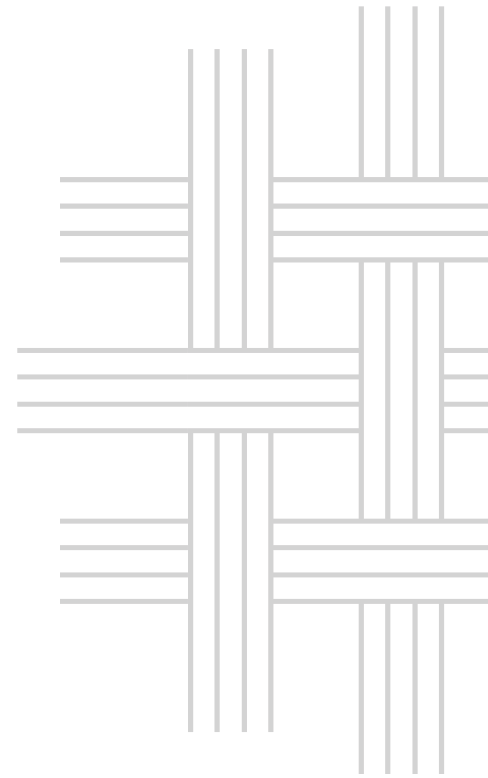




Høgskolen
i Innlandet



**Torild Schulstok, Erik Hagaseth Haug,
Anne Holm-Nordhagen, Marthe Alhaug,
Hilde Kjendalen, Lars Sandlie, Håvard Saur**

Kompetente karriereveiledere i skole

En undersøkelse av kompetanseutvikling gjennom
videreutdanninger i karriereveiledning

Oppdragsrapport nr. 23 - 2023



Utgivelsessted: Elverum

© Torild Schulstok, Erik Hagaseth Haug, Anne Holm-Nordhagen, Marthe Alhaug, Hilde Kjendalen, Lars Sandlie, Håvard Saur /Høgskolen i Innlandet, 2023

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.

Oppdragsrapport nr. 23 - 2023

ISBN online utgave: 978-82-8380-434-8

ISSN: 2535-4140

Sammendrag

Bakgrunn

Når kompetansebehov og kvaliteten på karriereveiledningsrelevante undervisningstilbud legges under lupen, utgjør studentene sentrale respondenter. I dette tilleggsoppdraget til hovedprosjektet *Profesjonell karriereveiledning i skolen: Undersøkelse av utdanningstilbudet innen karriereveiledning* (Bakke, m.fl. 2023), har vi fulgt en gruppe nye karriereveiledningsstudenter gjennom et studieår, fra studiestart høsten 2022 til juni 2023. Gjennom et slikt design har vi kunnet følge kompetanseutviklingen til studentene gjennom et år.

Metode

Vi har fulgt studenter fra til sammen fem studier ved Høgskolen i Innlandet (HINN) og Universitetet i Sørøst-Norge (USN). Data er samlet inn med utgangspunkt i en rekke undervisningsintervensjoner og gruppesamtaler og består av individuelle refleksjonsnotater og referater fra gruppesamtaler. I vårsemesteret 2023 er det også gjennomført en spørreundersøkelse og en avsluttende digital innlevering. Dataene er analysert tematisk i henhold til prosjektets forskningsspørsmål.

Høsten 2022 besto den totale studentgruppa i dette prosjektet av 142 studenter, mens det våren 2023 var 118 studenter. Av disse jobber ca. 60 % i skolen. 15 studenter, alle ansatte i skolen, har hatt en særlig status som medforskere gjennom hele studieåret, og deltatt i egne gruppemøter med forskerteamet.

Funn og vurderinger

Diskusjonen rundt hva som er kompetansebehovene for karriereveiledere i ulike sektorer, og hvem som til enhver tid er, og bør være, de førende premissleverandørene i dette spørsmålet, må kontinuerlig holdes levende. Som ny student i faget karriereveiledning, er det mye å skulle sette seg inn i og ta stilling til. Egne forventninger og opplevde kompetansebehov i møte med et mangfoldig og sammensatt fagfelt, inviterer til at mye skal sorteres, modnes og forstås. Studentene har med seg noen grunnleggende kompetanser om relasjonelt arbeid inn i studiene, og ønsker seg primært flere metoder, mer ferdighetstrening og verktøy, noe som kan utfordre rammene for studiesituasjonen. I møte med kompetansestandardene i kvalitetsrammeverket, blir de overveldet over bredden og dybden i kompetansebeskrivelsene. Studentene fra skolen opplever i stor grad kompetanseområdene som relevante, men påpeker at det kreves en konkretisering og tydeliggjøring mot skolehverdagen for at disse skal bli tilstrekkelig operative. Når det gjelder nytten studiene og innholdet i disse har for arbeidet på egen arbeidsplass, opplever studentene de kompetanseområdene som relaterer seg til veiledningssituasjonen som særlig relevant. De vurderer også de mer system-rettede kompetanseområdene som relevante, men stiller seg noe undrene til om ambisjonene til endring og utvikling av praksis er realistiske. De vurderer studiene som gjennomgående gode og relevante, samtidig som det oppfordres til å tilpasse studiene enda mer til tiden de som deltidsstudenter har til rådighet.

Basert på funnene gjort i prosjektet gis følgende anbefalinger:

- Det bør gjøres en vurdering blant utdanningstilbydere om ambisjonsnivået for hva som kan forventes av endring og utvikling på studentenes egne arbeidsplasser gjennom deres deltagelse i ettårige studieløp.
- Kombinasjon av både karrierespesifikke metoder og teorier og det mer generelle veiledningsfaglige innholdet bør videreføres.
- Tilbydere av videreutdanninger i karriereveiledning bør prøve ut nye studiemodeller etter prinsippene for blandet læring.
- Verktøy som Min kompetanse bør integreres i undervisningsplaner og anvendes som et refleksjonsverktøy og grunnlag for drøftinger i studentgruppene.
- Videreutvikling av studietilbud for karriereveiledere i skole bør skje gjennom tett dialog mellom praktikere, elever, UH-sektor og sees i lys av anbefalinger gitt av nasjonale myndigheter i nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning.

Forskerteamet har bestått av følgende:

Torild Schulstok: prosjektleder og hovedansvarlig for rapportering tilleggsoppdrag 1, intervensjonene og datainnsamlingen på HINN høsten 2022

Erik Hagaseth Haug: prosjektleder og hovedansvarlig rapportering tilleggsoppdrag 2, intervensjonene og datainnsamlingen på HINN våren 2023

Anne Holm-Nordhagen: ansvarlig for intervensjonene/datainnsamlingen gjort på USN og medansvarlig rapportering tilleggsoppdrag 2

Marthe Alhaug: bidratt i datainnsamlingen på HINN

Hilde Kjendalen: bidratt i datainnsamlingen på HINN

Lars Sandlie: bidratt i datainnsamlingen på HINN

Håvard Saur: bidratt i datainnsamlingen på HINN

Emneord: kompetanse, utdanningstilbud, karriereveiledning, rådgivning, skole, utdanningsvalg på ungdomstrinnet

Oppdragsgiver: Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

Forord

I en travel hverdag er det kjærkomment å få en ramme som stimulerer oss til å forske på og sammen med studentene. Det bidrar til utvikling og fornying av studietilbudene våre, og forhåpentligvis også til utvikling av praksis. Vi takker Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse for dette tilleggsoppdraget til hovedprosjektet *Profesjonell karriereveiledning i skolen: Undersøkelse av utdanningstilbudet innen karriereveiledning (Bakke, m.fl. 2023)*.

En stor takk skylder vi også våre studenter som har tatt utfordringen på strak arm, og bidratt med viktige refleksjoner og erfaringer. Enkelte av studentene har i tillegg tatt på seg et ansvar utover studentrollen og aktiviteter på og i forbindelse med planlagte studiesamlinger. En ekstra stor takk til dere.

Vi har gjennom dette tilleggsoppdraget gjort oss noen viktige erfaringer om hvordan vi kan rigge et opplegg for innsamling av data om studentenes kompetansebehov som vi relativt enkelt kan gjennomføre årlig. På den måten vil vi kunne samle oss noen longitudinelle (langsgående) data som kan hjelpe oss til å se utviklingen over tid.

Det viktigste målet på om vi lykkes med våre studier er hvorvidt de bidrar til endring i praksis. Samtidig erkjenner vi at endring og utvikling tar tid. I dette prosjektet har vi stor tro på at vi har sådd noen verdifulle frø for videre utforskning og utvikling av hva som kjennetegner kvalitet i skolens karriereveiledning. Undersøkelsen gir også verdifull innsikt til UH-sektoren i deres arbeid med å utvikle relevante videre- og masterutdanninger for karriereveiledere og til ansvarlige for politikkkutformingene på feltet.

Lillehammer 28.06.23

Innholdsfortegnelse

Innhold

Sammendrag	3
Forord	5
Innholdsfortegnelse	6
1. Innledning	8
1.1 Forskningsspørsmål	11
2. Metode	12
2.1 Utvalg	12
2.2 Medforskere	13
2.3 Fremgangsmåte for innhenting av data	13
2.4 Informert samtykke	16
2.5 Etske utfordringer og begrensninger ved forskningsdesignet	17
3. Funn	18
3.1 Vurdering av egen kompetanse ved studiestart	18
Grunnleggende trygghet i relasjoner	19
Teoretisk og metodisk usikkerhet	20
3.2 Opplevde kompetansebehov og forventinger ved studiestart	22
3.3 Forventninger til studiet	25
3.4 Justering og nyansering av kompetansebehov og endring av innstilling til praksis	27
3.5 Kompetanseområdene i kvalitetsrammeverket vs praksis i skolen	29
3.6 Vurdering av egen kompetanse innen kompetanseområdene 5 til 7	31
3.6.1 Kompetanseområdet Utdanning og arbeid	32
3.6.2 Kompetanseområdet Målgruppe og kontekst	32
3.6.3 Kompetanseområdet utvikling, nettverk og systemarbeid	33
3.6.4 Nye oppdagelser?	33
3.6.5 Kompetansebehov	34
3.7 Blir kompetansen tatt i bruk, og kommer den elevene til gode?	34
3.7.1 Kommer kompetansen elevene til gode?	36
3.8 Bidrar studiene til endring og forbedring av karriereveiledningen?	37
3.9 Gehør og rammer for nyervet kompetanse på egen arbeidsplass	39
3.10 Utvikling av kompetanse innen de sju kompetanseområdene i kvalitetsrammeverket	43
3.10.1 Hvordan bør kompetanseheving innen området generelle veilednings- og relasjonsferdigheter legges opp?	43
3.10.2 Hvordan bør kompetanseheving innen området etisk bevissthet i karriereveiledning legges opp?	44
3.10.3 Hvordan bør kompetanseheving innen området kombinasjon av fysiske og digitale veiledningsformer legges opp?	44
3.10.4 Hvordan bør kompetanseheving innen det å legge til rette for læringsprosesser og aktiviteter som fremmer veisøkerens karrierekompetanse legges opp?	44
3.10.5 Hvordan bør kompetanseheving innen området kunnskap om målgruppa og hva som påvirker karriereutvikling og skaper rammer for karriereveiledning legges opp?	45
3.10.6 Hvordan bør kompetanseheving innen området veiledning om utdanningsveier og arbeidslivskunnskap legges opp?	45

3.10.7	Hvordan bør kompetanseheving innen det å skape et mest mulig helhetlig karriereveiledningstilbud for din målgruppe legges opp?.....	45
3.10.8	Hvordan bør kompetanseheving innen området ny innsikt i teorier og forskning om karriereveiledning legges opp?.....	45
3.11	Utvikling av kompetanse gjennom studieåret	46
3.11.1	Kompetanseområde 1: Veiledningsprosesser og relasjoner.....	46
3.11.2	Kompetanseområde 2: Etikk	47
3.11.3	Kompetanseområde 3: Karrierfaglige teorier og metoder.....	47
3.11.4	Kompetanseområde 4: Karrierelæring	48
3.11.5	Kompetanseområde 5: Utdanning og arbeid	48
3.11.6	Kompetanseområde 6: Målgrupper og kontekst	49
3.11.7	Kompetanseområde 7: Utvikling, nettverk og systemarbeid	49
3.11.8	Sentrale funn i studentenes vurdering av egen kompetanseutvikling.....	50
4.	Oppsummering, diskusjon og refleksjoner rundt veien videre	51
4.1	Karriereveiledning – fortsatt en hybrid profesjon	52
4.1.1	Anbefaling.....	53
4.2	Ambisjoner for bredden i kompetanse som skal oppnås	53
4.2.1	Anbefaling.....	54
4.3	Store kompetansebehov og anbefalinger - begrensede studierammer.....	54
4.3.1	Anbefaling.....	55
4.4	Kompetansestandarder til glede og besvær	55
4.4.1	Anbefaling.....	56
4.5	Hvem sitter på fasiten?	56
4.5.1	Anbefaling.....	57
4.6	Oppsummering av anbefalinger.....	57
5.	Referanser.....	58
6.	Vedlegg	59

1. Innledning

I hovedoppgaven var målet vært å fremskaffe kunnskap om

- utdannings- og videreutdanningstilbud innen karriereveiledning, inkludert tilbud spesielt rettet mot de som jobber/skal jobbe med karriereveiledning i skolen
- opplevd kvalitet og behov hos målgruppene for tilbudene, inkludert tilbud spesielt rettet mot de som jobber/skal jobbe med karriereveiledning i skolen
- 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

Funnene fra hovedoppgaven er dokumentert gjennom rapporten *Profesjonell karriereveiledning i skolen: Undersøkelse av utdanningstilbudet innen karriereveiledning (Bakke, m.fl. 2023)*.

I rapporten som nå foreligger oppsummeres to tilleggsoppgaver som ble gitt i forlengelsen av hovedoppgaven beskrevet ovenfor. Formålet og hensikten med tilleggsoppgavene var å utvikle dybdekunnskap om hva som er relevant og viktig kompetanse for karriereveiledere i skolen og lærere i faget utdanningsvalg. I tillegg var det det ønskelig med mer kunnskap om hvordan utdanningsinstitusjoner best kan legge til rette for en målrettet kompetanseutvikling for disse målgruppene.

Tilleggsoppgavene er gjennomført som aksjonsforskningsprosjekter, der Høgskolen i Innlandet og Universitetet i Sørøst-Norge som tilbydere av karriereveiledningsutdanning har jobbet fram ny kunnskap sammen med studenter fra praksisfeltet. Prosjektene har en særlig oppmerksomhet på kompetansebehovene for karriereveiledere/rådgivere i skolen og lærere i faget utdanningsvalg, i lys av de syv kompetanseområdene for karriereveiledning, slik de er formulert i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. I tilleggsoppgave 1 ble det satt søkelys på de fire første kompetanseområdene (*Veiledningsprosesser og relasjoner, etikk, karrierefaglige teorier og metoder og karrierelæring*), mens det i tilleggsoppgave 2 har vært særlig oppmerksomhet på kompetanseområdene *Målgruppe og kontekst, Utvikling, Nettverk og systemarbeid og Utdanning og arbeid*.

Karriereveiledningsstudenter fra fem ulike emner ved Høgskolen i Innlandet (HINN) og Universitetet i Sørøst-Norge (USN) er deltakere i prosjektet, og tidsperioden for undersøkelsen er studieåret 2022/2023. Det innebærer at vi har kunnet følge studentene og deres kompetanseutvikling fra deres møte med utdanningen august 2022 til de fullførte studieåret juni 2023. Deler av undersøkelsen har vært rettet mot hele studentgruppa, mens andre deler har rettet seg spesielt mot en gruppe medforskere på hvert studieprogram/emne. Forskningsdesignet og deltakere i de ulike aksjonene undersøkelsen har bestått av presenteres nærmere i metodekapittelet. Cirka 60 % av den totale studentgruppa har tilknytning til skolen som kontekst. Gruppen med medforskere har alle tilhørighet i skole.

Karriereveiledningsstudenter er i hovedsak voksne praktikere som starter på en master- eller videreutdanning med et mål om å øke sin kompetanse innenfor karriereveiledning. I Norge er det utviklet et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning som blant annet inneholder et sett med kompetansestandarder som kan brukes som et utgangspunkt for å vurdere kompetanse. Disse standardene er utviklet for en tverrsektoriell målgruppe, og er således bredt formulerte.

