappane: Kva erfaringar har lærarane med bruk av karriereknappane som eit verktøy i ei meir holistisk tilnærming til karriererettleiing i vidaregåande skule?* Masteroppgave, Høgskolen i Innlandet.

Winjevoll, K. (2021). *Et kritisk realistisk case-studie av elevtjenesten i videregående skole.* Masteroppgave, Høgskolen i Innlandet.

Williams, J., Akehurst, G., Alexander, K., Pollard, E., Williams, C. & Hooley, T. (2020). *Evaluation of the careers leader training.* Institute of Employment Studies.

Zahid, G. & Staunton, T. (2022). The place of culture in the training of career guidance educators. *British Journal of Guidance & Counselling*, <https://doi.org/10.1080/03069885.2022.2069676>

Zelloth, H. (2009). *In demand: Career guidance in EU neighboring countries.* Office for Official Publications of the European Communities.

9 Vedlegg

Vedlegg 1: oversikt over karriereveiledningsrelaterte utdanninger

I alfabetisk rekkefølge presenteres her de karriereveiledningsrelaterte studietilbudene som kom frem gjennom vår desk review med påfølgende intervjuer av kontaktpersoner.

Merknader til matrisene:

- Med egenfinansiert menes at institusjonene finansierer studiene innenfor rammen av sin totale studieportefølje som de får årlig bevilgning til
- Med studieavgiftsfinansiert menes at studentene eller dere arbeidsgivere må betale det studiet faktisk koster å gjennomføre for institusjonene
- De årlige gjennomføringstallene som oppgis av DHB er avrundet til nærmeste 5 av hensyn til personvern. Se mer på [Database for statistikk om høyere utdanning - DBH \(hkdir.no\)](http://Database for statistikk om høyere utdanning - DBH (hkdir.no))

Høgskolen i Innlandet	
Studium	<i>Karriereveiledning - karrierekompetanse og karrierelæring (KARRE)</i>
Studiepoeng/Nivå	15 / bachelor
Antall studieplasser	Minimum 20 studenter
Gjennomføringshistorikk	Studiet kom til som et samarbeid med bransjeforeningen for Arbeid- og Inkluderingsbedriftene i NHO i 2019. I følge DBH har gjennomsnittlig 25 studenter årlig gjennomført emnet.
Finansiering	Studieavgiftsfinansiert, kr. 17850
Hovedtema	<ul style="list-style-type: none">- Karrierelæringsteori og ferdigheter- Karriereveiledning – teori og ferdigheter- Karrierekompetanse – hvordan utvikles det- Karrierelæring i et organisasjonsperspektiv
Studentenes bakgrunn	Studiet er et tiltak for å styrke og profesjonalisere karriereveiledningen som tilbys i arbeids- og inkluderingsbedrifter. Det vil også være relevant for andre yrkesgrupper (eksempelvis ansatte i vekstbedrifter og NAV). Opptakskrav: generell studiekompetanse
Organisering	Studiet gjennomføres nå i en heldigital versjon, med 6 samlingsdager på nett inkludert mellomarbeid
Opplevde styrker	Lett tilgjengelig pga. digital gjennomføring, praksisnært, studenter med mye veiledningserfaring, homogen studentgruppe og kontekst (arbeids- og inkluderingsbedrifter)
Opplevde utfordringer	Studentrekruttering pga. studieavgift og uforutsigbare rammevilkår for bransjen med NAV som premissleverandør. Konjunkturavhengig.
Relasjon til kvalitetsrammeverket	Kvalitetsrammeverket utgjør en vesentlig del av undervisningen. Vi opplever en økning blant studentene som er opptatt av temaet og skriver oppgaver om bruken i praksis. Flere organisasjoner knytter kvalitetsrammeverket til kravspesifikasjonene som inngår i avtalen med NAV. Det er også utviklet en karriereportal hvor flere av elementene i rammeverket inngår.
Planer om videreutvikling	Dette emnet har også et oppfølgingsemne -Metoder og arbeidsformer i arbeidsinkludering – som ikke har vært tilbudt i år

	pga. manglende søkning. Det vurderer derfor en revidering mot en tydeligere karrierelæringsprofil.
Kontaktperson(er)	Emneansvarlig May Kunz may.kunz@inn.no Studieveileder Trude Andersen trude.andersen@inn.no
Nettside	Karriereveiledning - karrierekompetanse og karrierelæring - Høgskolen i Innlandet

Høgskolen i Innlandet	
Studium	<i>Videreutdanning i karriereveiledning (KARRI)</i>
Studiepoeng/nivå	30, master
Antall studieplasser	40-50
Gjennomføringshistorikk	Med unntak av et år (15/16) har studiet har vært gjennomført årlig siden studieåret 2005/06. I følge DHB har 560 studenter gjennomført totalt (snitt på 38 pr år) ¹ .
Finansiering	Egenfinansiert
Hovedtema	<ul style="list-style-type: none"> • Karriereutvikling og karriereveiledning i forandring • Å veilede – prosesser og arbeidsmåter • Karriereveiledning i et organisasjons- og nettverksperspektiv
Organisering	En kombinasjon av fysiske samlinger og aktiviteter på nett. Nytt av året har vært å flytte noe mer av de fysiske samlingsdagene over på nett, for å kunne gjøre studiet enda mer tilgjengelig.
Studentenes bakgrunn	Opptakskravet er minimum en bachelorgrad eller annen tilsvarende utdanning og minst ett års relevant yrkespraksis innen veiledning og/eller relasjonsarbeid. Studiet tar først og fremst sikte på å profesjonalisere yrkesutøvere som allerede har veilederfunksjoner, og er lagt opp slik at studentene i stor grad bruker arbeidsplassen som læringsarena i sine arbeidskrav.
Opplevde styrker	Studiet har rullet og godt i 15 år, med relativt god søkning og gjennomføringsgrad. Evalueringene viser at studiet oppfattes som praksisnært, og for noen oppleves det som en mindre «skummel» innføring til feltet enn å søke seg rett i på master. Studiet favner bredt, og utgjør en god avklaringsmulighet for hvilket ståsted studentene i fortsettelsen vil ha i forhold til fagfeltet karriereveiledning. Vektleggingen på organisasjonsperspektivet er også en styrke i studiet.
Opplevde utfordringer	Studentene har en mangfoldig inngang på godt og vondt. En utfordring kommer til uttrykk ved spenningen mellom studenter som primært ønsker å styrke sine konkrete ferdigheter som grunnlag for sin praksis, mens andre ønsker en mer teoretisk fordypning.
Relasjon til kvalitetsrammeverket	Studentene blir godt kjent med kvalitetsrammeverket i løpet av studieåret. Undervisningsplanen er fra høsten 22 revidert for å nærmere harmonisere rekkefølgen på de 7 kompetanseområdene i kompetansesstandardene. Progresjonen i studiet bygger nå direkte på malen i rammeverket.