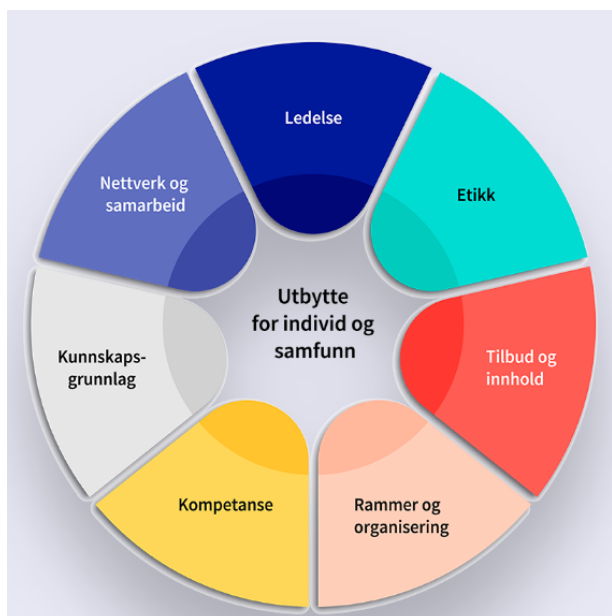
En stor andel av de som jobber med karriereveiledningsrelaterte oppgaver i Norge i dag, har sin arbeidsplass i grunnsopplæringen. Først og fremst gjelder dette utdannings- og yrkesrådgivere og de som underviser i faget utdanningsvalg. De jobber i en institusjon med lange tradisjoner, ikke minst når det gjelder begrepsforståelse. Hvis kompetansestandardene i kvalitetsrammeverket skal oppleves som relevante for dem, må vi forske bredt på hva som er særlig relevant og viktig kompetanse for utdannings- og yrkesrådgivere og lærere i faget utdanningsvalg.

En stor andel av karriereveiledningsstudentene kommer fra grunnsopplæringen, og vi har i dette tilleggsoppdraget ønsket å følge en gruppe studenter fra oppstartsfasen til fullføringen av ett år med studier. Å kunne gå inn i en dialog med disse voksne praktikerne om hva de opplever de har med seg av kompetanse inn i studiesituasjonen, før de sosialiseres inn på våre studier, gir oss verdifull innsikt i hva studentene har med seg av kompetanse inn i studiene, og hvilke opplevde kompetansebehov de har før de kommer inn i rollen som student. Videre er det interessant å utforske om, og eventuelt hvordan studentenes oppfatninger endrer seg i møte med utdanningsinstitusjonene og studieprogrammene. Et tredje interessant moment er å undersøke om kompetanseutviklingen bidrar til utvikling av kvalitet i praksis. Kompetansestandardene i kvalitetsrammeverket (Bakke et. al. 2020) er en relevant målestokk for dagens karriereveiledere, og vi har derfor hatt fokus på de sju kompetanseområdene i prosessen.



Figur 1: de sju kompetanseområdene som kompetansestandardene for karriereveiledning består av

Selv om det primære fokuset i undersøkelsen har vært på den enkelte students kompetanseutvikling, har vi gjennom å ha fulgt studentene gjennom et år også kunnet undersøke studentenes syn på om, og i hvilken grad kompetanseutviklingen har bidratt til endring, utvikling og økt kvalitet i karriereveiledningstjenester. Her har Kvalitetsmodellen fra nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning blitt brukt som analytisk rammeverk. Kvalitetsmodellen gir en samlet oversikt over sentrale faktorer som kan påvirke kvaliteten i karriereveiledningstjenester og tilbud fordelt på syv innsatsområder.



Figur 2: de sju innsatsområdene som kvalitetsmodellen for karriereveiledningstjenester består av

En tredje analytisk innramming i rapporten er anbefalingene en finner i rapporten *Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen* (Holm-Nordhagen, Holth Mathiesen og Buland, 2022). Basert på framtidswerksteder med en rekke aktører ble ambisjoner for karriereveiledning i skolen undersøkt i denne undersøkelsen. Rapporten beskriver flere konkrete områder det bør satses på for å nå de ambisjonene. Helt sentralt er å sette elevene i sentrum, ta utgangspunkt i deres behov og sørge for at de har tilgang til karriereveiledning av høy kvalitet, og som gir et relevant utbytte. For å lykkes med det peker rapporten på viktigheten av blant annet:

- å ha felles forståelse, tydelige mål og et opplevd eierskap til karriereveiledning på hver skole
- høye krav til kompetanse og profesjonalitet hos veilederne
- at karriereveilederne får tid og ressurser til å imøtekomme forventninger, krav og behov
- at de ulike aktørene samarbeider godt og bredt både på skolen og med andre utenfor skolen.
- en ledelse som definerer karriereveiledning som del av skolens kjernevirksomhet og som et prioritert område i skolen.

I vår undersøkelse har studentene blitt utfordret på hvor de og deres skoler er, sett opp mot ambisjonene som presenteres i rapporten fra Holm-Nordhagen og hennes kollegaer (2022).

1.1 Forskningsspørsmål

Data er samlet inn og analysert med utgangspunkt i et sett av forskningsspørsmål. Her gjengis disse sortert på om de er tilhørende tilleggsoppdrag 1 eller 2. Det er samtidig viktig å påpeke at vi i våre analyser har sett forskningsspørsmålene i sammenheng. Som en vil se omfatter forskningsspørsmålene ulike faser i studieløpet, fra studentenes beskrivelse av forventninger ved oppstart til opplevd utbytte ved avsluttet studieår. Følgende forskningsspørsmål er valgt:

Tilleggsoppdrag 1:

1. Hvordan vurderer studentene egen kompetanse (før studiestart) i forhold til de sju kompetanseområdene for karriereveiledere i kvalitetsrammeverket, med hovedfokus på de fire første områdene?
2. Hva kommer studentene inn i studiene med av forventninger og opplevde kompetansebehov?
3. Hvordan justerer/nyanserer behovene seg i møte med medstudenter, lærere, pensum, undervisning og arbeidskrav?
4. Hvor godt stemmer beskrivelsene av kompetanseområdene i kvalitetsrammeverket overens med jobben som karriereveileder i skolen? Hvor er det behov for spesifisering/detaljering?
5. Har studiestarten medført en endring i innstilling til egen praksis på skolen, egne kompetansebehov og hva karriereveiledning er? I så fall på hvilken måte?

Tilleggsoppdrag 2:

6. Hvordan vurderer studentene egen kompetanse i forhold til de sju kompetanseområdene for karriereveiledere i kvalitetsrammeverket etter fullført utdanning våren 2023?
7. Hvordan blir kompetansen ervervet gjennom studiet tatt i bruk, og på hvilken måte kommer den elevene til gode?
8. Bidrar studiene til noen endringer og forbedringer av karriereveiledningen på egen arbeidsplass? I så fall på hvilke områder?
9. Hvilket gehør og rammer får studentene for sin nyervervede kompetanse blant kollegaer og ledere på egen arbeidsplass?
10. Bidrar studiene til en større bevissthet om karriereveiledning som hele skolens oppgave blant ledere og kollegaer? I så fall hvordan?
11. Hvordan kan tilbydere av utdanning ut fra tid og ressurser legge til rette for en mest mulig effektiv kompetanseutvikling på de sju kompetanseområdene i kvalitetsrammeverket?

2. Metode

Prosjektets forskningsdesign kan omtales som praksisnær forskning basert på prinsipper en finner i aksjonsforskning. Aksjonsforskning har som mål å mobilisere deltakernes eksisterende kunnskap og forsøke å kombinere den med ny kunnskap i nye utviklingsprosesser. Gjennom observasjon samler deltakerne inn informasjon som danner grunnlag for refleksjon, analyse og valg av tiltak for å endre eller forbedre praksis (Sultana, 2018). For å styrke kvalitet og troverdighet i funnene og anbefalingene som presenteres, ble det også gjennomført en spørreundersøkelse blant alle involverte studenter i forbindelse med tilleggsoppgave 2.

2.1 Utvalg

Dataene er samlet inn ved oppstart, underveis og etter at studenter på fem studier/emner avsluttet et år med karriereveiledningsstudier. For tilleggsoppgave 1 (gjennomført høsten 2022) deltok studenter fra følgende studier/emner:

Studium/emne	Antall deltakere høsten 2022
Master i karriereveiledning (første emne) ved HINN. Videre omtalt som MAKARB	18
Videreutdanning i karriereveiledning ved HINN. Videre omtalt som KARRI.	42
Videreutdanning i Rådgivning (RÅD 1 og 2) ved HINN. Videre omtalt som RÅD	12
Master i karriereveiledning (første emne) ved USN. Videre omtalt som MKARV.	27
Videreutdanningen Karriereveiledning for rådgivere i Osloskolen (Første modul) ved USN. Videre omtalt som KRF30.	33
Til sammen	142

Tabell 1: Oversikt samlet utvalg høsten 2022

For tilleggsoppgave 2 (gjennomført våren 2023) deltok studenter fra følgende studier/emner:

Studium	Totalt antall studenter våren 2023
Videreutdanning karriereveiledning (INN)	36
Master i karriereveiledning, INN (emne 2)	14
Videreutdanning i Rådgivning (RÅD 1)	10
Master i karriereveiledning, USN (emne 2)	27

Videreutdanningen Karriereveiledning for rådgivere i Osloskolen (Andre modul)	31
Til sammen	118

Tabell 2: Oversikt samlet utvalg våren 2023

Beskrivelse av utvalget:

- Studentene på master i karriereveiledning har ulik bakgrunn, og ulik erfaring og kompetanse innenfor karriereveiledning. Studentene har sitt daglige virke i et bredt spekter av arbeidsplasser der karriereveiledning foregår. Mest fremtredende er: skole (ungdomsskole, videregående skole, voksenopplæring), NAV, høyere utdanning og arbeids- og inkluderingsbedrifter. Studentene fra denne gruppen vil i denne rapporten omtales som «masterstudentene» der det er behov for en differensiering av hvilken studentgruppe som omtales.
- Studentene på KRF30 (USN) og RÅD (HINN) er alle ansatt i skolen. De aller fleste jobber på ungdomsskole eller videregående skole og studentgruppa er sammensatt av lærere og rådgivere. Et mindretall på KRF30 jobber i voksenopplæringen. Studentene på KARRI (HINN) har bakgrunn fra mangfoldige sektorer. Studentene på disse tre studiene vil i denne rapporten omtales som «videreutdanningsstudentene» der det er behov for en differensiering av hvilken studentgruppe som omtales.

2.2 Medforskere

Fra den totale studentgruppen som har medvirket, har vi også etablert noen mindre grupper med medforskere vi har hatt egne møter/fokusgruppeintervjuer med. Alle medforskerene har tilknytning til skole.

Studium	Totalt antall medforskere (H22/V23)
Videreutdanning karriereveiledning (INN)	4/3
Master i karriereveiledning, INN (emne 2)	6/4
Videreutdanning i Rådgivning (RÅD 1, 2. semester)	0/5
Master i karriereveiledning, USN (emne 2)	5/3
Videreutdanningen Karriereveiledning for rådgivere i Osloskolen (Andre modul)	Deltok ikke som medforskere
Til sammen	15/15

Tabell 3: Oversikt medforskere gjennom studieåret

2.3 Fremgangsmåte for innhenting av data

Innhenting av data i tilleggsoppgave 1 har først og fremst foregått gjennom relevante undervisningsaktiviteter med studentgruppa som helhet, i tillegg supplert med tre møter med medforskerne. Ved oppstart (første samling) på alle emnene var det naturlig å snakke om studentgruppens sammensatte kompetanse og opplevde kompetansebehov. Forventinger til

studiet var også et relevant tema ved studiestart. De to første forskningsspørsmålene ble derfor fokus i aktiviteter som ble gjennomført på første samling.

Vurdering av egen kompetanse før studiestart (forskningsspørsmål 1):

«Min Kompetanse», som er et verktøy for kompetansekartlegging, er hentet fra Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning: [Min kompetanse - selvevalueringsverktøyet for karriereveiledere - Kompetanse Norge](#). Selvevalueringsverktøyet Min kompetanse tar utgangspunkt i kvalitetsrammeverkets syv kompetanseområder.

Alle studentene fikk i oppgave å gå inn på «Min kompetanse» og evaluere seg selv. På tre av studiene ble oppgaven gitt som et forarbeid før samling, mens på de to siste ble studentene introdusert for selvevalueringsverktøyet på studienes første samlingsdag. De ble oppfordret til å gjennomføre så mye som mulig, men spesielt fokusere på de fire første kompetanseområdene:

- Veiledningsprosesser og relasjoner
- Etikk
- Karrierefaglige teorier og metoder
- Karrierelæring

At disse fire kompetanseområdene ble særlig prioritert, handler om at dette er kompetanseområder det er naturlig å ha mye fokus på i oppstarten av alle de fem studiene. De tre siste kompetanseområdene: utdanning og arbeid, målgrupper og kontekst og utvikling, nettverk og systemarbeid er områder som normalt fokuseres tematisk litt senere i studieforløpet.

Selvevalueringsverktøyet fremsetter påstander innenfor hvert kompetanseområde, som studentene måtte evaluere seg i forhold til. Eksempel på påstand: «Som karriereveileder har jeg kunnskap om etiske retningslinjer for karriereveiledning». Deretter skulle studentene velge et av følgende alternativer: «Jeg har ikke kunnskap», «Jeg har i liten grad kunnskap», «Jeg har i noen grad kunnskap», «Jeg har jevnt over god kunnskap» og «Jeg har svært god kunnskap». Slike graderings spørsmål er gjennomgående i evalueringen, det eneste som endrer seg er de ulike påstandene innenfor de ulike kompetanseområdene. Til sammen inneholder de fire første områdene 37 ulike påstander, jevnt fordelt på de fire områdene.

I etterkant av selvevalueringen, tilrettela vi for refleksjonsprosesser på litt ulik måte i de fem studiene. På tre av studiene (ved HINN) ble det gjennomført dialogkafe, med medlemmer i forsker teamet til stede ved hvert bord for å innhente refleksjoner og synspunkter. Studentene måtte blant annet ta en runde på hvert av de sju kompetanseområdene og skalere hvilke delkompetanser de opplever å ha med seg mest kompetanse om fra før. På RÅD skrev studentene i tillegg en refleksjonstekst som ble levert inn på den digitale læringsplattformen før første samling.

På de to siste studiene (ved USN) fikk studentene hvert sitt skjema (Vedlegg 1) hvor de ble oppfordret til å skrive noen ord om hvordan de, etter å ha gjennomført evalueringen, vurderte sin egen kompetanse i de fire første kompetanseområdene. I dette skjemaet ble de også spurt om «Hvilke nye oppdagelser gjør du når du kartlegger din egen kompetanse?».

Forventninger og opplevde kompetansebehov (forskningsspørsmål 2):

Som en fortsettelse av selvevalueringen, ble opplevde kompetansebehov og forventninger til studiet neste tema for utforskning. For å få svar på forskningsspørsmål nummer to reflekterte studentene over dette, både individuelt, i grupper og i plenum, igjen på litt ulike måter i de fem studiene.

De to USN studiene gjennomførte opplegget på følgende måte: Studentene fikk først utdelt et refleksjonsskjema, med en oppfordring om å sitte stille for seg selv, og reflektere over hva de opplever at de har behov for av kompetanse, og hvilke forventninger de har til studiet. De noterte ned tanker omkring dette på et eget skjema (Vedlegg 2). Når alle hadde fått tid nok, både til å reflektere og til å notere ned, ble de satt sammen i grupper for å dele refleksjonene med hverandre. En i gruppen fikk i ansvar å notere ned det som gruppen i felleskap mente fremstår som de opplevde kompetansebehovene, og forventningene de hadde til studiet. Dette ble notert ned i et tilsvarende skjema (Vedlegg 3) som de brukte hver for seg. Til slutt hadde vi en gjennomgang i plenum, der gruppene la frem det de hadde blitt spesielt opptatt av i sine diskusjoner.

I skjemaene som ble brukt i denne oppgaven ble det gjort noen små justeringer, avhengig av hvilken studentgruppe de ble brukt til. De som ligger vedlagt, ble brukt til studentgruppen ved Master i karriereveiledning. De skjemaene som ble brukt til videreutdanningen for Osloskolen, ble justert i øverste felt, som handler om å få riktig presisering av arbeidsted, og for Osloskolen spesielt; hvilken rolle i skolen.

På de tre HINN-studiene ble studentene igjen bedt om å skalere hvilke delkompetanser innenfor hvert kompetanseområde de opplever at de har mest behov for å utvikle videre. Denne skaleringen ble fulgt opp med refleksjoner i grupper.

Justering og nyansering av kompetansebehov (forskningsspørsmål 3) og endring i innstilling til egen praksis (forskningsspørsmål 5)

Forskningsspørsmål 3 og 5 ble gjenstand for oppmerksomhet på studentenes samling nummer to, som foregikk 5-6 uker etter den første. Som en naturlig del av samlingen tok vi opp tråden fra første samling, og forsøkte å kommunisere rundt oppstart, og tanker og refleksjoner studentene hadde gjort seg etter første samling, og etter møtet med studiet, lærere, pensum og (for masterstudentene) det første arbeidskravet. På samme måte som ved utforskning av forskningsspørsmål 2, fikk studentene anledning til å ha en individuell prosess, der de reflekterte over to utfordringer for seg selv:

- Hvordan har dine tanker om kompetansebehov og forventninger til studiet endret seg i møte med medstudenter, lærere, pensum, undervisning og arbeidskrav?
- På hvilken måte har oppstarten på studiet endret din innstilling til egen praksis/på eget arbeidssted?

Refleksjonene ble nedtegnet i et eget skjema. Etter en liten stund med individuell refleksjon satte studentene seg sammen i grupper, hvor de delte sine refleksjoner, og fant fellesnevnerne og ulikheter seg imellom.

Kompetanseområdene i kvalitetsrammeverket vs praksis i skolen (forskningsspørsmål 4)

For å undersøke hvor godt de fire første kompetanseområdene i kvalitetsrammeverket stemmer overens med jobben i skolen, hadde vi først og fremst gruppesamtaler med medforskerne. Her var målet sammen å utforske hvordan kompetanseområdene er beskrevet i kvalitetsrammeverket, og vurdere om det som beskrives er gjenkjennelig og forståelig for konteksten de jobber i på skolen.

Tilleggsoppdrag 2 ble gjennomført i perioden medio mars til medio juni 2023. I gjennomføringen av denne delen av undersøkelsen ble alle studentene først invitert til å gjennomføre *Min Kompetanse* på nytt. Gjennom denne aksjonen ønsket vi både å (1) få innsikt i studentenes eventuelle selvopplevde kompetanseutvikling halvveis i studieåret, samtidig som vi (2) ønsket å breie ut fokuset til alle sju kompetanseområder. På dette tidspunktet var studentene et godt stykke inn i studieåret. De hadde fullført det første semesteret, og var halvveis inn i det neste. Medforskerne

ble invitert til fokusgruppeintervju. Her ønsket vi å få en dypere forståelse av hvordan de vurderte sin egen kompetanse, nå spesielt innenfor kompetanseområdene Utdanning og arbeid, Målgrupper og kontekst og Utvikling, nettverk og systemarbeid. Videre ønsket vi å kartlegge studentenes nye oppdagelser når de kartlegger egen kompetanse, og deres egne vurderinger av den. De ble også utfordret til å reflektere over hvilke av områdene de opplever det største kompetansebehovet, samt å komme med forslag til hvordan utdanningsinstitusjonene kan legge til rette for læring innenfor disse områdene.

I april 2023, altså mot slutten av studieåret, ble alle studentene invitert til å gjennomføre en digital spørreundersøkelse med fokus på forskningsspørsmål 7 til 11. Så langt i undersøkelsen hadde vi fokusert på den enkeltes forventninger og kompetanseutvikling. I denne delen rettet vi innledningsvis oppmerksomheten på studentenes vurdering av hvorvidt kompetansen ervervet gjennom studiet blir tatt i bruk, og på hvilken måte kommer den elevene til gode.

Forankring av karriereveiledning, både i kollegiet og blant ledere er avgjørende for kvalitet (Holm-Nordhagen m.fl., 2022; Mordal m.fl., 2022). Gjennom spørreundersøkelsen ble de derfor også utfordret til å ta stilling til hvilket gehør og rammer de får for sin nyervervede kompetanse blant kollegaer og ledere på egen arbeidsplass, og om studiene bidrar til en større bevissthet om karriereveiledning som hele skolens oppgave blant ledere og kollegaer. For en innsikt i aktuelle forbedringspunkter i videreutvikling av studietilbudene ble de avslutningsvis utfordret til å skrive inn fritekstsvar om hvordan tilbydere av utdanning innen karriereveiledning kan legge til rette for en mest mulig effektiv kompetanseutvikling på de sju kompetanseområdene i kvalitetsrammeverket. Svarprosenten på spørreundersøkelsen var på 60 %. Spørreundersøkelsen ble besvart av alle, ikke bare studenter med tilknytning til skole. I analysen er svarene gjennomgått og differensiert på «alle» og «studenter med tilknytning til skole». Denne analysen viser marginal eller ingen forskjell på svarene, og i tabellene i funn-kapittelet vises svar for alle respondenter.

Etter at studentene hadde levert sin eksamen ønsket vi å få innsikt i deres eget syn på kompetanseutvikling etter fullført studieår (forskningsspørsmål 6). Her leverte de en digital vurdering av egen kompetanseutvikling knyttet til de sju kompetanseområdene i kvalitetsrammeverket.

2.4 Informert samtykke

Samtlige studenter har fått muntlig og skriftlig informasjon om prosjektet og prosjektets hensikt. Det er gitt informasjon om oppbevaring av data, anonymisering og muligheten for å ikke delta/trekke seg underveis. Samtlige studenter som bidrar i prosjektet, har signert på at det de har skrevet i sine refleksjonsnotater (tilleggsoppdrag en) kan benyttes i forskning. For tilleggsoppdrag 2 har alle gitt sitt samtykke til følgende aktiviteter:

- Gjennomføre den digitale kartleggingen «min kompetanse» to ganger (mars og juni) og gi forskergruppen tilgang til en anonymisert visning av dine resultater.
- Svare på en anonym digital spørreundersøkelse.
- Levere et digitalt notat etter fullført studium.

Medforskerne i tilleggsoppdrag 2 har også gitt sitt samtykke til følgende tilleggsaktiviteter:

- Delta på fokusgruppeintervju med fokus på kompetanseområdene målgruppe og kontekst, utvikling, nettverk og systemarbeid og utdanning og arbeid
- Delta i fokusgruppeintervju med fokus på hvordan ervervet kompetanse gjennom studiet har bidratt til endring og nytte på egen arbeidsplass.

2.5 Etske utfordringer og begrensninger ved forskningsdesignet

I lys av den korte planleggingshorisonten vi hadde til rådighet, studienes ulike oppstartstidspunkter, organiseringsmodeller og allerede planlagte aktiviteter, ble det i denne omgang vanskelig å få til standardiserte intervensjoner, og grupper av medforskere, på alle de fem studietilbudene. Vi måtte gjøre lokale tilpasninger, og sitter derfor igjen med et datamateriale som ikke er helt sammenlignbart på tvers av de fem utdanningene.

Undervisningsaktivitetene vi tilrettela for knyttet til forskningsspørsmål, 1,2 3 og 5 høsten 2022 hadde hele studentgruppa på 142 studenter som målgruppe, til tross for at forskningsspørsmål 5 omhandler praksis på skolen. I det kvalitative materiale av individuelle og til dels anonymiserte refleksjonsnotater og skaleringer, samt referater fra ulike gruppeprosesser har det ikke alltid vært helt enkelt å skille mellom hva som gjelder de som kommer fra skolen i forhold til det andre studenter har bidratt med.

Det asymmetriske maktforholdet som ligger i relasjonen mellom studentene og oss i forskerteamet, som samtidig er studentenes lærere, kan ha påvirket denne studiens funn. Det gjelder både det studentene har gitt uttrykk for i de ulike tekstene og dialogene, men også hvordan vi som er på innsiden i både faget og i høyere utdanning som system har fortolket studentenes ytringer. Som et avbøtende tiltak til det asymmetriske maktforholdet ble det i gjennomføringen av tilleggsoppdrag to gjennomført en anonym spørreundersøkelse.

Til tross for nevnte begrensninger, opplever vi å sitte igjen med et rikt materiale som forteller en flerstemt og samstemt historie.

Prosessen er tilpasset tidsrammen som er gitt i oppdraget, og medforskernes bidrag ble derfor nødvendigvis sterkt begrenset i slutfasen (i analysen og rapportskrivningen).

3. Funn

I dette kapittelet vil vi presentere funnene knyttet til prosjektet som helhet. Herunder funn knyttet til forskningsspørsmål 1-5 (tilleggsoppdrag 1) og 6-11 (tilleggsoppdrag 2).

3.1 Vurdering av egen kompetanse ved studiestart

Den følgende delen av resultatene tar utgangspunkt i forskningsspørsmål 1:

Hvordan vurderer studentene egen kompetanse (før studiestart) i forhold til de sju kompetanseområdene for karriereveiledere i kvalitetsrammeverket, med hovedfokus på de fire første områdene?

Først presenteres en tabell som viser hvilke delkompetanser innenfor hvert kompetanseområde tre av studentgruppene (på HINN) opplevde å ha med seg mest kompetanse i fra før. Deretter presenteres funnene litt mer inngående i lys av våre totale data. I dette forskningsspørsmålet presenteres funn fra alle studentene, både de som jobber i skolen og de som ikke gjør det, men sitater og utsagn som vi har kunnet spore tilbake til ansatte i skolen trekkes særlig frem.

<i>Kompetanseområde</i>	<i>Den delkompetansen studentene ga uttrykk for at de hadde mest kompetanse i før studiestart</i>
1. Veiledningsprosesser og relasjoner	<ul style="list-style-type: none">forstår betydningen av at relasjons- og veiledningsferdigheter kontinuerlig og systematisk må vedlikeholdes og videreutvikles, både gjennom praksis, refleksjon og kollegasamarbeid
2. Etikk	<ul style="list-style-type: none">er bevisst egne verdier, holdninger og atferd i relasjon med veisøker, kan kritisk vurdere egen rolleutøvelse og hvordan forforståelser og kommunikasjon kan påvirke veiledningen
3. Karrierefaglige teorier og metoder	<ul style="list-style-type: none">har kunnskap om hvordan individet gjør valg, og hva som påvirker individets valg og karriereutvikling
4. Karrierelæring	<ul style="list-style-type: none">viser forståelse for konteksten den enkelte lever i og anerkjenner at karrierelæring må skje med utgangspunkt i den enkeltes situasjon
5. Utdanning og arbeid	<ul style="list-style-type: none">vurderer utdannings- og arbeidsmarkedsinformasjon sammen med veisøker opp mot veisøkers ønsker, muligheter og begrensninger
6. Målgrupper og kontekst	<ul style="list-style-type: none">anerkjenner den enkeltes livssituasjon og behov og bidrar til utforskning av muligheter og begrensninger
7. Utvikling, nettverk og systemarbeid	har kunnskap om betydningen av strategisk og målrettet karriereveiledningsarbeid i egen organisasjon

Tabell 4: Oversikt over hvilke delkompetanser i de sju kompetanseområdene som fikk høyest skår da studentene skulle vurdere sin egen kompetanse før/ved studiestart.

Grunnleggende trygghet i relasjoner

«Prosessene er relasjonelle, og vi jobber med relasjoner og veiledning i hverdagen»

Når studentene vurderer sin egen kompetanse innenfor veiledningsprosesser og relasjoner, er det gjennomgående i alle studentgruppene at mange opplever en grunnleggende trygghet og kompetanse knyttet til det å etablere og vedlikeholde relasjoner i møte med sine veisøkere. I det digitale verktøyet Min kompetanse har mange vurdert seg selv høyt på dette området. Mange av studentene har opparbeidet seg både kompetanse og erfaring på dette område i tidligere jobber, og fra andre studier de har tatt. Noen påpeker også at dette området (kompetanseområde 1) til en viss grad avhenger av noen «menneskelige», ikke-faglige egenskaper. Det påpekes at det å være god på relasjonsarbeid ikke nødvendigvis bare knytter seg til formell kompetanse/utdanning. Det som de ikke oppgir å ha så god kompetanse på, er det som kan knyttes til veiledningsprosesser, metoder og verktøy i veiledningen. En av studentene uttrykker dette slik:

«Relasjoner er vi ganske gode på, det har vi lært gjennom tidligere utdanning og arbeid i klasserommet. Litt mangelfullt på prosesser. Hva er for eksempel en veiledingskontrakt?»

En annen sier:

«Jeg er litt usikker på hva veiledningsprosesser egentlig er for noe».

Det er mange som oppgir at de har med seg noe grunnleggende kompetanse fra dette kompetanseområdet, men like fullt har de behov for (eller ønsker seg) mer. Dette knyttes gjerne til flere metoder i verktøykassa og ønske om at studiet skal gi rom til å øve på praktiske ferdigheter. Flere av studentene påpeker at de ønsker å bli bedre på struktur i veiledningsprosesser.

Etisk bevissthet

«Jeg var godt klar over makten som ligger i rollen, og om hvilke handlingsalternativer og plikter i møte med etisk veiledning. Her er det viktig å drodle sammen med en kollega. Da føler jeg meg ikke så alene».

Det er tydelig at studentene opplever å inneha et visst nivå av etisk bevissthet, og flere vurderer seg som godt kompetente innenfor dette. Etisk bevissthet i denne sammenhengen ser ut til å omfatte det å være bevisst på egen rolle, verdier som ligger til grunn for praksis, maktperspektivet i rådgiver-elev relasjonen og egne holdninger. De er opptatt av å slå fast at de overholder regler knyttet til personvern. Studentene oppgir også at de i sitt daglige virke er bevisst hvilken makt de har, og reflekterer over hvordan de forholder seg til denne. Kompetansen som beskrives når studentene vurderer seg innenfor området etikk, virker noe generell og lite konkret. Det kommer også til uttrykk ved at flere av studentene oppgir at de gjerne vil fordype seg i etikk, lære mer om konkrete retningslinjer og ønsker å knytte teori og refleksjon over teori til den bevisstheten de opplever å ha som utgangspunkt.

«Jeg vil bli tryggere på etikken, man kan egentlig aldri bli bevisst nok på dette området».

Det blir også synlig gjennom studentenes kommentarer på dette området, at etikk er et område man aldri blir «ferdig» med, men som man må jobbe med kontinuerlig, både gjennom studier og i jobb. Det de oppgir å ha behov for er øving i å håndtere etiske dilemma/utfordringer og etisk refleksjon i felleskap.

«De etiske retningslinjene forplikter, men vi kjenner ikke godt nok til dem, og får ikke tid til å reflektere over egen praksis. Føler behov for å jobbe mer med området handlingsalternativer og plikter, her er jeg på tynn is».

Teoretisk og metodisk usikkerhet

«Her har jeg et stort behov for å fylle opp verktøykassa»

Innenfor kompetanseområde 3 (karrierefaglige teorier og metoder) er det påfallende få studenter som anser seg som godt kompetente. Noen av studentene er korte og tydelige i sine svar, og sier at på dette området har de ikke kompetanse. De aller fleste studenter velger imidlertid innenfor dette området å påpeke hva de ikke kan så godt/vil bli bedre på. Oppsummert så kan det se ut som det i hovedtrekk handler om:

- Spesifikke metoder og verktøy
- Digitale veiledningsformer
- Karriereveiledningsteori
- Sammenheng/kobling mellom teori og praksis

Flere av studentene uttrykker et behov for å få hjelp til å «oversette» teorien til praksis. De ønsker også å utvikle kompetanse som hjelper dem å kunne vurdere kritisk både teorier og metoder/metodevalg.

Læring ja, men karrierelæring?

«Jeg har kunnskap om læring og læringsteorier, men trenger kunnskap om alt dette karriere-greiene.»

En stor del av studentene, og tydeligst er det hos studentene fra skolen, sier at de er gode på læring. De har kompetanse på å skape muligheter for læring og at de behersker det å «lære bort». Innenfor dette området nevnes også forhold som det å kunne legge til rette for den enkelte, håndtere ulike kontekster for læring og SE den som skal lære. Det de ikke er like sikre på, og som de ønsker å bli bedre på, er å bli i stand til å fasilitere mer strukturerte læringsprosesser, få et større repertoar av aktiviteter å velge blant, og det å legge til rette for læring både for enkeltmennesker og grupper.

Det er også tydelig at selv om læring er et kjent «konsept», så er ikke karrierelæring like kjent. Flere sier de kan læring, men ikke karrierelæring. Det genererer også et behov for å lære mer om nettopp dette; karrierelæring og karrierekompetanse (beskrives på ulike måter som mål for/utbytte av karrierelæringen). Studentene sier at de ønsker både teori og praksis innenfor dette kompetanseområdet.

Utdanning og arbeid - vanskelig å få nok oversikt

«Jeg må følge mer med i arbeidsmarkedet lokalt. Kan ikke så mye særlige ordninger, må stadig oppdatere meg. Det skjer stadig endringer»

Kompetanseområdet Utdanning og arbeid oppleves som litt overveldende og uoversiktlig for disse nye karriereveiledningsstudentene. De fleste vurderer seg som lavt kompetent ved studiestart. De kan noe om utdanningssystemet og overflatisk om lover og regler knyttet til det. Noe har de også fanget opp om arbeidslivets behov nasjonalt, jobbsøkningsprosesser og forventninger i arbeidslivet. Men alle presiserer at her har de mye å gå på for å bygge opp en god kompetanse på området.

De som jobber i ungdomsskolen oppfatter arbeidslivskompetansen, slik den er beskrevet i kompetanseområdet, som noe mindre relevant

«Mer knyttet til vgs i kvalitetsrammeverket enn til u-skole. Mye av hverdagen går til andre ting hos oss. Alt er ikke like relevant».

Samtidig er de opptatt av at elevene må få større forståelse av sammenhengen mellom utdanning og arbeidsliv for å kunne åpne opp for alle muligheter som finnes.

Jeg kjenner jo mine elever godt, men...