Planer om videreutvikling	Studiet må hele tiden være oppdatert på utviklingen både i praksisfeltet og i det teoretiske landskapet. Utenforskap er et stort nasjonalt tema i dag – som vi i større grad ønsker å kna inn i karriereveiledningsfeltet.
Kontaktperson(er)	Emneansvarlig: Lars Christian Sandlie, lars.sandlie@inn.no Studieveileder: Ane-Gunhild Amirnejad, ane-gunhild.amirnejad@inn.no +47 61 28 81 20
Nettside	Karriereveiledning - Høgskolen i Innlandet

Høgskolen i Innlandet	
Studium	<i>Master i karriereveiledning, bredde (MAKARRB) og dybde (MAKARRD)</i>
Studiepoeng/nivå	120 stp./ master
Antall studieplasser	10 heltidsekvivalenter, 20 studenter tas opp hvert år (deltid over 4 år)
Gjennomføringshistorikk	Masteren startet opp i 2014, og uteksaminerte de første i 2017. Totalt er ca. 70 studenter uteksaminert ifølge tall fra DHB
Finansiering	Egenfinansiert
Hovedtema	Emne 1: Karriereveiledning - prosesser og arbeidsmåter Emne 2: Karriere, karrierevalg og karriereveiledning - teoretiske perspektiver Emne 3: Arbeid, utdanning og sosial inkludering Emne 4: Karriereveiledning i et individ- og samfunnsperspektiv Valgfritt emne (integreert karriereveiledning, utdanningsvalg, karriereveiledning i en flerkulturell kontekst m.m.) Vitenskapsteori og forskningsmetode Masteroppgaven, 30 stp. på bredde og 45 stp. på dybde
Organisering	En kombinasjon av fysiske samlinger og læringsaktiviteter på nett. Etter pandemien har noen flere samlingsdager blitt gjort om til digitale, for å gjøre studiet mer tilgjengelig.
Studentens bakgrunn	Mangfoldig praksisbakgrunn fra ulike sektorer (mest offentlig). Opptakskravet for breddestudentene er en bachelorgrad eller annen tilsvarende avsluttet utdanning og minst to års relevant yrkespraksis innen veiledning og/eller relasjonsarbeid, mens dybdestudentene må ha minst 80 studiepoeng innen samfunnsfaglige emner slik som pedagogikk, psykologi, helse- og sosialfag, veilednings- og kommunikasjonsteori. Det er ikke krav om praksis for opptak til dybdemasteren.
Opplevde styrker	Fordi HINN tilbyr både en breddevariant og en dybdevariant av masterprogrammet er studiet aktuelt både for praktikere og for de som ønsker å fordype seg mer i teori/forskning, og dermed kan bidra til å skape ny kunnskap om feltet.
Opplevde utfordringer	Vi rekrutterer blant en studentgruppe som generelt jobber mye i en omskiftelig bransje og det er en god del av studentene som sliter med å holde progresjonen oppe, særlig når vi kommer til det avsluttende emnet: masteroppgaven. Det er ofte krevende for arbeidsgivere å tilrettelegge nok for studentenes utdanningsløp, fri til samlinger, egen studietid, reisestøtte osv. Manglende praksis hos dybdestudentene, kan også utfordre vår refleksive læringsmodell.

Relasjon til kvalitetsrammeverket	Studentene får mange presentasjoner av de ulike elementene i kvalitetsrammeverket, og blir godt kjent med rammeverket gjennom studietiden. De ulike delene i rammeverket knyttes tett til de ulike emnene, men masterstudentene oppfordres samtidig til kritisk tenkning om alle områdene rammeverket dekker.
Planer om videreutvikling	Dette masterprogrammet revideres jevnlig i samarbeid med Universitetet i Sørøst-Norge. Det er et mål i utviklingsarbeidet å styrke dybdestudentenes muligheter til praksiserfaringer. For breddestudentene er vi i ferd med å tilby et nytt valgfritt emne - Vitenskapelig tenkning, argumentasjon og akademisk skriving.
Kontaktperson(er)	Studieprogramkoordinator: Julie Sikin B. Jynge julie.jynge@inn.no , +47 62 43 05 86 Studieveileder Ane-Gunhild Amirnejad ane-gunhild.amirnejad@inn.no , +47 61 28 81 20
Nettside	Karriereveiledning - Høgskolen i Innlandet

Høgskolen i Innlandet	
Studium	<i>Videreutdanning i Rådgivning 1 og 2</i>
Studiepoeng/nivå	<i>Totalt 60 stp. (15+15 og 15+15) / master</i>
Antall studieplasser	20-40
Gjennomføringshistorikk	Videreutdanning i rådgivning (RÅD 1 og RÅD 2) startet opp på daværende Høgskolen i Lillehammer i 2009 forbindelse med programmet Kompetanse for kvalitet. I perioden 2010-2021 har i snitt 35 personer pr. år blitt uteksaminert fra studiet i følge tall fra DHB. Studiet var veldig populært og hadde på det meste 251 søkere i 2014, men søkningen falt dramatisk i tiden etterpå da rådgivning ble tatt ut av studiekatalogen til Kompetanse for kvalitet programmet. Studiet ble ikke tilbudt i studieåret 20/21, men startet opp i igjen for inneværende studieår, med kun 11 studenter.
Finansiering	Studieavgiftsfinansiert, 28.500 pr 30 stp.
Hovedtema	<ul style="list-style-type: none"> • Rådgiver som veileder – prosesser og arbeidsmåter • Rådgivning og karriereveiledning som et helhetlig tjenestetilbud i skolen • Veiledning, etikk og kommunikasjon • Rådgivning og karriereveiledning i egen organisasjon, tjenesteutvikling og nettverksbygging
Organisering	En kombinasjon av fysiske samlinger og aktiviteter på nett. Nytt av året har vært å flytte noe mer av de fysiske samlingsdagene over på nett, for å kunne gjøre studiet enda mer tilgjengelig.
Studentenes bakgrunn	Rådgivere og lærere fra ungdomsskole og videregående opplæring
Opplavde styrker	Studiet er praksisnært og har skolen og skolens særlige utfordringer på rådgivningsfeltet i fokus. De ansvarlige for undervisningen på HINN, har lang, bred og fersk erfaring fra rådgivningsfeltet i skolehverdagen, både fra vgs og ungdomsskolen, inkl. i faget utdanningsvalg. At HINN også har en utdanning i sosialpedagogisk