«(...) har aldri tenkt over dette som et kompetanseområde før, men det gir jo mening»

Når det gjelder kompetanseområde 6 (målgrupper og kontekst) uttrykker studentene at de kjenner godt sine egne målgrupper. Særlig gjelder det for studentene fra skolen, som oppgir å ha mye innsikt i hvordan elevene tenker og hva de er opptatt av. Samtidig erkjennes det at det er mye som ligger rundt elevene som de også trenger mer kompetanse på. Flere trakk frem forventninger til elevene og skolen fra storsamfunnet, ikke minst fra foreldrene, som en kilde til konflikt. For øvrig var det stor enighet i studentgruppene om at dette må de få komme tilbake til når de har kommet lengre i studieløpet.

«Det er fint å ha en plan for samtale, men det betyr ikke at den blir gjennomført helt etter planen. Elevens kontekst er viktig. Samtalen skapes ut fra hvem du samtaler med».

Utvikling, nettverk og systemarbeid

«Når jeg tenker meg om tror jeg ikke at vi på vår skole driver med karriereveiledning i det hele tatt. Det må jeg sannelig spørre rektor om»

Sitatet over illustrerer hvordan mange av studentene ikke har tenkt mye over karriereveiledning som system på egen arbeidsplass. Andre igjen oppgir at de tror at egen arbeidsplass jobber godt med «systemarbeid», men at de ikke har vært involvert i noen særlig grad så langt. Studentene vurderer sin egen kompetanse som lav på området, men etter diskusjonen rundt bordene sier flere at dette jammen er et viktig kompetanseområde å ta tak i. Særlig pekes det på kompetansebehov om instanser man kan samarbeide med utover egen arbeidsplass.

Nye oppdagelser i kartleggingen av egen kompetanse

«Utfyllingen ga en realitetsorientering, det var som forventet mye å gå på. Jeg forstod at det er mange oppgaver jeg ikke har tenkt over at tilhører rådgivningen. Jeg tenkte «Oj, gjelder dette min stilling?»

Vi var også nysgjerrige på hvordan de opplevde å vurdere sin egen kompetanse gjennom selvevalueringsverktøyet Min kompetanse. En tosidighet kommer til uttrykk i studentenes refleksjoner.

«Det blir tydelig for meg at det er mye jeg ikke kan».

En slik selvevalueringsprosess ser ut til å være motiverende for noen, mens andre gir uttrykk for å bli litt motløse av en slik kartlegging. Det var nok en del studenter som befant seg i sistnevnte gruppe, og noen ga tydelig uttrykk for at det var litt hardt å se hvor mye de ikke kunne.

«Jeg tenker skal jeg kunne alt dette? Legger merke til at jeg blir satt i en elevrolle, og kjenner på forventningene til meg, og følelsene som elevene gjerne får. Mange av områdene er fjernt fra hverdagen. Dette dominerer ikke rådgiverhverdagen, men beskriver en ideell verden».

Selvevalueringen gir studentene en oversikt over hvor bredt feltet er, noe som synliggjør læringsmuligheter. Når studentene får se omfanget i de ulike kompetanseområdene får de en ny bevissthet om hvor stort faget er. Overveldende for noen, inspirerende for andre.

«Det var litt overveldende å fylle ut og se resultatene, og det er litt tungt å lese at man har liten grad av måloppnåelse. Jeg føler ikke at vi har dette som arbeidsbeskrivelse i jobben. Men det kan være kjekt å ta dette opp igjen, for å se at kunnskapen har hevet seg. Kompetanseområdene passer for rådgivere, og de bidrar til større bevissthet».

3.2 Opplevde kompetansebehov og forventninger ved studiestart

Noen kompetansebehov har kommet til uttrykk i forrige del, men her går vi enda mer spesifikt inn på forskningsspørsmål 2:

Hva kommer studentene inn i studiene med av forventninger og opplevde kompetansebehov?

Vi beskriver først noen kompetansebehov som har utmerket seg i vårt materiale, og deretter redegjør vi nærmere for hvilke forventninger studentene har til studiet. Det er naturlig nok en tydelig sammenheng her, da studentene forventer å få dekket sine opplevde kompetansebehov. Samtidig kommer det også til syne noen forventninger som ikke er like direkte knyttet seg til opplevde kompetansebehov. Også under dette forskningsspørsmålet er studentgruppa representert i sin helhet, ikke bare studentene fra skolen.

<i>Kompetanseområde</i>	<i>Den delkompetansen studentene ga uttrykk for at de hadde størst behov for å utvikle mer kompetanse i</i>
1. Veiledningsprosesser og relasjoner	<ul style="list-style-type: none">er bevisst på valg av metoder for å kunne kartlegge og analysere bakgrunn, nåsituasjon og forventninger sammen med veisøker
2. Etikk	<ul style="list-style-type: none">har kunnskap om handlingsalternativer og plikter i møte med etiske dilemmaer og utfordringer i karriereveiledning
3. Karrierefaglige teorier og metoder	<ul style="list-style-type: none">har kunnskap om spesifikke karriereveiledningsmetoder

4. Karrierelæring	<ul style="list-style-type: none"> • utvikler, planlegger og gjennomfører karrierelæringsaktiviteter gjennom bruk av relevante metoder, verktøy og ressurser
5. Utdanning og arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • vurderer utdannings- og arbeidsmarkedsinformasjon sammen med veisøker opp mot veisøkers ønsker, muligheter og begrensninger
6. Målgrupper og kontekst	<ul style="list-style-type: none"> • har kunnskap om målgruppen for egen tjeneste, deres forutsetninger og behov
7. Utvikling, nettverk og systemarbeid	<ul style="list-style-type: none"> • har kunnskap om betydningen av strategisk og målrettet karriereveiledningsarbeid i egen organisasjon

Tabell 5: Oversikt over hvilke delkompetanser i de sju kompetanseområdene som fikk høyest skår da studentene skulle vurdere hva de ser som den alle viktigste kompetansen å utvikle for seg.

Behov for kompetanse om ferdigheter, verktøy og metoder

«Finnes det konkrete tips på hvordan vi lager en veiledningskontrakt? Vi ønsker oversikt over flere verktøy, kunne bruke dem, og velge ut rett verktøy der og da».

Når studentene skal beskrive sine opplevde kompetansebehov, er det spesielt ett område som peker seg ut i alle studiene: Behov for mer kompetanse knyttet til metoder og verktøy, både i forhold til grunnleggende veiledningsferdigheter og det som er mer direkte karriereveiledningsrelatert. De som velger å spesifisere sitt svar på dette punktet, trekker frem behovet for kompetanse i metoder og ferdigheter spesifikt for karriereveiledning. Noen antyder en kjennskap til veiledning fra før, men ikke i karriereveiledningskontekst. I tilknytning til behovet for mer kompetanse på metoder og ferdigheter er det mange som uttrykker et ønske om en større «verktøykasse», forstått som et utvalg praktiske verktøy som kan tas i bruk i veiledningen, herunder kompetanse i bruk av digitale verktøy. Av spesifikke karriereveiledningsferdigheter nevnes; struktur/oppbygning (måter å legge opp veiledningen på), lytting, gode spørsmål, se ulike innfallsvinkler, kartlegging, individuell tilpasning av veiledning, bruk av digitale verktøy, evnen til å planlegge god karriereveiledning, kompetanse i ulike samtaleteknikker/arbeidsmåter. Det er også noen som påpeker et behov for økt kompetanse i metoder både innenfor individuell veiledning og gruppeveiledning.

Behov for teoretisk kompetanse

«Ønsker mer om den teoretiske delen av faget da jeg trenger å komme inn i faguttrykkene»

I tillegg til behov for kompetanseheving innenfor metoder og ferdigheter i karriereveiledning, er det tydelig at mange opplever et behov for økt kompetanse i karriereveiledningsteori (uten at det spesifiseres hva slags teorier). Dette er spesielt uttalt hos videreutdanningsstudentene. Hos masterstudentene er det også noen som uttrykker dette behovet, men ikke i like stor grad. Masterstudentene som trekker frem dette behovet, konkretiserer det blant annet som behov for teoretisk innsikt for å forstå egne erfaringer og opplevelser. Videreutdanningsstudentene, særlig de som kommer fra skolen, beskriver i større gradet behov for en teoretisk forankring av praksis, og en «faglig tyngde» som underbygger praksis. De ønsker å tilegne seg knagger, hvilke teorier de

skal henge problemstillinger og utfordringer på for å kunne opparbeide seg mer systematikk i arbeidet.

Behov for kompetanse innen etikk

«Jeg ble sjokkert, trodde jeg hadde god kompetanse på dette, jeg hadde ikke tenkt over alle delmålene etikken innebar. Men kanskje er jeg litt streng med meg selv, og er mer etisk bevisst enn det ser ut til?»

Kompetansebehovene innenfor etikk konkretiseres som behov for kjennskap til etiske retningslinjer og handlingsalternativer i etiske dilemmaer og utfordringer. Flere eksemplifiserer utfordringer gjennom det å kjenne grensen for hvor langt man skal strekke seg for eleven/elevens situasjon i sin rolle som lærer/karriereveileder/rådgiver. Heller ikke innenfor etikk fremstår kompetansebehovet like stort hos masterstudentene.

Behov for kommunikasjons- og relasjonskompetanse

«Siden studiestart har jeg fått fokus på jeg – du, jeg-det relasjoner, og at jeg må ha det enda mer framme. Dette hjelper oss til å ha et fokus. Vi TROR vi har det, men vi VET jo ikke».

Selv om studentene i stor grad uttrykker relasjonsbygging som noe de generelt er gode på, kommer også behovet for enda mer relasjonskompetanse frem. Kompetanse knyttet til kommunikasjon og konstruktiv samhandling med andre mennesker, trekkes opp som et nærmest utømmelig område. Noen spesifiserer et behov for kompetanse knyttet til kommunikasjon med spesifikke grupper, for eksempel minoritetspråklige elever.

Behov for kompetanse knyttet til rammer for fagutøvelse

«Jeg skjønner nå at karriereveiledning er mye mer enn bare rådgivers oppgave, men at det er hele skolens oppgave. Det har vært veldig nyttig å lære om at skolen skal ha en plan for karriereveiledning og utdanningsvalg»

For studentene som jobber innenfor skolen, kommer det særlig til uttrykk et kompetansebehov knyttet til rammer, regler og retningslinjer. Dette spesifiseres som kompetanse om lover og forskrifter som regulerer arbeidet som skal gjøres med karriereveiledning i skolen, målsetningen for/utbytte av karriereveiledning, og kompetanse om hvordan kvalitetsrammeverket kan brukes i praksis. Det kommer også til syne et behov for å lære mer om hvordan man kan legge opp en plan for karriereveiledningen over tid (årshjul o.l.).

Behov for mer kompetanse om utdanningsmuligheter og arbeidsmarked

«Hvor får vi kunnskap om alle utdanninger og veier? Arbeidslivets spilleregler, komme tidsnok, være ren, f.eks. å se alle jobbmulighetene og arbeidsområdene i en butikk. Vi kan ikke alle yrkesveier, men vet hvem vi kan samhandle med/ koble på rett. Hva skjer i løpet

av de fem neste åra? Det er vanskelig å vite hva som forventes, smart å jobbe med kompetanser som CV/søknad/intervjutrening»

Mange studenter oppgir et kompetansebehov knyttet til utdanningsmuligheter og arbeidsmarked. Noen beskrev dette som en systemisk forståelse som krever kunnskap om ulike valg- og handlingsalternativer for veisøker. Andre påpekte viktigheten av slik kompetanse for å ha muligheten til å bistå veisøker i å gjøre riktige/gode valg. Det uttrykkes også behov for meget spesifikke kunnskaper om lokalt og regionalt arbeidsmarkedsbehov, behov for arbeidskraft i ulike bransjer, søknadsprosesser, detaljkunnskap om helheten i utdanningssystemet og utdanningsmuligheter i utlandet.

Generelle og ikke karriereveiledningsspesifikke behov for kompetanse

I tillegg til kompetansebehov som er direkte knyttet til karriereveiledningsfaget, var det noen studenter som uttrykte behov for kompetanse som ikke nødvendigvis er fagspesifikke, men som indirekte kan knyttes til utøvelsen av karriereveiledning. Overordnet handlet dette om kompetansebehov som kan bidra til profesjonalisering av eget arbeid. Det var mange som satte søkelys på en større faglig bevissthet og behovet for å få reflektere over egen rolle. Hos flere kom det tydelig til uttrykk et behov for å få økt slik generell kompetanse for å øke egen trygghet i rollen som karriereveileder.

Det var også noen få beskrivelser av kompetansebehov knyttet til rollen som student. For eksempel behovet for å lære seg å skrive oppgaver på en god måte, og å klare å få maksimalt utbytte av medstudenters kompetanse og erfaring. Mange av studentene er praktikere som ikke har studert på mange år, og som derfor sliter med akademisk skriving og argumentasjon.

Andre tema som nevnes

Behovet for kompetanse om karrierelæring og karrierekompetanse, og hvordan få til gode undervisningsopplegg i faget utdanningsvalg, blir også nevnt av flere. Det samme gjelder kompetanse til å håndtere umotiverte veisøkere. Noen nevner også et behov for overordnet kompetanse om karriereveiledning som fagfelt, og kjennskap til bredden i feltet, samt kompetanse om rolleforståelse, nettverk og samarbeid.

3.3 Forventninger til studiet

Studentenes forventninger til studiene de har begynt på, henger selvsagt sammen med de opplevde kompetansebehovene. Men i tillegg til forventningen om å få dekket egne kompetansebehov (som beskrevet over), har de forventninger som kan oppfattes som litt mer generelle, forventninger som går på tvers av de ulike kompetansebehovene.

Bedre kvalitet på egen praksis

Det er flere av studentene som ønsker at studiene skal være et bidrag til å utvikle kvalitet i egen praksis. De ønsker å bli bedre veiledere, og å utvikle både seg selv og den jobben de gjør i det

daglige. Noen studenter knytter dette konkret til å bli bedre på å planlegge, gjennomføre og evaluere egen veiledning. Noen beskriver forventningen som å bli «stødigere», og mer profesjonell. Hos skolestudentene knyttes bedre kvalitet av flere til å kunne bistå elevene i skolen i å gjøre gode valg.

Faglig påfyll - trygghet på egen kompetanse

Det er en tydelig forventning til at det studiet som studentene har startet på, skal gi et generelt faglig påfyll. Studentene forventer at blant annet det å sette seg inn i teori, vil gi økt kunnskap og kompetanse, og dermed en større trygghet i rollen som karriereveileder. Det påpekes også at faglig påfyll er en kilde til inspirasjon og engasjement.

Rom for refleksjon og økt bevissthet

Studentene forventer å få anledning til å reflektere over egen praksis, både alene og sammen med andre. Videre forventer studentene at de skal bli mer bevisste i sin egen karriereveiledningspraksis. De forventer at en økt bevissthet vil gjøre dem tryggere i rollen som karriereveileder.

Praktisk vinkling

Det er en tydelig forventning, noen steder uttrykt som et ønske, hos studentene at studietiden skal gi dem anledning til praktisk øvelse i karriereveiledning. De ønsker/forventer å få prøve praktiske ting i trygge rammer, og under kyndig veiledning. De ønsker å øve seg både individuelt og i gruppe. Flere studenter forventer samtidig anledninger til å gjøre koblinger mellom teori og praksis. Det er mange som er opptatt av å få nye perspektiver på egen jobb/praksis, og at utdanningene skal oppleves relevant for den praksisen de er tilknyttet i det daglige. Dette eksemplifiseres gjennom å ønske seg konkrete eksempler på handlingsalternativer knyttet til karriereveiledning i praksis.

Fordypning

Samtidig som studentene forventer å få en slags oversikt over bredden i fagfeltet, ønsker også flere å fordype seg på spesifikke områder. Det kommer til uttrykk en forventning om å fordype seg i temaer de allerede kjenner. De forventer at det å bli bedre kjent med teorier i karriereveiledning vil gi dem en dypere forståelse av faget. Forventningen om faglig fordypning er mest uttalt hos masterstudentene, som også peker på studiene som en anledning til å bli bedre kjent med forskningen i fagfeltet.

Inspirasjon fra medstudenter

Flere er opptatt av studentfelleskapet. Noen forventer at det settes av tid til samarbeid mellom studenter, og til å dele erfaringer studentene imellom. Noen sier at de ønsker å hente inspirasjon fra sine medstudenter. De har en forventning og ønske om å opparbeide et nettverk og om å oppleve at det er flere som lurer på det samme. Å kunne møte folk fra ulike deler av landet, og fra ulike sektorer, trekkes også frem som en uttalt forventning.

Egen karriere

Majoriteten i studentgruppa (hovedsakelig masterstudenter) uttrykker forventninger som knytter seg til sin egen karriereutvikling. Noen forventer en utdanning som gjør det lettere å få jobb som karriereveileder, enten det er et jobb-bytte fra et annet fagfelt, eller nye jobber innenfor feltet. Noen nevner høyere lønn. Flere kobler utdanningen til det å utvide egne muligheter i arbeidslivet mer generelt. Det er også flere som forventer at studiet de har begynt på, kan være et utgangspunkt for/en inspirasjon til å fortsette videre faglig og personlig utvikling etter endt studium.

Andre forventninger

I tillegg til de temaene som er nevnt over, er det noen forventninger som er beskrevet av kun få studenter:

- Få anledning til å se karriereveiledning i relasjon til sosialpedagogisk veiledning
- Få benytte den kunnskapen man har sammen med ny kunnskap
- Møte med kompetente og engasjerte lærere, foredragsholdere og veiledere.
- Få støtte i studentrollen
- Kunne utvikle meg som menneske – bli utfordret
- Synliggjøre taus kunnskap
- Få breddekunnskap – oversikt over feltet
- Kunne ta ansvar for egen læring
- Få et klarere bilde av hva karriereveiledning er

3.4 Justering og nyansering av kompetansebehov og endring av innstilling til praksis

En generell tilbakemelding når det kommer til

- forskningsspørsmål 3 «Hvordan justerer/nyanserer behovene i møte med medstudenter, lærere, pensum, undervisning og arbeidskrav?» og
- forskningsspørsmål 5 «Har studiestarten medført en endring i innstilling til egen praksis på skolen, egne kompetansebehov og hva karriereveiledning er? I så fall på hvilken måte?»

er at det oppleves for tidlig i studieløpet til å ta stilling til disse spørsmålene allerede etter tre måneder. Ut fra svarene fra Masterstudentene kan det se ut som at de har kommet noe lengre i sin prosess, og ut fra det gir rikere svar på de to følgende forskningsspørsmålene.

De følgende avsnittene beskriver resultatene med utgangspunkt i forskningsspørsmål nr. 3:

Hvordan justeres/nyanseres behovene i møte med medstudenter, lærere, pensum, undervisning og arbeidskrav?

Når dette forskningsspørsmålet skal oppsummeres, er det viktig å si at de fleste studentene i første omgang mente at kompetansebehovene ikke hadde forandret seg nevneverdig etter studiestart. Etter hvert som de reflekterer over hva studiestarten har gjort med dem, er det allikevel tydelig at noen ting har endret seg. Det kan se ut som at både kompetansebehov og dermed også forventningene til studiet har økt, i takt med at de har fått en større oversikt over

hva karriereveiledningsfagfeltet rommer. De har konkret oppdaget nye emner de ikke visste eksisterte (for eksempel green guidance og social justice), noe som gjør at de får nye områder med et opplevd kompetansebehov. Generelt er det flere studenter som etter hvert setter ord på en forsterket følelse av at det er mye å lære, og at feltet er bredt og omfattende.

I tillegg til at de får oversikt over nye kompetanseområder, får de nye perspektiver på den kompetansen de allerede har. Noen av studentene beskriver at en ny forståelse av at kompetanse de trodde de hadde «nok av» allikevel kommer til å kreve repetisjon og nytt fokus. Studentenes kommentarer gir uttrykk for at fagfeltet fremstår mer omfattende og komplekst enn det de oppfattet det som ved oppstart av studiet.

Det pekes også på av flere studenter at de ved oppstart av studiet var veldig opptatt av det praktiske; ønsket om konkrete ferdigheter, verktøy og praktisk trening var betydelig. Flere har imidlertid justert dette, og har isteden blitt mer opptatt av at teori og teoretisk forankring av praksis også har stor verdi for opplevelsen av faglig trygghet i praksis.

Et kompetansebehov, eller kanskje snarere en verdi, mange studenter ikke har sett så tydelig på forhånd, handler om det nettverket av medstudenter de raskt erfarer å få ved studiestart. Verdien av kompetente og erfarne medstudenter erfares som uvurderlig for sin egen kompetanseprosess, og flere påpekte at de tror de kommer til å lære langt mer av sine medstudenter enn de først antok.

Endring av innstilling til egen praksis

Denne delen av resultatene tar utgangspunkt i forskningsspørsmål 5:

Har studiestarten medført en endring i innstilling til egen praksis på skolen og egne kompetansebehov? I så fall på hvilken måte?

Den totale studentgruppa har vært med på refleksjoner rundt dette spørsmålet, men vi har sett spesielt etter det som har kommet frem fra ansatte i skolen.

Et nytt blikk på praksis

Det er overraskende mange av studentene som beskriver at de etter studiestarten har fått en økt bevissthet og et økt refleksjonsnivå rundt egen praksis, og sin egen rolle i praksisfeltet. De har blitt mer bevisst både den jobben de selv gjør, men også mer oppmerksom på hva kollegaene og lederne deres gjør. Den jobben som gjøres i praksis blir satt i nytt perspektiv. Det betyr ikke at innstillingen til egen praksis nødvendigvis blir endret, men at praksis kan forstås i nytt lys. Overordnet beskrives det at studentene betrakter praksis med et mer kritisk blikk. Dette gjør at de lettere kan bli oppmerksom på hva som kan gjøres bedre i praksis, men det kommer også frem at de gjennom et styrket kritisk blikk lettere ser hva som foregår i praksis som har høy kvalitet. Det beskrives også at oppstarten på studiet har gjort studentene mer oppmerksomme på at praksis, slik de kjenner den, også er en del av en større karriereveiledningskontekst, og at fagområder de ikke tidligere var bevisst på at angikk karriereveiledningen, som for eksempel politikk og økonomi, fremstår som en tydeligere del av konteksten for dem. Dermed settes egen praksis/virksomhet inn i en større helhet.

Nytt blikk på egen rolle

Flere av studentene sier at de har fått styrket sin nysgjerrighet i egen praksis, og de forholder seg mer utforskende i sin rolle som karriereveileder. Samtidig er det noen som forklarer at de har endret sitt syn på ferdigheter og kompetanse som de tidligere har tatt for gitt, men som de nå skjønner at handler mer om faglig kompetanse. Både når de betrakter seg selv (i kontekst), kollegaer og praksis i sin helhet, er det mange som beskriver at det er en god opplevelse å se at det som allerede skjer i praksis faktisk er teoretisk forankret. Det de tidligere ikke har stilt spørsmål ved, og som de kanskje har hatt en antagelse om at er mer tilfeldig valgte måter å organisere praksis på, får plutselig en ny mening, når praksis gjenkjennes i den teorien de nå får innsikt i. Noen av de som jobber i skolen påpeker at de har blitt mer oppmerksomme på viktigheten av å ha noen å reflektere over fag/fagutvikling sammen med. De ser i større grad hvor viktig og nyttig det er å ha et faglig nettverk, faglige sparringspartnere. Noen er tydelig på at de mangler dette i sin praksis.

De som jobber i skolen, og som forventer at de snart vil bli stilt kompetansekrav til, opplever det som fint å være i forkant av behovene med sin nye formelle kompetanse.

Økt yrkesstolthet

Mange av studentene setter ord på at de har en fornyet faglig stolthet i praksis, og at de har fått en større respekt for faget. Det beskrives videre at de synes karriereveiledning oppleves mer meningsfylt og nyttig enn før studiestart, og at de blir opptatt av å kunne vise denne nytteverdien i praksis. Samtidig uttrykker flere av dem som jobber i skolen at det er frustrerende å se at karriereveiledning får for lite oppmerksomhet i skolen, når de selv opplever det viktigere enn noen gang.

Selv om det ikke gjelder mange studenter, skal det også nevnes at noen påpekte at det å få mer kunnskap/kompetanse kan skape en form for avstand mellom dem selv og sine kollegaer.

«Jeg vet noe som ikke de vet».

3.5 Kompetanseområdene i kvalitetsrammeverket vs praksis i skolen

Den neste delen tar utgangspunkt i forskningsspørsmål nr. 4:

Hvor godt stemmer beskrivelsene av kompetanseområdene i rammeverket overens med jobben som karriereveileder i skolen? Hvor er det behov for spesifisering/detaljering?

Dette forskningsspørsmålet er utforsket i samtale med de tre gruppene av medforskere, alle er ansatte i skolen. Videre er alle medforskerne studenter ved de to masterutdanningene eller på videreutdanning i karriereveiledning. Her ble hvert kompetanseområde, i den rekkefølgen de presenteres i kvalitetsrammeverket, diskutert fortløpende i dialog mellom forskerteamet og medforskerne. I tabellen nedenfor refereres det kort til refleksjoner som kom til uttrykk rundt hvert kompetanseområde.

Hvor godt stemmer beskrivelsene av kompetanseområdene i rammeverket overens med jobben som karriereveileder i skolen?	Hvor er det behov for spesifisering/detaljering?
<p>Kompetanseområde 1: Veiledningsprosesser og relasjoner</p> <p>De generelle beskrivelsene av dette kompetanseområdet gir god mening og gjenkjennelse både for karrierelæreren og lærere i skolen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Begreper som «veiledningsarbeid» er litt lite konkret. Hva er det i skolen? • Flere av delkompetansebeskrivelsene er tydelige, og er konkrete nok til å forstå hva det handler om, selv om man ikke nødvendigvis kjenner fagfeltet. Eks: Kunnskap – Karriereveilederen har kunnskap om betydningen av å etablere en tydelig veiledningskontrakt (teksten kunne stoppet her, men fortsetter med en konkretisering av hva en kontrakt er ☐) som spesifiserer målet og rammene for veiledningsprosessen. Den slags konkretisering kunne vært gjort flere steder, spesielt knyttet til skolen. For eksempel siste delkompetanse innenfor generell kompetanse – Hva kan et profesjonelt felleskap være for en som jobber med karriereveiledning i skolen?
<p>Kompetanseområde 2: Etikk</p> <p>Også i dette kompetanseområde gir de generelle beskrivelsene god mening for skoleansatte. Kompetanseområdet oppleves som like relevant for alle, uavhengig av sektor. Dermed vil det være mindre behov for å tilpasse spesielt for skolen. Etikk oppfattes generelt som et mer tverrgående tema, uavhengig av rolle/profesjon.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Samme som for kompetanseområdet over; det kunne med fordel vært konkretisert i delkompetansene hva som gjelder i skolen. Eks: Siste læringsutbyttebeskrivelsen under Kunnskap: Relevante lovbestemmelser – hvilke gjelder i skolen?
<p>Kompetanseområde 3: Karrierefaglige teorier og metoder</p> <p>Dette kompetanseområdet oppleves umiddelbart som relevant for karriereveilederen i skolen, men samtidig som krevende og overveldende, hvor det er viktig å være oppmerksom på faren for å ekskludere de som ikke har mye formell kompetanse (for eksempel læreren i faget utdanningsvalg).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Til tross for opplevelsen av at dette kompetanseområdet synes krevende og omfattende, kan beskrivelsene av kompetanseområdet med delkompetansene oversettes greit til skolekonteksten. • De høye forventningene som her kommer til uttrykk, bør nyanseres i forhold til hvilken rolle man har i skolens karriereveiledningsarbeid • Som over er det noen av læringsutbyttebeskrivelsene som kunne vært konkretisert ytterligere, for eksempel punkt nr. to under generell kompetanse – hva er innovasjon i karriereveiledning i skolen?
<p>Kompetanseområde 4: Karrierelæring</p> <p>De generelle beskrivelsene av kompetanseområdet er det relativt greit å overføre til skolekonteksten, læringsbegrepet er godt kjent og knyttes til kjerneaktiviteten i skolen. Det vil ta litt tid å få begrepene karrierelæring og karrierekompetanse under huden for alle som jobber i skolen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hvis vi skal ta på alvor at karriereveiledning skal være hele skolens ansvar og oppgave, må vi se nøye på «karriere»-begrepene som dominerer dette kompetanseområdet. For mange i skolen oppleves disse begrepene fortsatt som fremmede og uten innhold. Her trengs det mye konkretiseringer og tilpasninger opp mot generelle læringsbegreper i skolen
<p>Kompetanseområde 5: Arbeid og utdanning</p> <p>Beskrivelsene av dette kompetanseområdet oppleves som umiddelbart relevant for jobben</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Behov for en differensiert beskrivelse, med eksemplifiseringer, av hvor dypt det forventes at karriereveileder og andre med karriereveiledningsoppgaver i skole (både på

<p>som karriereveileder i skolen, særlig for videregående skole, selv om temaet er stort og komplekst og skaper umiddelbare bekymringer rundt hvor dypt og bredt er det mulig å skaffe seg detaljkompetanse i disse temaene.</p>	<p>videregående skole og på ungdomskolen) forventes å ha under de ulike temaområdene (utdanningssystemet, arbeidslivet osv)</p>
<p>Kompetanseområde 5: Målgrupper og kontekst</p> <p>Beskrivelsene av dette kompetanseområdet gir mening for skolekonteksten, etter en «modningsrunde».</p> <p>Særlig oppleves følgende delkompetanser som sentrale:</p> <ul style="list-style-type: none"> -har kunnskap om målgruppen for egen tjeneste, deres forutsetninger og behov - anerkjenner den enkeltes livssituasjon og behov og bidrar til utforsking av muligheter og begrensninger -har innsikt i hvordan sosiale kategorier som for eksempel kjønn, sosioøkonomisk bakgrunn, etnisitet, alder, helse og seksualitet, kan påvirke individets karriereutvikling. 	<ul style="list-style-type: none"> • Når det gjelder delkompetansene om andre sektorers samfunnsoppdrag, karriereveiledningstjenester og målgrupper bør disse konkretiseres og differensieres ut fra hvilke roller og karriereveiledningsoppgaver de enkelte har på skolen.
<p>Kompetanseområde 7: Utvikling, nettverk og systemarbeid</p> <p>Som over gir også dette kompetanseområde mening for skolen etter en refleksjonsrunde.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hvilke av delkompetansene som gjelder skoleledelsen, karriereveilederen og andre ansatte i skolen, bør konkretiseres og spesifiseres nærmere

Tabell 6: Oversikt over refleksjoner rundt de sju kompetanseområdene i rammeverket og deres opplevde overføringsverdi til skolens karriereveiledning som kom opp i dialog med medforskerne.

3.6 Vurdering av egen kompetanse innen kompetanseområdene 5 til 7

Et godt stykke inn i studieåret, når studentene hadde fullført det første semesteret og var halvveis inn i det neste, inviterte vi gruppene med medforskere til et nytt fokusgruppeintervju. Denne gangen ønsket vi å utforske videre hvordan de vurderte sin egen kompetanse, nå spesielt innenfor kompetanseområdene Utdanning og arbeid, Målgrupper og kontekst og Utvikling, nettverk og systemarbeid. Videre ønsket vi å kartlegge studentenes nye oppdagelser når de kartlegger egen kompetanse, og deres egne vurderinger av den. De ble også utfordret til å reflektere over hvilke av områdene de opplever det største kompetansebehovet, samt å komme med forslag til hvordan utdanningsinstitusjonene kan legge til rette for læring innenfor disse områdene. I forkant av fokusgruppeintervjuet hadde de gjennomført *Min Kompetanse*.

I det følgende gir vi en oppsummering av det som kom frem under de fire fokusgruppeintervjuene.

Flere av studentene hadde lavere score på disse kompetanseområdene enn på de fire første. De mente skillet kunne forklares ut fra områdene kunne knyttes direkte til praksis, eller om det handlet om «omkringliggende forhold» (noe de mente at de tre siste områdene gjorde). De gjør allikevel et skille mellom kompetanseområde 5 og 7, og 6. De mente at kompetansene som handler om målgruppe og kontekst, ligger tettere på praksis enn de to andre.

Når vi diskuterte disse tre områdene, og betraktet dem i forhold til de fire første ble de opptatt av at mange av de områdene som de vurderer seg selv kompetente innenfor, er kompetanseområder som ikke nødvendigvis er karriereveiledningsspesifikke. Eksempler som ble brukt var kompetanse innenfor relasjon og etikk, som de mente seg kompetente i, uten at det nødvendigvis ble knyttet til karriereveiledningsfaget, eller deres karriereveiledningspraksis.

Jevnt over viser studentenes kartlegginger at de har høyere kompetanse innenfor flere av kompetanseområdene nå, sammenlignet med forrige gang de gjennomførte kartlegging av egen kompetanse. Det var mye optimisme og motivasjon knyttet til oppdagelsen av at studiet og møtet med medstudenter har tilført dem mer kunnskap og kompetanse. Samtidig har de også gjennom studiet fått et mer kritisk forhold til egen kompetanse innenfor karriereveiledning, da de nå også begynner å få en oversikt over kompleksiteten og det faglige omfanget i feltet.