	veiledning i sin utdanningsportefølje, styrker i tillegg muligheten til en helhetlig tilnærming.
Opplevde utfordringer	Uforutsigbarheten i rammebetingelsene for målgruppens muligheter til å delta på denne utdanningen. Fagmiljøet opplever en stor interesse blant lærere og rådgivere for studiet, men mange trekker seg før studiestart da de enten ikke får studieavgiften finansiert, eller at de ikke får arbeidshverdagen tilstrekkelig tilrettelagt til å kunne gjennomføre. Det blir rapportert om manglende prioriteringer fra mange skoleeiere rundt fokuset på å styrke rådgivers kompetanse.
Relasjon til kvalitetsrammeverket	Kvalitetsrammeverket har blitt en sentral ramme for studiet og gjennomsyrrer mye av undervisningen. Nye RÅD studenter har i høst dukket grundig inn i kompetansesstandardene, og det jobbes nå videre med etikk og karrierekompetansedelene. Delen om kvalitetssikring i kvalitetsrammeverket vil bli en viktig del av kommende emner, hvor blikket løftes mer mot systembetingelser og organisasjonsnivået.
Planer om videreutvikling	Studiet har i høst vært gjennom en betydelig revidering og modernisering som vil gjelde for fullt fra høst 23.
Kontaktperson(er)	Emneansvarlig Håvard Saur havard.saur@inn.no , +47 481 94 957 Medansvarlig Hilde Kjendalen hilde.kjendalen@inn.no , +47 977 41 724
Nettside	Rådgivning 1 - Høgskolen i Innlandet

Høgskolen på Vestlandet (HVL)	
Studium	<i>Karriereveiledning</i>
Studiepoeng/nivå	15 + 15/ master
Antall studieplasser	30-40
Gjennomføringshistorikk	HVL, tidligere Høgskolen i Bergen (HIB) har en lang tradisjon med å tilby rådgiver/karriereveileder-utdanning. Jfr. DBH ser vi spor av de første uteksaminerte rådgivningsstudentene i 2007. Rådgiverstudiet (1 og 2) var en del av kompetanse for kvalitetsprogrammet i de første 3-4 årene. I 2015 skiftet studiet navn til karriereveiledning. Mellom 15-25 studenter er uteksaminert årlig ifølge DBH. Sosialpedagogisk rådgivning har også vært tilbudt i noen år, men det er ikke lyst ut de to siste årene. Utdanningsvalg som videreutdanning som videreutdanning har aldri kommet i gang pga for få søkere.
Finansiering	Studieavgiftsfinansiert, kr. 34 000 for 30 stp.
Hovedtema	<u>Karriereveiledning i individperspektiv:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Teorier og metoder i karriereveiledning • Karrierelæring og karrierekompetanse • Faktorer som påvirker karrierevalg • Bruk av veiledningsverktøy • Frafall <u>Karriereveiledning i systemperspektiv:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Koordinering og samarbeid i karriereveiledning • Utvikling av karriereveiledningstjenester

	<ul style="list-style-type: none"> • Utvikling og trender i arbeidsmarkedet • Kjønn- og kulturperspektiver i karriereveiledning • Karrierelæring og gruppeveiledning
Organisering	En kombinasjon av fysiske samlinger og aktiviteter på nett
Studentenes bakgrunn	Siden utdanningen hører til under fakultet for lærerutdanning er hovedmålgruppen primært vært lærere og rådgivere i ungdomskolen og vgs. Er kun søkbart som videreutdanning ved å gå inn på fakultet for lærerutdanning. Noen få andre slenger fra OT, NAV, inkluderingsbransjen, Studentskipnaden etc. har også deltatt.
Opplivede styrker	Tilknytningen til både lærerutdanningen og faggruppe for utdanningsledelse oppleves som en styrke, både ift. faget utdanningsvalg og mulighetene for å kunne få karriereveiledningsperspektiver inn i skoleledelsen.
Opplivede utfordringer	<p>Tilstrekkelig rekruttering av studenter. Studieavgiftsfinansiering er en utfordring. Mange ekskluderes fra å kunne ta utdanningen når arbeidsgivere ikke kan dekke avgiften. Søkere fra grunnopplæringen kan søke Udir (kompetanse for kvalitet), men skoleeier må fortsatt delfinansiere og der har prioriteringen gått i en annen retning de siste årene. Spesielt studenter fra NAV/arbeidsinkludering har oppgitt at arbeidsgiver ikke dekker studieavgift, samtidig som de uttrykker sterkt behov for formell kompetanseheving på karriereveiledning. Oppleves som relevant og viktig i praksis.</p> <p>Fagmiljøet på HVL er lite (i praksis kun en på karriereveiledning). Utfordrende å bemanne opp før man ser en økning i søkere. Samtidig som det kan være vanskelig å få mer trøkk på rekrutteringen med så lite grunnbemanning.</p>
Relasjon til kvalitetsrammeverket	Jevnt over relateres utdanningen til kvalitetsrammeverket gjennom at dette løftes frem som et sentralt styringsdokument. Studentene blir godt kjent med innholdet gjennom studieåret. Foreløpig ikke vært brukt til emnerevidering, men det vil være naturlig ved revisjon for studieåret 2023/24.
Planer om videreutvikling	Ser på muligheter med bl.a. mer samarbeid med fylkeskommunen og internt på utdanningsledelse. Ved revisjon 23/24 blir det tatt ny vurdering på hvorvidt emnene skal ligge på masternivå eller bachelornivå, i tillegg vil organisering av undervisning (blanding mellom digital/fysisk undervisning, antall samlinger, hvilke læringsformer som anvendes på digital vs fysisk undervisning osv.) gjennomgås
Kontaktperson(er)	Høgskolelektor Oda Notevarp Paulsen Oda.Notevarp.Paulsen@hvl.no Tlf: +47 55 58 72 01
Nettside	Karriereveiledning - Høgskulen på Vestlandet (hvl.no)

Høgskolen på Vestlandet (HVL)	
Studium	<i>Utdanningsvalg som valgfag i læringsutdanningen (GLU 5-10) på 3.dje året,</i>
Studiepoeng/Nivå	30 stp./ bachelor
Antall studieplasser	15-30