3.6.1 Kompetanseområdet Utdanning og arbeid

Området oppleves som et stort tema, som det kan være vanskelig å oppleve seg kompetent i. Det er også et bevegelig tema, fordi for eksempel studie- og arbeidsmarkedet er i stadig endring. De opplever at de scorer ulikt innenfor dette kompetanseområdet. Eksempelvis scorer de fleste studentene høyt på å ha oversikt over utdanningssystemet, men lavere på kompetanse om strukturer som kan hindre inkludering. Når de scorer høyt på kjennskap til utdanningssystemet, så er det et godt eksempel på kompetanse de innehar på bakgrunn av lang erfaring i skolen (ikke nødvendigvis relatert til karriereveiledning). Et annet eksempel på det er kompetanse de mener å inneha for eksempel om trender i utdannings- og arbeidsmarked – en «feeling» de kan ha som kommer av deltagelse og engasjement i samfunnsdebatt, følge med i nyheter, lese aviser o.l. Flere av studentene ble opptatt av kompetanse om lokalt arbeidsliv, som kan se ut til å være viktigere for noen enn for andre, og da kanskje spesielt for de som har elever som ikke nødvendigvis søker «ut i den store verden», men ønsker å bli værende i regionen.

Innenfor dette kompetanseområdet påpeker flere av studentene at det mest krevende er å ha kompetanse på prognosene for fremtidig arbeidsmarked og kompetansebehov.

3.6.2 Kompetanseområdet Målgruppe og kontekst

Innenfor dette temaet var det flere temaer som de opplevde å ha jobbet med i skolen generelt, for eksempel i forhold til inkludering. De elementene som det spørres etter innenfor dette kompetanseområdet beskrives som mer gjenkjennbare. De snakker også om at de kan gjenkjenne ulike målgrupper fra privatlivet, for eksempel egne barn. De kjenner også godt til lovverk og lignende som regulerer karriereveiledningen til «deres» målgruppe. Kjennskapen til sin «egen målgruppe», altså elevene i skolen, virker til å være stor, og de aller fleste studentene oppgir å ha

god kompetanse her. Noen påpeker også at de gjennom studiet har fått anledning til å utvikle kjennskap til andre målgrupper en den man selv jobber med, og at det er verdifull innsikt.

Selv om studentene som ble intervjuet gir uttrykk for å kjenne sin egen målgruppe godt i utgangspunktet, gir de uttrykk for å ha styrket sin egen kompetanse innenfor dette gjennom studiet. Eksempler de kommer med er for eksempel bedre kjennskap til lover og regler, økt bevissthet i forhold til utenforskap og konsekvenser av det, og relasjonsbygging på individnivå. Innenfor kompetanseområdet er det flere studenter som beskriver det å utforske og utfordre strukturer som det mest krevende å ha kompetanse på.

3.6.3 Kompetanseområdet utvikling, nettverk og systemarbeid

For flere av studentene oppleves dette som det mest krevende og komplekse kompetanseområdet, og for noen også det kompetanseområdet der de fortsatt føler behov for økt kompetanse. Det handlet mye om hvorvidt de ble tatt med i ledelsen og utvikling av planer på egen arbeidsplass. Noen av studentene gir uttrykk for at det mangler en overordnet strategi og forståelse for kompetanseutvikling (og utvikling av praksis) innenfor karriereveiledning. Det er en del forutsetninger som må være på plass, som et grunnlag for utvikling, som ligger utenfor studentenes kontroll. Systemet de jobber innenfor oppleves tungrodd av noen, og det påpekes at det er en utfordring at karriereveiledning ikke blir ansett som en prioritert oppgave i skolen, og at karriereveiledning heller ikke blir inkludert i kvalitetsutviklingsarbeid. Det er dog viktig å påpeke at det også var studenter i intervjuene som opplevde tillitt og medvirkning i sin organisasjon, og som i større grad enn flertallet hadde ledelsen «med på laget» for å utvikle et godt karriereveiledningstilbud.

3.6.4 Nye oppdagelser?

Studentene sier at kartleggingen viser at de er mer kompetente nå enn når de tok den ved oppstart av studiet. De kommenterer også at de i større grad nå, enn tidligere, skjønner hvordan spørsmålene i kartleggingen kan forstås, og hva de handler om. De påpeker videre at noen av spørsmålene kan tolkes ulikt, og at hvordan man forstår spørsmålet vil påvirke resultatet av kartleggingen. Samtidig som de oppgir å forstå mer av spørsmålene, og vurderer seg selv mer kompetente, påpeker de at de nå også har bedre grunnlag for å forstå kompleksiteten i faget, og at de kan bli overveldet av «alt de ikke kan». Flere av studentene blir i løpet av samtalen oppmerksomme på at de kanskje kan ha scoret seg selv litt lavt når det har gjennomført kartleggingen, og at de i dialog med andre oppdager at det har mer kompetanse enn de har gitt uttrykk for i kartleggingen.

Når vi spør hva slags nye oppdagelser de gjør underveis i kartleggingen, sier flere av studentene at de blir mer opptatt av at de har fått en økt bevissthet i forhold til egen kompetanse, mer enn at de har oppdaget nye ting. Felles for dem alle er at de i større eller mindre grad oppdager at de har fått ny kunnskap og økt kompetanse. Det blir påpekt at en konkretisering av økt kompetanse motiverer til videre kompetanseheving.

I vurderingen av egen kompetanse blir de opptatt av at den erfaringen og kompetansen de har fra før, og den type arbeid de utfører i sitt daglige virke (alle jobber ikke 100% som karriereveiledere), har noe å si for hvordan de nyttiggjør seg studiet, og derfor også hva slags kompetanse de utvikler

underveis i studiet. Dette gjelder i forhold til de tre nevnte kompetanseområdene, men også generelt, høres det ut til.

3.6.5 Kompetansebehov

For flere av studentene er det kompetanseområdet Utvikling, nettverk og samarbeid som peker seg ut som det området der de umiddelbart opplever behov for mer kompetanse. Det henger i stor grad sammen med at dette er en utfordrende del av karriereveiledningsfaget i skolen, slik de beskriver over. I intervjuene blir det samtidig tydelig at det er variasjon studentene imellom. Det varierer også innenfor hvert kompetanseområde, hva slags temaer og områder som de opplever å mangle kompetanse innenfor.







I det ene intervjuet spør vi om kompetanseområdene de scorer lavt på er de samme kompetanseområdene som de opplever et kompetansebehov. Det bekrefter studentene, men samtidig kommer det opp en interessant diskusjon om det er ensbetydende med at det var her de ville VALGT å søke mer kompetanseheving? En av studentene påpeker at kompetansen innenfor de ulike områdene også henger sammen med interesser, og at hun (hvis hun kunne velge fritt) ikke nødvendigvis ville vagt et kurs som handlet om et kompetanseområde hun scorer lavt på, men kanskje like gjerne et kurs som handlet om noe hun var interessert i, selv om hun egentlig opplever seg kompetent innenfor dette. Det uttrykkes en enighet om at det du er interessert i, gjerne er det området du «blir flink i», og at det kan være en av årsakene til at de scorer lavere på noen områder enn andre. En annen av studentene oppgir det å formidle fra eget fagfelt (ligger innenfor kompetanseområdet utvikling, nettverk og systemarbeid) ikke er noe hun er kompetent i. Fordi hun heller ikke er komfortabel med det, vil hun heller ikke ønske å oppsøke kompetanseheving innenfor dette.

3.7 Blir kompetansen tatt i bruk, og kommer den elevene til gode?

Vi har så langt presentert funn knyttet til hvor godt beskrivelsene av kompetanseområdene i rammeverket stemmer overens med jobben som karriereveileder i skolen. I fortsettelsen presenteres funn fra spørreundersøkelsen og fokusgruppeintervjuer gjennomført i tilleggsoppdrag 2 knyttet til forskningsspørsmål sju. Her gir studentene sin beskrivelse av hvordan de opplever at ervervet kompetanse faktisk blir tatt i bruk, og på hvilken måte kompetansen kommer elevene til gode (Forskningsspørsmål 7).

I hvor stor grad vil du si at kompetanse du har fått gjennom studiet er blitt tatt i bruk på egen arbeidsplass?

Antall svar: 51 Snitt: 4.35 Median: 5

Svar	Antall	% av svar	
6	6	11.8%	 11.8%
5	24	47.1%	 47.1%
4	9	17.6%	 17.6%
3	8	15.7%	 15.7%
2	2	3.9%	 3.9%
1	2	3.9%	 3.9%

Tabell 7: I hvor stor grad vil du si at kompetanse du har fått gjennom studiet er blitt tatt i bruk på egen arbeidsplass (Svaralternativer fra 1: i ingen grad til 6: i stor grad)







Som en ser av tabellen oppgir rett i underkant av 60 % (58,9) at de er enig eller helt enig i at kompetansen er blitt tatt i bruk på egen arbeidsplass.

I det påfølgende fokusgruppeintervjuet bekreftet studentene at de i stor grad tar i bruk kompetanse de har fått igjennom studiet. De peker på hvordan deres utvidete kunnskap og kompetanse preger samtaler med elever, både direkte/konkret og indirekte (ved at de har et større bakteppe for sine egne valg i samtalen underveis). De sier videre at de har fått innsikt i, og anledning til å prøve ut nye metoder, og at nytt teoretisk «tankegods» får plass i praksis. De fremhever spesielt praktiske verktøy som nyttig, og at de er tatt i bruk underveis, og tilpasset til den konteksten som de befinner seg i. En rådgiver opplever å ha fått et større læringsperspektiv i veiledningen, særlig knyttet til det å lære elevene å finne ut av ting selv heller enn å gi dem svarene og gjøre ting for dem. De sier videre at studiet gir en annen forståelse for læring, og en større personlig trygghet i det de gjør i relasjonen til elevene. Det sies at de blir sikrere på at de ikke skal presentere elevene for en fasit, men tørre å stå i undring og utforskning sammen med dem. Studiet gir også erkjennelser knyttet til utviklingen av helhetlige tjenester. En rådgiver sier «de vi oppdager på vg3 som sier at de har valgt feil, da må både rådgivingen og veiledningen ha vært feil. Hvis vi klarer å finne den enkeltes vei bedre, så er dette god veiledning, de kommer inn i gode liv, tjener penger. Nå ser vi se læring i en mye større kontekst ikke så skolsk»

Hvis en ser på tabellen nedenfor oppleves også kompetansen nyttig for den enkelte i daglig praksis.

I hvor stor grad vil du si at kompetanse du har fått gjennom studiet har vært nyttig for deg i din daglige praksis?

Antall svar: 51 Snitt: 4.80 Median: 5

Svar	Antall	% av svar	
6	11	21.6%	 21.6%
5	27	52.9%	 52.9%
4	8	15.7%	 15.7%
3	3	5.9%	 5.9%
2	1	2%	 2%
1	1	2%	 2%

Tabell 8: I hvor stor grad vil du si at kompetanse du har fått gjennom studiet har vært nyttig for deg i din daglige praksis (Svaralternativer fra 1: i ingen grad til 6: i stor grad)

I det utdypende fokusgruppeintervjuet med medforskere kom det fram påstander om at ikke alt oppleves relevant, men også den kunnskapen som oppleves litt «utenfor» relevans for egen praksis gir noen innspill som man kan oversette til egen praksis. Det er den praktiske kompetansen, eller know how som det omtales som i nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning (Bakke m.fl, 2020) som anses mest nyttig. Når det gjelder nytten av de teoretiske perspektivene de har fått kunnskap om, sies det at det er ulike teoretiske retninger som de kanskje ikke vil gå, men som de allikevel opplever at det er nyttig å vite om. Nyttig å vite hva man velger bort, fordi det tilfører noe til det man velger.

Karriereveiledere i videregående skole sier at økt kompetanse har vært et stort løft for å bli tryggere i rollen, få oppdatert kunnskap, og det har skapt økt motivasjon for å jobbe med utvikling av gode karriereveiledningstjenester overfor elevene.

I ungdomsskolen beskrives samme opplevelse. De opplever at ny kompetanse innenfor flere sentrale fagområder har bidratt til en mer tidsoppdatert rolleforståelse, samt kunnskap og kompetanse som gir grunnlag for videre utvikling i årene framover. De påpeker dessuten at de ikke hadde nok kompetanse til å forstå alt de ikke visste noe om, før de startet på studiet. Flere i ungdomsskolen er også opptatt av at det er nyttig å bli bevisstgjort om at karriereveiledning er en prosess. For mange har karriereveiledningen vært konsentrert om 10. trinn og valget av videregående, men gjennom utdanningen har de fått større oppmerksomhet på viktigheten av å starte prosessen allerede på 8. trinn.

3.7.1 Kommer kompetansen elevene til gode?







Som en ser i tabellen svarer rundt 80 % (80,4) at de er enig eller helt enig.

I hvor stor grad mener du kompetanse du har fått gjennom studiet konkret kommer veisøkerne til gode?

Antall svar: 51

Snitt: 4.94

Median: 5

Svar	Antall	% av svar	
6	13	25.5%	 25.5%
5	28	54.9%	 54.9%
4	5	9.8%	 9.8%
3	4	7.8%	 7.8%
2	1	2%	 2%
1	0	0%	 0%

Tabell 9: I hvor stor grad mener du kompetanse du har fått gjennom studiet konkret kommer veisøkerne til gode? (Svaralternativer fra 1: i ingen grad til 6: i stor grad)

I det påfølgende fokusgruppeintervjuet er medforskerne opptatt av å påpeke at de ikke kan vite det helt sikkert siden elevene ikke er blitt spurt på en systematisk måte. Samtidig sier majoriteten at de både håper og tror det. Medforskerne er særlig opptatt av at kvaliteten på samtalene de har med elever blir bedre, er mer gjennomtenkt, og ikke så tilfeldig.

3.8 Bidrar studiene til endring og forbedring av karriereveiledningen?







Neste avsnitt omhandler forskningsspørsmål 8. Her er vi opptatt av om studiene bidrar til noen endringer og forbedringer på egen arbeidsplass. Her presenteres først studentenes samlede vurdering og utfyllende svar på det fra medforskerne, før funnene brytes opp for hvert av de sju kompetanseområdene i kvalitetsrammeverket.

I hvor stor grad har studiet bidratt til konkrete endringer og forbedringer av karriereveiledningen på egen arbeidsplass?

Antall svar: 51

Snitt: 3.67

Median: 4

Svar	Antall	% av svar	
6	1	2%	 2%
5	16	31.4%	 31.4%
4	14	27.5%	 27.5%
3	9	17.6%	 17.6%
2	7	13.7%	 13.7%
1	4	7.8%	 7.8%

Tabell 10: Vurdering av i hvor stor grad studiet har bidratt til konkrete endringer og forbedringer av karriereveiledning på egen arbeidsplass (Svaralternativer fra 1: i ingen grad til 6: i stor grad)

På dette spørsmålet er det relativt stor spredning i svarene. På spørsmål om hva en slik variasjon, og relativt få som svarer «helt enig» kan handle om, svarer medforskerne at endringer og forbedring foreløpig ligger på individuelt plan, og at de ikke har bidratt til endringer på skolen for øvrig. De snakker om at de per nå har mer enn nok med utvikling av seg selv, og nok med å følge opp arbeidskrav og eksamen på egne vegne. De opplever ikke å ha tid nok til å fokusere på konsekvenser av studiet (og ny kompetanse) utover seg selv. De sier imidlertid at det HAR skjedd endringer, fordi de ved hjelp av ny kompetanse, tilbyr bedre veiledning.

De sier samtidig at de blir oppmerksomme på forhold de kunne tenke seg å endre på. Dette gjelder blant annet det at de per nå opplever å stå alene om ansvaret for karriereveiledningen,

I videregående mener karriereveilederne at den kompetanse som er tilegnet gjennom studiet, har vært sentral for å kunne være en pådriver for opprettelsen av en egne grupper i ledelsen som skal jobbe med å utvikle karriereveiledningstjenesten på skolen.

I ungdomsskolen opplever karriereveilederne ingen endring eller utvikling i arbeidet med å gjøre karriereveiledning til hele skolens ansvar, men for de personlig har studiet med tilhørende økt kompetanse vært viktig og motiverende.

Hvis en bryter opp svarene på hvert av kompetanseområdene (tabellen nedenfor) ser en at generelle veilednings- og relasjonsferdigheter, etisk bevissthet og det å legge til rette for læringsprosesser representerer den største endringen eller forbedringen.

På hvilke områder har studiet eventuelt bidratt til konkrete endringer og forbedringer av karriereveiledningen på egen arbeidsplass?

Antall svar: 51




Svar	Antall	% av svar	
Studiet har ikke bidratt til konkrete endringer og forbedringer av karriereveiledningen på egen arbeidsplass	6	11.8%	11.8%
Skape et mest mulig helhetlig karriereveiledningstilbud for din målgruppe	23	45.1%	45.1%
Kunnskap om målgruppa og hva som påvirker karriereutvikling og skaper rammer for karriereveiledning	16	31.4%	31.4%
Veiledning om utdanningsveier og arbeidslivskunnskap	13	25.5%	25.5%
Å legge til rette for læringsprosesser og aktiviteter som fremmer veisøkernes karrierekompetanse	27	52.9%	52.9%
Kombinasjon av fysiske og digitale veiledningsformer	6	11.8%	11.8%
Etisk bevissthet i karriereveiledning	34	66.7%	66.7%
Generelle veilednings- og relasjonsferdigheter	36	70.6%	70.6%

Tabell 11: På hvilke områder har studiet bidratt til konkrete endringer og forbedringer av karriereveiledning på egen arbeidsplass (mulig å velge flere svaralternativer)

Hele 94,1 % av respondentene er enig eller helt enig i at studiet har gitt ny innsikt i teorier og forskning om karriereveiledning.