Gjennomføringshistorikk	<p>Dette emnet har vært organisert som «Vestlandsklasse – kan tas på tvers av alle campusene på Vestlandet</p> <p>Emnet har kun vært gjennomført 1 gang i 2019 med 10 studenter. Noen fysiske samlinger og mye digitalt.</p>
Finansiering	Egenfinansiert
Hovedtema	<p>Faget har to hovedemner:</p> <p>1) Karrierelæring i utdanningsvalg</p> <p>Innhold:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identitetsutvikling i ungdomsårene • Ungdommers verdier og preferanser i karrierevalg • Karriereteorier og valgprosesser • Karrierelæring og karrierekompetanse <p>2) Undervisning og samarbeid i utdanningsvalg</p> <p>Innhold:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planlegging og gjennomføring av undervisning i utdanningsvalg • Utprøving og andre læringsaktiviteter • Kjønnsperspektiver i karrierevalg • Vurdering for læring i utdanningsvalg
Studentenes bakgrunn	Lærerutdanningsstudenter
Opplevde styrker	Tilknytningen til lærerutdanningen og faggruppe for utdanningsledelse oppleves som en styrke
Opplevde utfordringer	Vanskelig å rekruttere nok studenter. Emnet konkurrerer med andre og mer kjente undervisningsfag. Ikke krav om et slikt valgfag for å kunne undervise i utdanningsvalg. Generelt et lite kjent fag blant de unge lærerstudentene og blant faglærere i lærerutdanningen.
Relasjon til kvalitetsrammeverket	Må sees på når emnet revideres, men naturlig å se i sammenheng.
Planer om videreutvikling	<p>Ser på mulighetene for å kunne rekruttere ferdig utdanna lærere til å delta. Må da vurdere å dele utdanningen i 15 + 15 studiepoeng, for å gi lærere i jobb en mulighet til å kunne delta på deltid.</p> <p>For øvrig behov for oppdatere/revidere innholdet og organisering av emnet og en styrket markedsføring på fagvalgsdager.</p>
Kontaktperson(er)	Høgskolelektor Oda Notevarp Paulsen Oda.Notevarp.Paulsen@hvl.no Tlf: +47 55 58 72 01
Nettside	Grunnskolelærerutdanning 5.-10. trinn ved Høgskulen på Vestlandet - Høgskulen på Vestlandet (hvl.no) Merk: nettsiden spesifiserer ikke valgmulighetene på 3. året.

Norges teknisk – og naturvitenskapelige universitet (NTNU)	
Studium	<i>Rådgivning for barn og ungdom – master. RÅD 1 og RÅD 2 (60 stp.) kan også tas som videreutdanning</i>
Studiepoeng/nivå	120/ master
Antall studieplasser	30
Gjennomføringshistorikk	Dette masterprogrammet startet opp i 2019, og bygger videre på RÅD 1 og RÅD 2 som rulleres hvert år. Studiet går på deltid over fire år, og de første studentene vil bli uteksaminert våren 23.
Finansiering	Studieavgiftsfinansiert Del 1: Rådgivning 1 og 2 kr 74 000

	Del 2: Metode kr. 37 000 Del 3: Masteroppgaven kr. 37 000
Hovedtema	Teori og praksis i rådgivningsfeltet på individ-, gruppe- og systemnivå - med fokus på mangfold og inkludering, karriererådgivning og livsmestring, sosialpedagogikk, den flerkulturelle skolen, relasjonskompetanse og tverrfaglig samarbeid
Organisering	Studiet ble gjennomført digitalt i to år under pandemien, men er nå tilbake til kombinasjon av fysiske samlinger og aktiviteter på nett.
Studentenes bakgrunn	Studentene må dokumentere relevant jobb ved studiestart eller 2 års relevant yrkeserfaring, i tillegg til ett av følgende utdanningsløp: <ul style="list-style-type: none"> • bachelorgrad med fordypning i pedagogikk, rådgivning og voksnes læring, sosiologi, sosialantropologi eller psykologi. • cand. Mag.-grad innenfor de overnevnte fagene • gjennomført de tre første årene av barnehage-/grunnskole-/allmenn-lærerutdanningen. • bachelorgrad og 1-årig praktisk-pedagogisk utdanning. • annen relevant profesjonsrettet 3-årig bachelorutdanning (f.eks. sosionom, vernepleier, ergoterapeut, sykepleier eller treårig barnevernsutdanning). 80 % av studentmassen kommer fra skolen
Opplevde styrker	Studiet har siden oppstarten opplevd stor pågang med fulle klasser og ventelister. NTNU er tilknyttet en satsing i samarbeid med Udir – «Kompetanse i skolen (KOMPIS)», som trolig bidrar til pågangen. Studiet har også vært gjennomført heldigitalt gjennom hele pandemien, noe som har gjort studiet tilgjengelig for mange. Fagmiljøet bak masteren er veldig sterke på mangfold og inkluderingsperspektiver, og samarbeider godt med karriereveiledningsmiljøet bak det andre mastertilbudet ved NTNU (rådgivningsvitenskap) og noen lokale krefter fra praksisfeltet i karriereveiledning.
Opplevde utfordringer	Veldig markedsstyrt utdanning så lenge den er studieavgiftsfinansiert. Utfordrende å ha en langsiktig plan for utdanningen. Selv om det har gått veldig bra de siste årene, vet man aldri. Trusselen om nedlegging ved mindre enn 15 startende studenter pr emne, ligger der alltid og hindrer forutsigbarhet. For eksempel ble det utviklet et studietilbud i faget utdanningsvalg, som aldri kom i gang pga. for få søkere. Behov for å styrke karriereveiledningsdelen av rådgivningsfeltet i det faste fagmiljøet.
Relasjon til kvalitetsrammeverket	Nasjonale føringer som nasjonalt kvalitetsrammeverk tas opp i studiet, først og fremst gjennom en ekstern foreleser fra fylkeskommunen.
Planer om videreutvikling	Planer om å dele utdanningen tydeligere slik at studentene kan velge om de vil fordype seg i enten karriereveiledning eller sosialpedagogisk rådgivning.
Kontaktperson(er)	Carla Ramirez, studieprogramleder Telefon: 73 59 19 95 Epost: carla.c.ramirez@ntnu.no Gunvor V. Singsaas, NTNU VIDERE Telefon: 73 59 00 66 Epost: videre@ntnu.no
Nettside	Rådgivning for barn og ungdom - Master på deltid - NTNU

Norges teknisk-vitenskapelige universitet (NTNU)	
Studium	<i>Rådgivningsvitenskap – master – herunder et emne med eksplisitt tittel RAD3042 Karriererådgivning (15 stp.) imidlertid er flere emner svært relevant i et livslangt karriereperspektiv.</i>
Studiepoeng/nivå	120/ master
Antall studieplasser	30
Gjennomføringshistorikk	I 1968 opprettet NTNU en ettåring rådgiverutdanning for skolering som rådgivere (Søvik, 2008). Siden har det blitt kalt rådgivning som nærmest en tradisjon og et navn som har sine røtter i opprinnelsen av faget rådgivning og rådgiverfunksjonen i skolen, tilsvarende det engelske ordet counseling eller career-counseling, selv om rådgivning slik vi forstår ordet og praktiserer faget ved NTNU i dag, strekker seg langt utover skolesettingen. Senere, på slutten av 1970-tallet og utover 1980-tallet, ble rådgivningsfaget integrert i den pedagogiske disiplinen, både med mellomfag og en hovedfagsdel, og etter hvert et hovedfag i pedagogikk med fordypning i rådgivning (Kvalsund, 2015). Hovedfaget ble omgjort til master i pedagogikk med fordypning i rådgivning i 2003, og i 2010 ble det til master i rådgivningsvitenskap i 2003. Ifølge tall fra DHB har i gjennomsnitt 20 studenter blitt uteksaminert hvert år de siste 10 årene.
Finansiering	Egenfinansiert
Hovedtema	<ul style="list-style-type: none"> • relasjoner • kommunikasjon og kommunikasjonsmønstre • ressursutvikling i grupper og gruppedynamikk • samhandlingsprosesser og samskaping • perspektivtaking og konflikthåndtering • relasjonell velferd, livskvalitet og livsmestring • coaching og ledelse • karriere i et livslangt perspektiv
Organisering	Studiet gjennomføres på full tid over 2 år. Fysiske samlinger i kombinasjon med aktiviteter på nett.
Studentenes bakgrunn	Opptakskravet for masterprogrammet i rådgivningsvitenskap er et av følgende: - bachelorgrad i rådgivning og voksnes læring, psykologi, pedagogikk, sosiologi eller annen relevante samfunnsvitenskapelig bachelorgrad - gjennomført de tre første årene av grunnskolelærerstudiet/barnehagelærerutdanningen eller tilsvarende 3-årig faglærerutdanning (180 studiepoeng) - bachelorgrad og 1-årig praktisk-pedagogisk utdanning, eller annen relevant profesjonsrettet 3-årig bachelorutdanning, for eksempel norsk tegnspråk, sosionom, vernepleier, ergoterapeut, sykepleier eller barnevernsutdanning, i tillegg til dokumentert 2 års relevant yrkespraksis. Du må ha grunnleggende ferdigheter i samfunnsvitenskapelig metode.