Har studiet gitt deg ny innsikt i teorier og forskning om karriereveiledning?

Antall svar: 51 Snitt: 5.59 Median: 6

Svar	Antall	% av svar	
6	33	64.7%	 64.7%
5	15	29.4%	 29.4%
4	3	5.9%	 5.9%
3	0	0%	0%
2	0	0%	0%
1	0	0%	0%

Tabell 12: Har studiet gitt deg ny innsikt i teorier og forskning om karriereveiledning (Svaralternativer fra 1: i ingen grad til 6: i stor grad)




3.9 Gehør og rammer for nyervet kompetanse på egen arbeidsplass

Som vist i forrige avsnitt opplever respondentene at kompetansen de har ervervet seg er relevant og at den bidrar til endring av praksis. Samtidig er flere opptatt av at karriereveiledning ikke kun er karriereveileders oppgave. En bevissthet og forankring hos kollegaer og ledere er avgjørende, og i denne delen presenteres funnene fra spørsmålene som omhandlet disse temaene i spørreundersøkelsen og det påfølgende fokusgruppeintervjuet med medforskerne. Denne delen knyttes til forskningsspørsmål 9 og 10.

Som en ser av de fire tabellene nedenfor opplever et stort flertall at studiet ikke har bidratt eller kun har bidratt litt til større engasjement og involvering fra skolens ledelse.




I hvor stor grad har studiet bidratt til at ledelsen er engasjert i karriereveiledernes arbeid?

Antall svar: 51

Svar	Antall	% av svar	
Bidratt mye	3	5.9%	 5.9%
Bidratt litt	21	41.2%	 41.2%
Ikke bidratt	27	52.9%	 52.9%

I hvor stor grad har studiet bidratt til at ledelsen legger til rette for felles refleksjon over karriereveiledning i praksis, og målrettet utvikling av kvalitet i praksis?




Antall svar: 51

Svar	Antall	% av svar	
Bidratt mye	1	2%	 2%
Bidratt litt	22	43.1%	 43.1%
Ikke bidratt	28	54.9%	 54.9%

Tabell 13 & 14: Ledelsens engasjement for karriereveilederens arbeid og tilrettelegging av målrettet utviklingsarbeid innen karriereveiledning (Svaralternativer fra ikke bidratt til bidratt mye)




I hvor stor grad har studiet bidratt til at ledelsen vet hva karriereveiledning er, og hva karriereveiledning kan og skal bidra til?

Antall svar: 51

Svar	Antall	% av svar	
Bidratt mye	5	9.8%	 9.8%
Bidratt litt	33	64.7%	 64.7%
Ikke bidratt	13	25.5%	 25.5%

I hvor stor grad har studiet bidratt til at ledelsen prioriterer kompetanseheving i karriereveiledning på lik linje med andre fagområder?

Antall svar: 51

Svar	Antall	% av svar	
Bidratt mye	6	11.8%	 11.8%
Bidratt litt	22	43.1%	 43.1%
Ikke bidratt	23	45.1%	 45.1%

Tabell 15 & 16: Ledelsens prioritering av kompetanseheving innen karriereveiledning og forståelse av hva karriereveiledning er (Svaralternativer fra ikke bidratt til bidratt mye)

Et utsagn fra en rådgiver i et av fokusgruppeintervjuene oppsummerer på mange måter godt hva studentene ser på som en forklaring. Hun sier «Ledelsen er ikke så interessert. De har mye å tenke på hele tida. Skulle ønske de var nysgjerrige på hvordan kompetansen kan komme skolen til del, eks relasjonsbygging, fagvalg, dra min kompetanse inn i ulike arbeidsgrupper. Det er rart og litt trist. Jeg blir gitt ansvar, men ikke anerkjennelse for kompetansen hos ledelsen. Jeg har meldt fra om at jeg har mer kapasitet, og kompetanse som jeg vil bidra med, men blir ikke tatt med»

Som en ser er de opptatt av at de som rådgivere kan bidra, men de opplever et manglende fokus på karriereveiledning som et aktuelt virkemiddel på den enkelte skole. Det kommenteres videre at kompetanse de erverver seg er etterspurt, men å få til varige endringer i praksis krever mye. De mener det er lett å være enig i prinsipper fra for eksempel kvalitetsrammeverket, men det krever tid å anvende det på en god måte i skolen som organisasjon. Her opplever de ikke like stor grad av oppslutning hos ledelsen.




Oppsummert opplever karriereveiledere på videregående skole at økt kompetanse først og fremst har betydning for karriereveileder og utøvelse av karriereveilederrollen overfor elevene. Ledelsen synes fagfeltet er viktig og oppmuntrer til å utvikle karriereveiledningstjenestene, men karriereveileder må i hovedsak drive utvikling på egenhånd.

I grunnskolen opplever karriereveilederne liten interesse for faglig utvikling innen karriereveiledning på arbeidsplassen. De beskriver at økt kompetanse har vært veldig viktig og veldig motiverende for dem selv, og gir godt grunnlag for faglig personlig utvikling videre. Men ledelsen på skolen har svært lite fokus på å delta i utvikling av fagfeltet.

Når en ser på studiets mulige påvirkning på kollegaers forhold til karriereveiledning ved skolen, er det en noe mer positiv vurdering.




I hvor stor grad har studiet bidratt til at ansatte på din arbeidsplass har et eierforhold til sin rolle i karriereveiledningen?

Antall svar: 51

Svar	Antall	% av svar	
Bidratt mye	7	13.7%	 13.7%
Bidratt litt	24	47.1%	 47.1%
Ikke bidratt	20	39.2%	 39.2%

I hvor stor grad har studiet bidratt til at kollegaer på din arbeidsplass opplever karriereveiledning som en naturlig del av kjernevirksomheten?

Antall svar: 51




Svar	Antall	% av svar	
Bidratt mye	6	11.8%	 11.8%
Bidratt litt	28	54.9%	 54.9%
Ikke bidratt	17	33.3%	 33.3%

Tabell 17 & 18: Studentenes vurdering av hvordan studiet har bidratt til kollegaers eierforhold til og forståelse av karriereveiledning som en naturlig del av skolens virksomhet (Svaralternativer fra ikke bidratt til bidratt mye)

Generelt opplever studentene at kolleger er interesserte i og nysgjerrige på hva de lærer på studiet, og er opptatt av hvordan for eksempel elevtjenesten på skolen kan jobbe annerledes og dra nytte av kunnskapen ervervet gjennom studiet. Kolleger spør gjerne om hva de skriver om i oppgaver og hvilke temaer de har, og er interesserte i hvordan studiet er lagt opp. Som en ser av de neste tabellene, oppleves det å være noe positiv påvirkning på at karriereveiledning blir et samarbeidsprosjekt på den enkelte skole og at studiet har hatt betydning for å sette karriereveiledning på kartet gjennom skolens planer.

I hvor stor grad har studiet bidratt til at karriereveilederen samarbeider med kollegaer om karriereveiledning?

Antall svar: 51




Svar	Antall	% av svar	
Bidratt mye	12	23.5%	 23.5%
Bidratt litt	30	58.8%	 58.8%
Ikke bidratt	9	17.6%	 17.6%

Tabell 19: I hvor stor grad har studiet bidratt til at karriereveilederen samarbeider med kollegaer om karriereveiledning? (Svaralternativer fra ikke bidratt til bidratt mye)

Som en ser av tabellen over sier litt over 80 % at studiet har bidratt til mer samarbeid på skolen om karriereveiledning.

I hvor stor grad har studiet bidratt til at karriereveiledning er blitt en del av skolens overordnede planer?

Antall svar: 51




Svar	Antall	% av svar	
Bidratt mye	3	5.9%	 5.9%
Bidratt litt	19	37.3%	 37.3%
Ikke bidratt	29	56.9%	 56.9%

Tabell 20: I hvor stor grad har studiet bidratt til at karriereveiledning er blitt en del av skolens overordnede planer? (Svaralternativer fra ikke bidratt til bidratt mye)

Videre ser en at rett under 65 % (64,7) oppgir at studiet har bidratt litt til at skolen har fått en grunnleggende forståelse av hva karriereveiledning er, og hva karriereveiledning skal og kan bidra til.

I hvor stor grad har studiet bidratt til at kollegaer har en grunnleggende felles forståelse av hva karriereveiledning er, og hva karriereveiledning kan og skal bidra til?

Antall svar: 51

Svar	Antall	% av svar	
Bidratt mye	2	3.9%	 3.9%
Bidratt litt	33	64.7%	 64.7%
Ikke bidratt	16	31.4%	 31.4%

Tabell 21: Studentenes vurdering av i hvor stor grad studiet har bidratt til at kollegaer har en grunnleggende forståelse av karriereveiledning. (Svaralternativer fra ikke bidratt til bidratt mye)

3.10 Utvikling av kompetanse innen de sju kompetanseområdene i kvalitetsrammeverket

I spørreundersøkelsen ble studentene bedt om å skrive, i fritekst, hvordan kompetanseheving på de sju kompetanseområdene kan gjennomføres. Gjennom dette var det ønskelig å få innsikt i hva som oppleves viktig innenfor rammene av studiene, både når det gjelder innhold og organisering av kompetansehevende tiltak for karriereveiledere i skolen. Også disse spørsmålene ble diskutert mer inngående i det påfølgende fokusgruppeintervjuet. Dette temaet knyttes til forskningsspørsmål 11.

Funnene er sammenfattet for hvert av de sju kompetanseområdene nedenfor ut fra fritekstsvarene i spørreundersøkelsen og det påfølgende fokusgruppeintervjuet.

3.10.1 Hvordan bør kompetanseheving innen området generelle veilednings- og relasjonsferdigheter legges opp?

Studentene er opptatt av at kompetanseheving innen dette kompetanseområdet bør gis gjennom en kombinasjon av innledende forelesning om grunnleggende teoretisk bakgrunn og innhold i ulike metodiske tilnærminger med påfølgende øving. Både på rollen som veileder, eksempelvis i reflekterende team, gjennom trening på kollegaveiledning på studiesamling, og gjennom utprøving av konkrete metoder som del av arbeidskrav. Det er også flere som framhever at modellering, eksempelvis gjennom å se innspillinger eller «live»-veiledninger som del av undervisningen skaper god læring. De påpeker videre viktigheten av å ha mulighet til å reflektere i mindre grupper over egen og andres praksis innenfor feltet.

Når det gjelder organisering er mange opptatt av at det bør tilbys som etterutdanning og/eller kortere kurs som kan kombineres med jobb. Majoriteten opplever at blandet læring, hvor en kombinerer fysiske samlinger og nettsamlinger, fungerer godt. Videre framhever flere webinar i kombinasjon med diskusjonsgrupper. I en slik organisering vil det være en fordel med webinar som publiseres i etterkant, slik at en kan oppdatere seg faglig selv om en ikke rekker å delta live i en travel hverdag.

3.10.2 Hvordan bør kompetanseheving innen området etisk bevissthet i karriereveiledning legges opp?

Når det gjelder etisk bevisst framhever majoriteten det å jobbe med case-baserte opplegg hvor en sammen diskuterer etiske dilemmaer. Gjerne med utgangspunkt i en innledende undervisning for å få et felles bakteppe, og så kombinere dette med øvelser og diskusjoner i grupper og felleskap. Dette mener de vil skape refleksjon mellom kollegaer rundt området etisk bevissthet på tvers av ulike sektorer og målgrupper. Studentene mener videre det er hensiktsmessig å bruke ressurser og verktøy fra nasjonalt kvalitetsrammeverk mer aktivt.

Noen av studentene er også opptatt av mer spesifikk kunnskap om ulike målgrupper og etisk refleksjon rundt veiledermøter på tvers av kulturer. Det ønskes også mer fokus på konkrete dilemmaer med direkte relevans for veiledermøter, eksempelvis knyttet til spenningen mellom den enkeltes og samfunnets behov.

Også innen dette kompetanseområdet er mange opptatt av erfaringsdeling. Dette mener de gjerne kan organiseres som kollegaveiledning, eksempelvis gjennom bruk av etisk refleksjonsmodell fra nasjonalt kvalitetsrammeverk.

Når det gjelder organisering mener majoriteten at digitale kurs også kan fungere innenfor dette temaet, samtidig som at flere mener det er viktig å møtes fysisk for å få gode drøftinger av etiske dilemmaer.

3.10.3 Hvordan bør kompetanseheving innen området kombinasjon av fysiske og digitale veiledningsformer legges opp?

Her peker mange av studentene på muligheten som ligger i praksisnære arbeidskrav og andre vurderingsformer for konkret utprøving av en slik kombinert eller integrert tilnærming. De er også opptatt å få tilgang til gode praksiseksempler på hvordan en slik kombinert veiledningsform kan organiseres, og hvordan elementer fra kvalitetsrammeverket kan anvendes både i digitale og fysisk veiledning. Her peker flere på at medstudenter allerede har gode eksempler, og at det i undervisningsplanene bør legges opp til erfaringsdeling med tilhørende refleksjon over hverandres praksis.

3.10.4 Hvordan bør kompetanseheving innen det å legge til rette for læringsprosesser og aktiviteter som fremmer veisøkerens karrierekompetanse legges opp?

I dette kompetanseområdet framhever studentene viktigheten av at gis forslag til faglitteratur innen området og forslag til aktiviteter. Ulike læringsaktiviteter kan gjerne være samlet en felles ressursbank, som også studentene bidrar med innspill til.

Også innen dette kompetanseområdet er de opptatt av å få mulighet til å reflektere i mindre grupper over egen og andres praksis. Herunder hvordan læringsaktiviteter kan tilpasses ulike kulturelle bakgrunner. Dette sees i sammenheng med behovene innen kompetanseområdet etikk og det ønskes flere eksempler på metoder og teorier fra andre kontekster enn den vestlige. Også

her mener flere det vil være hensiktsmessig å jobbe med case gjennom arbeidskrav med fokus på hvordan legge til rette for læringsprosesser og utvikling av karrierelæringsaktiviteter.

3.10.5 Hvordan bør kompetanseheving innen området kunnskap om målgruppa og hva som påvirker karriereutvikling og skaper rammer for karriereveiledning legges opp?

Innen dette kompetanseområdet er mange opptatt av at en bør invitere ulike aktører «utenfra» inn i undervisningen for å høre om deres behov. Det oppfordres særlig til å invitere inn unge som kan fortelle om sine behov. Her er det også flere som ønsker at veiledere, eksempelvis de som jobber med karriereveiledning i integreringsfeltet, kan komme inn og fortelle om sin praksis. Det etterspørres også statistikk og framskrivninger innen arbeidsmarkedet.

3.10.6 Hvordan bør kompetanseheving innen området veiledning om utdanningsveier og arbeidslivkunnskap legges opp?

Innen dette kompetanseområdet er mange opptatt av å trekke inn eksterne innledere, eksempelvis fra SSB, Kompetansebehovsutvalget mm. Samtidig sier flere «dette kan vi finne ut selv». Når vi ber om en utdyping av en slik påstand handler det om at studentene opplever det finnes gode digitale ressurser (utdanning.no mm). Det de imidlertid ønsker opplæring på er bruk og veiledning basert på nettbaserte ressurser. Mange beskriver at elevene og dem selv opplever «informasjon overload», noe som gir problemer med å anvende all tilgjengelig informasjon på en hensiktsmessig måte. De er også opptatt av at kompetanse på dette området er lokalt betinget, og at nasjonal statistikk ikke nødvendigvis er det de trenger. Et konkret forslag fra en gruppe studenter er å lage arbeidskrav som fokuserer på analyse av lokalt arbeidsliv der en bor. Dette for å øke bevissthet om muligheter og gjennom det kunne bidra til økt bevissthet om det samme for veisøkerne.

3.10.7 Hvordan bør kompetanseheving innen det å skape et mest mulig helhetlig karriereveiledningstilbud for din målgruppe legges opp?

Mange mener dette kompetanseområdet bør dekkes bedre. Blant annet gjennom bruk av «langsgående arbeidskrav» som gir mulighet for en utprøving av nye samhandlingsformer og samhandlingsarenaer lokalt. Samtidig er flere opptatt av at det trengs kunnskap om organisering, innovasjon og utviklingsarbeid før en kan prøve ut det praksis.