	Utdanningsinstitusjonen kan vurdere om tidligere metodeemner kan godkjennes.
Opplevde styrker	Masterprogrammet i sin helhet, inkludert karriererådgivningsemnet, har over mange år vist seg å ha stor arbeidslivsrelevans. Dette knyttes blant annet til vektleggingen av å utvikle relasjons- og prosesskompetanse, som ses relevant i mange ulike kontekster. Studentene har også praksis som del av sin utdanning, noe som bidrar til å bygge bro mellom studier og arbeidsliv. Fundamentet for masterprogrammet kan i seg selv beskrives som en opplevd styrke, gjennom en teoretisk og metodisk helhetlig profil med røtter i pedagogikk, psykologi, sosiologi og filosofi. Knyttet til karriereemnet vektlegges det livslange aspektet, hvor læring og kompetanseutvikling har livslang aktualitet.
Opplevde utfordringer	Hittil for få studenter som velger internasjonal utveksling. Noen kull har mange studenter som kommer rett fra bachelor og har lite praktisk erfaring. Økonomiske rammer internt setter press på mer klasseromsundervisning til fordel for ferdighetstrening i mindre grupper, selv om fagmiljøet står hardt på at å utvikle gode rådgivere krever i stor grad undervisning og ferdighetstrening i mindre grupper. Også et økt press på mer digital undervisning.
Relasjon til kvalitetsrammeverket	Kvalitetsrammeverket er pensum på emnet RAD3042 Karriererådgivning, hvor det undervises i innhold og utforskes hvordan dette påvirker rådgivere og veilederes hverdag. Studentene trenes i å se rammeverket, så vel som andre offentlige styringsdokumenter, med kritisk blikk og drøfte fordeler/ulempes, og mulige spenningsforhold knyttet til karriereveiledningens oppdrag. Vi erfarer at tematikken oppleves interessant for studentene, både å diskutere i klasserommet, samt som tema for deres emneoppgaver og masteroppgaver.
Planer om videreutvikling	Vi har for få år siden utviklet et nytt emne i masteren: Relasjonell velferd og livskvalitet, og masterprogrammet blir av tidligere og nåværende studenter betraktet som fremoverlent. På emnenivå foregår jevnlig oppdateringer. Vi har blant annet drøftet om vi skal gjøre emnet RAD3042 Karriererådgivning samlingsbasert. Viktig også å finne balansen på obligatorisk oppmøte eller ikke, og ha en nysgjerrighet rundt bruk av teknologi i utdanningen. Hva kan vi få til uten å miste menneskemøtene.
Kontaktperson(er)	Kari Vikhammermo Seniorkonsulent Institutt for pedagogikk og livslang læring kari.vikhammermo@ntnu.no tlf. 73596360
Nettside	Rådgivningsvitenskap - masterstudium - NTNU

Oslo Met	
Studium	<i>Karrierelæring og utdanningsvalg</i>
Studiepoeng/nivå	30/ master
Antall studieplasser	30

Gjennomføringshistorikk	Denne utdanningen startet opp i 2017 og ifølge DBH har mellom 10 og 15 studenter hvert år fullført studiet siden oppstarten.
Finansiering	Egenfinansiert
Hovedtema	<p>UTVA6100: Ungdom og motivasjon, muligheter og mestring, 15 studiepoeng</p> <ul style="list-style-type: none"> - Veiledning av læringsprosesser i et karrieresperspektiv - Ungdomskunnskap, ungdomskultur og livsmestring - Elevmedvirkning og lærelyst i utviklingsarbeid <p>UTVA6200: Karrierelæring og livsmestring, 15 studiepoeng</p> <ul style="list-style-type: none"> - endrings- og utviklingskompetanse i en lærende organisasjon - utdanningsvalg og systemforståelse - livslang læring, nettverk og arbeidslivskunnskap - etiske perspektiver
Organisering	En kombinasjon av fysiske og nettbaserte samlinger.
Studentenes bakgrunn	Studenter fra grunnskole, videregående, NAV, tiltaksbedrifter og andre arenaer som karriereveileder ungdom/unge voksne. Opptakskrav er godkjent lærerutdanning, treårig høyere pedagogisk utdanning eller tre års høyere utdanning der arbeid med ungdom inngår.
Opplevde styrker	Økende søkertall i 22/23 som gjenspeiles også i en bredere målgruppe (ikke bare fra skolen). I stor grad praksisnær utdanning med mye øvelser og utviklingsarbeid. I tillegg legges det stor vekt på mest mulig oppdatert teori/pensum-tilfang.
Opplevde utfordringer	Studiet er ikke finansiert gjennom studieavgift, men flere potensielt interesserte søkere fra skolen oppgir at de ikke får fri/ tilrettelagt studietid fra sin arbeidsgiver.
Relasjon til kvalitetsrammeverket	Kvalitetsrammeverket er på obligatorisk pensum og inngår i undervisningen.
Planer om videreutvikling	Emneansvarlig er ny i rollen, og planlegger å spille på flere samarbeidspartnere, både internt og eksternt. Det må også vurderes hvorvidt studiet skal utvides til 60 stp for å tilpasses kravene som er satt i enkelte kommuner/fylkeskommuner.
Kontaktperson(er)	Malin Sofie Landmark malinsofie.landmark@oslomet.no Kontor: +47 67 23 62 69
Nettside	Karrierelæring og utdanningsvalg - OsloMet

Oslo Met	
Studium	<i>Karriereveiledning og sosialpedagogisk rådgivning</i>
Studiepoeng/nivå	60 (delt inn i 4 emner a 15stp), bachelor
Antall studieplasser	40
Gjennomføringshistorikk	Høgskolen i Akershus startet opp med karriereveiledningsstudier allerede i 2006. Fra 2009 har studiet hatt navnet karriereveiledning og sosial pedagogisk rådgivning. I følge DBH har ca. 15 studenter i gjennomsnitt hvert år fullført studiet de siste 10 årene.
Finansiering	Studieavgiftsfinansiert 23000 pr 15 stp.

Hovedtema (fra karriereveiledningsemnene)	Forankring, forskrifter og rammer for karriereveiledningsfeltet. Karriereveiledning i ett historisk perspektiv. Karriereveiledningsrollen. Grunnleggende karriereveiledningsteorier og praktiske øvelser Etiske retningslinjer for karriereveiledning Modeller, metoder, fysiske og digitale verktøy Ulike målgrupper og bransjers behov for karriereveiledning Karriereveiledning for Individ og samfunn Læring og utviklingsarbeid på egen arbeidsplass med fokus på systemnivå og grupper. Det norske arbeidslivet og organisasjoner Utdanningsstruktur i Norge. Inkludering i arbeid og utdanning Tverrsektorielt nettverksarbeid. SE-metodikk. Arbeidsmarkedstiltak og rehabilitering. Kjønnroller i yrkes- og utdanningsvalg
Organisering	En kombinasjon av fysiske samlinger og aktiviteter på nett.
Studentenes bakgrunn	Mangfoldig bakgrunn fra skole, barnehage, voksenopplæringen, NAV, HR og noe som har andre bakgrunner. Opptakskravet er generell studiekompetanse eller tilsvarende realkompetanse.
Opplevde styrker	Praksisnært studium med kreativt tilsnitt. Bevisst vekslning mellom praktiske øvelser og teoretiske forelesninger. God administrativ støtte. Populært studium, med god søkning.
Opplevde utfordringer	Stort sprik i studentgruppa. De svakeste, som for øvrig utgjør kun 5 %, har lite å bygge på både faglig og praktisk. Opptakskravet (kun generell studiekompetanse) stenger for videre innpass på master. Studiet er lokalisert på Kjeller, hvor yrkespedagogikken står sterkt.
Relasjon til kvalitetsrammeverket	Undervisningen driller inn karriereknappene og kompetansstandardene på første samling. Etikk og kvalitetssikring kommer mer etter hvert. Studentene blir godt kjent med kvalitetsrammeverket gjennom studieåret.
Planer om videreutvikling	Vurdere om det er behov for mer formell kompetanse i veiledning før studentene starter på dette studiet, enten som et opptakskrav eller om det skal utvikles en modul som kan gjennomføres i forkant av karriereveiledningsemnene. I forlengelsen av dette har fagmiljøet begynt å å vurdere mulighetene for en bachelor i karriereveiledning.
Kontaktperson(er)	Emneansvarlige: Sonja Susnic (karriereemnene) sonja.susnic@oslomet.no +47 67 23 70 08 Studieveileder: Heidi Sofiedahl heidi.sofiedahl@oslomet.no
Nettside	Karriereveiledning og sosialpedagogisk rådgivning - OsloMet

Universitetet i Agder	
Studium	<i>Master i ledelse med spesialisering i Arbeidsliv og Karriereveiledning</i>
Studiepoeng/Nivå	90 totalt – spesialisering i arbeidsliv (10 stp.) og karriereveiledning (10 stp.)/ master
Finansiering	Studieavgiftsfinansiert, kr. 13000 pr. 10 stp.
Antall studieplasser	35
Gjennomføringshistorikk	Emnene i masterprogrammet rulleres, dvs. at spesialiseringsemnene settes i gang hvert 3dje år. I følge DBH har mellom 15-25 personer fullført masterprogrammet hvert år i de siste 10 årene, men det er ikke spesifisert på emnenivå. I følge kontaktperson har emnene arbeidsliv og karriereveiledning vært gjennomført 2 eller 3 ganger.

Hovedtema:	Spesialiseringsemner for Arbeidsliv og karriereveiledning: <ul style="list-style-type: none"> • ORG946 Arbeidsliv i endring (10 stp.) • ORG947 Karriereveiledning (10 stp.) <u>Tema i emnet karriereveiledning:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Prinsipper og veiledningsmetoder • Gruppe- og individuell veiledning • Nye roller - fra informatør til tilrettelegger og veileder • Karriereplanlegging og koordinering • Viktige ferdigheter for karriereveiledning • Ulike kartleggingsverktøy <u>Tema i emnet arbeidsliv i endring:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Utvikling i forståelse av arbeidsbegrepet • Drivkrefter i det nye arbeidsliv
Organisering	En kombinasjon av fysiske samlinger og aktiviteter på nett
Studentenes bakgrunn	Primært offentlig sektor, tverrsektorielt, bachelorgrad innenfor samfunnsvitenskapelige fag.
Opplevde styrker:	Fagmiljøet og gode koblinger mellom forskning og praksis. Undervisning forankret i forskning, men samtidig anvendbar for våre studenter som er praktikere.
Opplevde utfordringer:	Det er ofte en mangfoldig gruppe med ulike typer stillinger fra ulike sektorer som tar studiene, f.eks. fra NAV, vgs.skoler, HR/personal i offentlig og private virksomheter. Det betyr at foreleserne ofte må forsøke å favne om en bred målgruppe som sitter i salen, det kan være utfordrende dersom studenter ikke får til å omsette temaene til eget arbeid på bakgrunn av fagstoff og case som presenteres.
Relasjon til kvalitetsrammeverket	Fagmiljøet er oppdatert på feltet
Planer om videreutvikling	Studiet Inkluderingskompetanse vil videreutvikles faglig og vil erstatte spesialisering i Arbeidsliv og Karriereveiledning på Master i ledelse.
Kontaktperson(er):	Seniorrådgiver Nichole M. Silva Elgueta < nichole.e.silva@uia.no > Studieprogramleder Morten Øgård, morten.ogard@uia.no
Nettside:	https://www.uia.no/studier/evu/master-i-ledelse/Arbeidsliv og karriereveiledning - Universitetet i Agder (uia.no)

Universitetet i Agder	
Studium	<i>Inkluderingskompetanse, videreutdanning</i>
Studiepoeng/Nivå	30, master
Finansiering	Finansiert av Sørlandets kompetansefond .
Antall studieplasser	30
Gjennomføringshistorikk	Studiet er nå i gang med sitt andre kull
Hovedtema:	1. semester: Arbeid og inkludering 2. semester: Veiledning og inkludering 3. semester: Mangfold og inkludering •
Studentenes bakgrunn	Opptakskravet er bachelorgrad eller tilsvarende utdanning av minst 180 studiepoengs omfang og minst 2 års relevant

	yrkespraksis etter avsluttet utdanning. Den relevante yrkespraksis skal være fra stilling som normalt krever høyere utdanning.
Opplivede styrker:	Fagmiljøet og gode koblinger mellom forskning og praksis. Undervisning forankret i forskning, men samtidig anvendbar for våre studenter som er praktikere.
Opplivede utfordringer:	Det er ofte en mangfoldig gruppe med ulike typer stillinger fra ulike sektorer som tar studiene, f.eks. fra NAV, vgs.skoler, HR/personal i offentlig og private virksomheter. Det betyr at foreleserne ofte må forsøke å favne om en bred målgruppe som sitter i salen, det kan være utfordrende dersom studenter ikke får til å omsette temaene til eget arbeid på bakgrunn av fagstoff og case som presenteres.
Relasjon til kvalitetsrammeverket	Fagmiljøet er oppdatert på feltet
Planer om videreutvikling	Studiet vil videreutvikles faglig og erstatte spesialisering i Arbeidsliv og Karriereveiledning på Master i ledelse.
Kontaktperson(er):	Julie Pihlmann , Prosjektleder julie.pihlmann@uia.no , 38 14 23 73 Irene Trysnes , Studieprogramleder irene.trysnes@uia.no , 38 14 21 74 Nichole M. Silva Elgueta < nichole.e.silva@uia.no >
Nettside:	https://www.uia.no/studier/evu/inkluderingskompetanse

Nord Universitet	
Studium	<i>Rådgivning og innovasjon – videreutdanning</i>
Studiepoeng/Nivå	30/ master
Antall studieplasser	Har ingen informasjon
Gjennomføringshistorikk	I følge DBH databasen ble dette emnet gjennomført for første gang i 20/21, med 25 studenter som fullførte. Emnet har overtatt for RÅD 2.
Finansiering	Egenfinansiering
Hovedtema	På emnet får studentene fordype seg i de to rådgivningsformene sosialpedagogisk rådgivning og karriererådgivning og hvordan disse kan utøves for å fremme menneskers vekst og bidra til gode karrierevalg. Videre får studentene fordype seg inngående i rådgivning på systemnivå gjennom et innovasjonsarbeid knyttet til en organisasjon (alternativt knyttet til et allerede gjennomført og dokumentert utviklingsarbeid). Her velger studentene selv hvilket/hvilke rådgivningsfelt de vil arbeide med.
Studentenes bakgrunn	Opptakskrav: Bachelorgrad innen pedagogiske fag eller bachelorgrad med fordypning innen pedagogiske fag. Gjennomført tre første år av allmennlærer-/grunnskolelærerutdanning.
Opplivede styrker	Har ingen informasjon
Opplivede utfordringer	Har ingen informasjon

Relasjon til kvalitetsrammeverket	Har ingen informasjon
Planer om videreutvikling	Har ingen informasjon
Kontaktperson(er)	<p>Barbro Fossland Førstelektor +47 75 05 78 92 barbro.fossland@nord.no</p> <p>Lisa-Mari Vilhelmsen StudieveilederRådgiver +4775129749 lisa-mari.vilhelmsen@nord.no</p>
Nettside	Rådgivning og innovasjon RÅD6002 (nord.no)

Merk: informasjonen her er kun hentet fra nettsiden, da det ikke har lyktes oss å få kontakt med oppgitt kontaktperson.

Universitetet i Sørøst-Norge (USN)	
Studium	<i>Master i karriereveiledning</i>
Studiepoeng/Nivå	120/ master
Antall studieplasser	10 heltidsekvivalenter, minimum 20 studenter tas opp hvert år (gjennomfører på deltid over 4 år)
Gjennomføringshistorikk	I følge tall fra DBH er ca. 85 studenter uteksaminert siden oppstarten i 2014.
Finansiering	Egenfinansiert
Hovedtema	<p>Emne 1: Karriereveiledning - prosesser og arbeidsmåter Emne 2: Karriere, karrierevalg og karriereveiledning - teoretiske perspektiver Emne 3: Arbeid, utdanning og sosial inkludering Emne 4: Karriereveiledning i et individ- og samfunnsperspektiv</p> <p>Valgfritt emne (pr. høst 2022 tilbys: Utdanningsvalg og Karriereveiledning i en flerkulturell kontekst) Vitenskapsteori og forskningsmetode Masteroppgaven</p>
Organisering	En kombinasjon av fysiske samlinger, 8 dager fordelt på tre samlinger, og aktiviteter på nett
Studentenes bakgrunn	Mangfoldig praksisbakgrunn fra ulike sektorer. Opptakskrav: Bachelorgrad eller tilsvarende fra profesjonsutdanninger i helse- og sosialfag eller profesjonsutdanninger for pedagogisk virksomhet i barnehage eller skole. Alternativt, annen bachelorgrad eller tilsvarende, som inkluderer minst 80 studiepoeng innenfor pedagogikk, psykologi, veiledning, kommunikasjonsteori eller andre samfunnsfaglige emner. Du må ha et karaktersnitt på minst C eller bedre. I tillegg må du ha minst 2 års relevant yrkespraksis.
Opplevde styrker	God søkning. Stabil faggruppe i vekst utvikling og kontinuerlig kvalifisering, bla. med to som nylig har disputert.

Opplevde utfordringer	Kontinuerlig kvalitetsutvikling i et stort og komplekst program – helhet, sammenheng, progresjon, akademisk skriving osv. Dette er utfordringer USN og HINN arbeider med i fellesskap.
Relasjon til kvalitetsrammeverket	Generelt forholder fagmiljøet ved USN seg til kvalitetsrammeverket som et sentralt, nasjonalt dokument det er viktig å løfte frem i undervisningen Samtidig er USN som akademisk institusjon bevisste på også å forholde seg kritisk til slike konstruksjoner og etterspørre hva som ikke har fått plass her.
Planer om videreutvikling	
Kontaktperson(er)	Programkoordinator Kirsten Marie Dalene Kirsten.Marie.Dalene@usn.no +47 31 00 86 27 Studieveileder Marit Dahl Haugan Marit.D.Haugan@usn.no +47 31 00 93 09
Nettside	Bli karriereveileder – Ta master i karriereveiledning (usn.no)

Universitetet i Sørøst-Norge (USN)	
Studium	<i>Karriereveiledning for rådgivere i Osloskolen modul 1 (KRF30) og modul 2 (KRF2)</i>
Studiepoeng/Nivå	30+30/ master
Antall studieplasser	50 (modul 1) + 30 (modul 2)
Gjennomføringshistorikk	Studiet (kun modul 1) startet opp i 2009. Ifølge tall fra DBH har gjennomsnittlig 25 studenter årlig blitt uteksaminert på modul 1 de siste 4 årene, og et tilsvarende antall på modul 2 fra oppstarten i 2020.
Finansiering	Oslo kommune betaler for antall studieplasser
Hovedtema	<ul style="list-style-type: none"> • karriereveiledning som fagfelt i Norge • teorier og metoder i karriereveiledning • veiledningsferdigheter og relasjonskompetanse • karriereveiledning i grupper og fellesskaper • etikk i karriereveiledning • digitale verktøy/arbeidsformer i karriereveiledning • flerkulturell karriereveiledning • karriereveiledning og sosial inkludering • systemarbeid og karriereveiledning som hele skolens oppgave • fordypning i veiledningsferdigheter og relasjonskompetanse • håndtering av følelser i karriereveiledning • egen kompetanse og rolleforståelse
Organisering	En kombinasjon av månedlige fysiske dagsamlinger (totalt 9) og aktiviteter på nett
Studentenes bakgrunn	Opptakskrav: det kreves minimum 3 år høyere utdanning innrettet mot skole/utdanning (lærerutdanning, cand.mag., bachelorgrad el. lign.). Du må være tilsatt som rådgiver eller i andre relevante stillinger i Oslo kommune i grunn- og videregående skoler, oppfølgingstjenesten, fagopplæring i arbeidslivet samt rådgiver i voksenopplæringstiltak.

Opplevde styrker	Organisering opp mot målgruppa Relativt kort tid mellom samlingene, og en god læringsløype mellom temaene på samlingen og arbeidskravene det jobbes med. Forutsigbare økonomiske rammer og godt samarbeid med Oslo kommune for øvrig rundt opptak/prioriteringer av studenter. Studiet fungerer godt som nettverksbygging for de som jobber med/er interessert i karriereveiledning i Oslo. Lokal forankring.
Opplevde utfordringer	En utfordring har vært at det var ønskelig å få med mange tema inn på studiet, som igjen begrenset dybdemulighetene. Dette ble langt bedre etter at modul 2 kom inn i bildet.
Relasjon til kvalitetsrammeverket	Kvalitetsrammeverket blir adressert i undervisningen, f.eks. var Jørund Walseth inne og hadde en økt om karriereknappene og fagfornyelsen. Det er også tydelig at studentene har et forhold til dette fra før, gjennom regionalt/lokalt nettverk.
Planer om videreutvikling	
Kontaktperson(er)	Fagansvarlig Kirsten Marie Dalene Kirsten.Marie.Dalene@usn.no +47 31 00 86 27
Nettside	Karriereveiledning for rådgivere i Osloskolen - Universitetet i Sørøst-Norge (usn.no)

Universitetet i Sør-Øst Norge (USN)	
Studium	<i>Utdanningsvalg som valgfag i lærerutdanningen</i>
Studiepoeng/Nivå	15 + 15 stp./ bachelor
Antall studieplasser	Ca. 20
Gjennomføringshistorikk	Begge emnene gjennomføres på samme semester. Har vært gjennomført i 2019 (11 studenter) og 2022 (4 studenter).
Finansiering	Egenfinansiert
Hovedtema	Karriereforståelse, valgkompetanse, identitet, didaktisk tilrettelegging og erfaringsbasert læring
Organisering	En kombinasjon av fysiske samlinger og samlinger/aktiviteter på nett
Studentenes bakgrunn	Lærerutdanningsstudenter og lærere (enkeltemne studenter)
Opplevde styrker	Å få lærerutdanningsstudenter til å tenke på elevenes orientering mot utdanning, yrker og et godt liv.
Opplevde utfordringer	Studentrekruttering. Emnene trenger flere interesserte lærerstudenter. Når det gjelder enkeltemnestudenter viser mange interesse, men må trekke seg fordi de ikke får fri/tilrettelegging fra jobben.
Relasjon til kvalitetsrammeverket	Underviser i karrierelæringsperspektivet fra rammeverket
Planer om videreutvikling	Emnene tilbys igjen vår 2024. men står under et økonomisk press pga. for få søkere til studieplassene.
Kontaktperson(er)	Førsteamanuensis Petra Røise petra.roise@usn.no tlf. 3100 9768
Nettside	https://www.usn.no/nyhetsarkiv/nytt-emne-skal-bidra-til-at-farrel-elever-velger-feil-yrke-og-utdanning (Emneplaner ikke offentlig tilgjengelig på nåværende tidspunkt)

Denne rapporten belyser tre sentrale tema i utvikling av en profesjonell karriereveiledningstjeneste, med et særlig fokus på karriereveiledning i skolen:

- oversikt over utdannings- og videreutdanningstilbud innen karriereveiledning, inkludert tilbud spesielt rettet mot de som jobber/skal jobbe med karriereveiledning i skolen
- innsikt i opplevd kvalitet og behov hos målgruppene for tilbudene, inkludert tilbud spesielt rettet mot de som jobber/skal jobbe med karriereveiledning i skolen
- kunnskap om rammebetingelser og andre faktorer som er avgjørende for at karriereveiledere og lærere i faget utdanningsvalg kan ta utdanning og videreutdanning og for at arbeidsgivere (skoleeier og skoleledelse) kan legge til rette for videreutdanning for sine ansatte

Gjennom bruk av ulike forskningsmetoder er det samlet inn perspektiver på temaene fra ulike aktørposisjoner. Både i, og utenfor skolen som organisasjon. Basert på funnene i undersøkelsen konkluderer rapporten med sju anbefalinger som bør følges opp for å nå målet om en mer profesjonell karriereveiledningstjeneste i skolen:

1. Det bør utvikles en nasjonal veileder som beskriver forventet formell og/eller uformell kompetanse for ulike aktører involvert i skolens karriereveiledning.
2. En nasjonal veileder om kompetanse bør synliggjøre en differensiert tilbudsstruktur av kurs og utdanninger tilrettelagt for ulike roller og kompetansebehov i skolens karriereveiledning (karriereveileder, lærer utdanningsvalg, skoleleder, andre ansatte i skolen). Veilederen bør ta utgangspunkt i nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning.
3. Krav om formell kompetanse for karriereveiledere i skole og lærer i utdanningsvalg bør forskriftsfestes.
4. En forskriftsfesting av formell kompetanse bør ta utgangspunkt i anbefalinger i NOU 2016:7 (30 studiepoeng for undervisning i Utdanningsvalg, 60 studiepoeng for funksjonen som karriereveileder)
5. Videreutdanning i Utdanningsvalg (30 studiepoeng) bør gis som eksplisitt tilbud i Utdanningsdirektoratets nasjonale videreutdanningstilbud for lærere.
6. Utdanningsinstitusjoner bør tilby Utdanningsvalg (30 studiepoeng) som valgfritt fag i grunnskolelærerutdanning 5-10.
7. Videreutdanning (30 + 30 studiepoeng) for karriereveiledere i skole bør gis som eksplisitt tilbud i Utdanningsdirektoratets nasjonale videreutdanningstilbud for lærere

Anbefalingene fokuserer på innhold og organisering av utdanningstilbud, men også viktige rammebetingelser som bør ligge til grunn.