3.10.8 Hvordan bør kompetanseheving innen området ny innsikt i teorier og forskning om karriereveiledning legges opp?

Innen dette kompetanseområdet ønsker studentene seg påstander/oppgaver med utgangspunkt i teori og forskning som gir mulighet til refleksjon over andres og egen praksis. De er opptatt av å



forstå relevansen av ulike teorier sett opp mot egen praksis og egne elever. Det er også ønskelig at det legges opp til kollokvier i mindre grupper (eksempelvis organisert som cafe-dialog) hvor forståelsen av ulike fagtekster kan diskuteres. Flere er opptatt av at det bør undervises i teori og forskning fra ulike kontekster og ulike faglige ståsteder. Det mener de vil gi et grunnlag for å selv velge hva som er den aktuelle tilnærmingen i egen praksis.

3.11 Utvikling av kompetanse gjennom studieåret

I en avsluttende digital innlevering ble studentene utfordret til å vurdere egen kompetanse i forhold til de sju kompetanseområdene for karriereveiledere i kvalitetsrammeverket etter fullført utdanning våren 2023. Innleveringen innebar både en egenvurdering av kompetanseutvikling for hvert kompetanseområde, og en mulighet for å fylle ut svaret gjennom fritekstsvar. De ble bedt om å utgangspunkt i egen utvikling, slik de opplever det, fra de startet på studiet høsten 2022 og fram til nå (innleveringen ble publisert rett etter eksamen var gjennomført og var åpen til 15. juni). Svarprosenten på denne innleveringen er 27 %. Nedenfor gjengis svarene for hvert kompetanseområde, før det gis en kort oppsummering i kapittel 3.11.8

3.11.1 Kompetanseområde 1: Veiledningsprosesser og relasjoner




Antall svar: 23

Svar	Antall	% av svar	
Jeg har betydelig mer kompetanse innenfor dette området nå, enn da studiet startet	12	52.2%	 52.2%
Jeg har noe mer kompetanse innenfor dette området nå, enn da studiet startet	11	47.8%	 47.8%
Jeg har den samme kompetansen innenfor dette området nå, som da studiet startet	0	0%	0%
Jeg forstår mindre av dette kompetanseområdet nå, enn jeg gjorde da studiet startet	0	0%	0%

Tabell 22: Vurdering av egen kompetanseutvikling etter ett studieår innen kompetanseområde 1 (Svaralternativer fra jeg forstår mindre nå enn da studiet startet til jeg har betydelig mer kompetanse nå enn da studiet startet)

3.11.2 Kompetanseområde 2: Etikk



Antall svar: 23

Svar	Antall	% av svar	
Jeg har betydelig mer kompetanse innenfor dette området nå, enn da studiet startet	9	39.1%	 39.1%
Jeg har noe mer kompetanse innenfor dette området nå, enn da studiet startet	13	56.5%	 56.5%
Jeg har den samme kompetansen innenfor dette området nå, som da studiet startet	1	4.3%	 4.3%
Jeg forstår mindre av dette kompetanseområdet nå, enn jeg gjorde da studiet startet	0	0%	0%

Tabell 23: Vurdering av egen kompetanseutvikling etter ett studieår innen kompetanseområde 2 (Svaralternativer fra jeg forstår mindre nå enn da studiet startet til jeg har betydelig mer kompetanse nå enn da studiet startet)

3.11.3 Kompetanseområde 3: Karrierfaglige teorier og metoder



Antall svar: 23

Svar	Antall	% av svar	
Jeg har betydelig mer kompetanse innenfor dette området nå, enn da studiet startet	15	65.2%	 65.2%
Jeg har noe mer kompetanse innenfor dette området nå, enn da studiet startet	8	34.8%	 34.8%
Jeg har den samme kompetansen innenfor dette området nå, som da studiet startet	0	0%	0%
Jeg forstår mindre av dette kompetanseområdet nå, enn jeg gjorde da studiet startet	0	0%	0%

Tabell 24: Vurdering av egen kompetanseutvikling etter ett studieår innen kompetanseområde 3 (Svaralternativer fra jeg forstår mindre nå enn da studiet startet til jeg har betydelig mer kompetanse nå enn da studiet startet)

3.11.4 Kompetanseområde 4: Karrierelæring




Antall svar: 23

Svar	Antall	% av svar	
Jeg har betydelig mer kompetanse innenfor dette området nå, enn da studiet startet	7	30.4%	 30.4%
Jeg har noe mer kompetanse innenfor dette området nå, enn da studiet startet	16	69.6%	 69.6%
Jeg har den samme kompetansen innenfor dette området nå, som da studiet startet	0	0%	0%
Jeg forstår mindre av dette kompetanseområdet nå, enn jeg gjorde da studiet startet	0	0%	0%

Tabell 25: Vurdering av egen kompetanseutvikling etter ett studieår innen kompetanseområde 4 (Svaralternativer fra jeg forstår mindre nå enn da studiet startet til jeg har betydelig mer kompetanse nå enn da studiet startet)

3.11.5 Kompetanseområde 5: Utdanning og arbeid





Antall svar: 23

Svar	Antall	% av svar	
Jeg har betydelig mer kompetanse innenfor dette området nå, enn da studiet startet	4	17.4%	 17.4%
Jeg har noe mer kompetanse innenfor dette området nå, enn da studiet startet	13	56.5%	 56.5%
Jeg har den samme kompetansen innenfor dette området nå, som da studiet startet	6	26.1%	 26.1%
Jeg forstår mindre av dette kompetanseområdet nå, enn jeg gjorde da studiet startet	0	0%	0%

Tabell 26: Vurdering av egen kompetanseutvikling etter ett studieår innen kompetanseområde 5 (Svaralternativer fra jeg forstår mindre nå enn da studiet startet til jeg har betydelig mer kompetanse nå enn da studiet startet)

3.11.6 Kompetanseområde 6: Målgrupper og kontekst





Antall svar: 23

Svar	Antall	% av svar	
Jeg har betydelig mer kompetanse innenfor dette området nå, enn da studiet startet	4	17.4%	 17.4%
Jeg har noe mer kompetanse innenfor dette området nå, enn da studiet startet	17	73.9%	 73.9%
Jeg har den samme kompetansen innenfor dette området nå, som da studiet startet	2	8.7%	 8.7%
Jeg forstår mindre av dette kompetanseområdet nå, enn jeg gjorde da studiet startet	0	0%	 0%

Tabell 27: Vurdering av egen kompetanseutvikling etter ett studieår innen kompetanseområde 6 (Svaralternativer fra jeg forstår mindre nå enn da studiet startet til jeg har betydelig mer kompetanse nå enn da studiet startet)

3.11.7 Kompetanseområde 7: Utvikling, nettverk og systemarbeid

Antall svar: 23

Svar	Antall	% av svar	
Jeg har betydelig mer kompetanse innenfor dette området nå, enn da studiet startet	4	17.4%	 17.4%
Jeg har noe mer kompetanse innenfor dette området nå, enn da studiet startet	15	65.2%	 65.2%
Jeg har den samme kompetansen innenfor dette området nå, som da studiet startet	4	17.4%	 17.4%
Jeg forstår mindre av dette kompetanseområdet nå, enn jeg gjorde da studiet startet	0	0%	 0%

Tabell 28: Vurdering av egen kompetanseutvikling etter ett studieår innen kompetanseområde 7 (Svaralternativer fra jeg forstår mindre nå enn da studiet startet til jeg har betydelig mer kompetanse nå enn da studiet startet)

3.11.8 Sentrale funn i studentes vurdering av egen kompetanseutvikling

Som vist i tabellene svarer et stort flertall at de har noe eller betydelig mer kompetanse ved avslutningen av studieløpet på kompetanseområde 1 til 4. For kompetanseområde 6 og 7 er det noe mer variasjon, men majoriteten oppgir fortsatt at de har utviklet seg også innen disse områdene. Kompetanseområde 5, utdanning og arbeid, er det området hvor flest oppgir å ha samme kompetanse som ved starten av studiet. Det siste kan sees i sammenheng med funnene i kapittel 3.10, hvor flere av studentene er opptatt av at innholdet i dette kompetanseområdet er lokalt betinget, at kompetanseheving her foregår på andre måter enn gjennom studiet. En kan også se dette funnet i sammenheng med kartleggingen gjort i hovedprosjektet (Bakke, m.fl. 2023) hvor flere studiesteder oppgir at dette kompetanseområdet nedprioriteres med bakgrunn i de begrensede studie-rammene og forståelsen av at denne kompetansen bør ivaretas gjennom eksempelvis regionale rådgivernetter.

4. Oppsummering, diskusjon og refleksjoner rundt veien videre

Formålet og hensikten med dette prosjektet var å utvikle dybdekunnskap om hva som er relevant og viktig kompetanse for karriereveiledere i skolen og lærere i faget utdanningsvalg. I tillegg var det det ønskelig med mer kunnskap om hvordan utdanningsinstitusjoner best kan legge til rette for en målrettet kompetanseutvikling for disse målgruppene. Dette ble videre konkretisert gjennom elleve forskningsspørsmål som belyser ulike sider ved prosjektets hensikt fra studiestart og til og med fullført studieår:

1. Hvordan vurderer studentene egen kompetanse (før studiestart) i forhold til de sju kompetanseområdene for karriereveiledere i kvalitetsrammeverket, med hovedfokus på de fire første områdene?
2. Hva kommer studentene inn i studiene med av forventninger og opplevde kompetansebehov?
3. Hvordan justerer/nyanserer behovene seg i møte med medstudenter, lærere, pensum, undervisning og arbeidskrav?
4. Hvor godt stemmer beskrivelsene av kompetanseområdene i kvalitetsrammeverket overens med jobben som karriereveileder i skolen? Hvor er det behov for spesifisering/detaljering?
5. Har studiestarten medført en endring i innstilling til egen praksis på skolen, egne kompetansebehov og hva karriereveiledning er? I så fall på hvilken måte?
6. Hvordan vurderer studentene egen kompetanse i forhold til de sju kompetanseområdene for karriereveiledere i kvalitetsrammeverket etter fullført utdanning våren 2023?
7. Hvordan blir kompetansen ervervet gjennom studiet tatt i bruk, og på hvilken måte kommer den elevene til gode?
8. Bidrar studiene til noen endringer og forbedringer av karriereveiledningen på egen arbeidsplass? I så fall på hvilke områder?
9. Hvilket gehør og rammer får studentene for sin nyervervede kompetanse blant kollegaer og ledere på egen arbeidsplass?
10. Bidrar studiene til en større bevissthet om karriereveiledning som hele skolens oppgave blant ledere og kollegaer? I så fall hvordan?
11. Hvordan kan tilbydere av utdanning ut fra tid og ressurser legge til rette for en mest mulig effektiv kompetanseutvikling på de sju kompetanseområdene i kvalitetsrammeverket?

Funnene knyttet til hvert av forskningsspørsmålene er beskrevet i kapittel 3 i denne rapporten. I dette avsluttende kapittelet vil vi oppsummere og diskutere tematiske områder som vokser fram gjennom en tematisk analyse av funnene. For hvert av de tematiske områdene gis det anbefalinger relevant både for politikktutforming, UH-sektoren med ansvar for studietilbud og skoleeiere med ansvar for karriereveiledning i kommuner og fylkeskommuner.

4.1 Karriereveiledning - fortsatt en hybrid profesjon

Oppsummert viser våre funn i denne undersøkelsen at det skjer mye med nye karriereveiledningsstudenter i studiets første fase. Gamle «sannheter» belyses på nytt, og skaper ny refleksjon og læring. Respekten for at karriereveiledning er et langt mer omfattende og komplekst fagområde enn de trodde på forhånd øker. Et nytt blikk på egen praksis og egen yrkesrolle vokser frem. Et interessant moment som løftes frem av studentene i skolen, er at mens de selv, gjennom studiestarten, opplever en gryende respekt og yrkesstolthet for karriereveiledningsarbeidet, må de samtidig forholde seg til at feltet ofte får lite oppmerksomhet av kollegiet ellers ute på skolene.

Ferske karriereveiledningsstudenter på master- eller videreutdanninger kommer inn i studiene med en opplevd grunnleggende kompetanse først og fremst innenfor relasjonsarbeid, kommunikasjon, læringsprosesser (gjelder særlig de fra skolen), etikk og målgruppekunnskap. Studentene beskriver denne kompetansen i sine refleksjonsnotater på en generell, generisk og rundt formulert måte. Dette blir også synlig når studentene ble bedt om å markere den delkompetansen innenfor de sju kompetanseområdene i kvalitetsrammeverket hvor de vurderer at de har mest kompetanse i fra før. I stor grad har de valgt ut delkompetansebeskrivelser som er formulert mindre presist og målbart enn de øvrige delkompetansene.

Veien inn i karriereveiledningspraksis i Norge er svært mangfoldig og norske karriereveiledere kommer inn med ulike grunnutdanninger og arbeidserfaringer som utgangspunkt. I Norge har vi ikke, i motsetning til en del sammenlignbare land som for eksempel Sverige, en dedikert profesjonsutdanning i karriereveiledning på bachelornivå (Andreassen et.al., 2019). Krav om formell karriereveiledningsutdanning er ikke gjennomført systematisk i feltet. Mange jobber i tillegg med karriereveiledningsoppgaver som en mindre del av sin totale jobb, og har en annen primær arbeidsidentitet, som for eksempel lærere i skolen. Selv om mye har skjedd de siste årene, blant annet utviklingen av et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, kan vi fortsatt argumentere for at karriereveiledningsfeltet i Norge mer karakteriseres som en hybrid profesjon eller semiprofesjon (se for eksempel Hooley, Johnson & Neary, 2016) enn som en profesjon med en spesifikk grunnutdanning og tydelig avgrenset identitet og kunnskapsbase.

Et tema som aktualiseres i den forbindelse, som også drøftes i fagrapporten som ble skrevet i forbindelse med utviklingen av nasjonalt kvalitetsrammeverk (Bakke, m.fl., 2020) er diskusjonen om vektlegging av fagspesifikk versus generell kompetanse i kompetansestandarder. Skal det være et hovedfokus på generelle kompetanser, eller skal det legges mer vekt på fagspesifikk kunnskap, ferdigheter og rutiner som en praktiker bør ha for å kunne gjøre en god jobb innenfor et bestemt område?

En slik mulig spenning kommer til uttrykk på flere plan. På et nivå handler dette om forholdet og vektningen mellom grunnleggende veiledningsferdigheter som det å lytte, stille spørsmål og bygge relasjoner og mer spesifikk karrierefaglige tema som fremmer karriereveiledningens egenart og eksistensberettigelse i forhold til andre yrkesgrupper, som også har den gode samtalen som sitt hovedverktøy (Loven, 2016; Schulstok, 2018). Med utgangspunkt i funnene i denne undersøkelsen kan det synes som at studentene ser viktigheten av begge. De opplever også at vektningen blir godt ivaretatt gjennom sitt utdanningsløp. Mange beskriver at de gjennom vektleggingen av både de karrierespesifikke metodene og teoriene og det mer generelle veiledningsfaglige opplever en mer helhetlig og målrettet kompetanse. Videre sies det at denne kompetansen direkte påvirker kvaliteten i veiledningen av elever på egen skole. Vektleggingen av å kombinere det generelle og det karrierefag-spesifikke var viktig i arbeidet med de nasjonale kompetansestandardene (Bakke, m.fl., 2020). I standardene er både den generelle (grunnleggende) veiledningskompetansen, som har stått sentralt i norsk tradisjon innenfor pedagogisk veiledning, og sentrale, spesifikke

karriereveiledningskompetanser, tatt med. Sånn sett kan det argumenteres for at det er et godt samsvar mellom forventningene som ligger i nasjonalt kvalitetsrammeverk, gjennomføringsmodellene for videreutdanning og opplevd nytte hos studentene.

4.1.1 Anbefaling

Kombinasjon av både karrierespesifikke metoder og teorier og det mer generelle veiledningsfaglige innholdet bør videreføres.

4.2 Ambisjoner for bredden i kompetanse som skal oppnås

En annen side ved tematikken generell versus spesifikk kompetanse knytter seg til forholdet mellom en bred eller smal innretning på kompetansehevingen. I den forbindelse er det aktuelt å trekke inn forskningen omkring ambisjoner for karriereveiledning i skole.

Prosjektet *nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen* (Holm-Nordhagen, m.fl., 2022) hadde til hensikt å gi arbeidet med kvalitet i karriereveiledning i skolen et bilde å strekke seg etter. I prosjektrapporten er de opptatt av at ambisjonene kan brukes som utgangspunkt for forskning- og utviklingsarbeid, for politikk- og systemutvikling, og som utgangspunkt for arbeid med kvalitet i praksis. Ambisjonene favner det som allerede fungerer godt, og gir samtidig alle nivåer i karriereveiledningsfeltet i skolen noe å strekke seg etter, for å bidra til at karriereveiledningen i skolen blir av enda bedre kvalitet i fremtiden. Sentrale ambisjoner for å nå målet om høy kvalitet er blant annet:

- å ha felles forståelse, tydelige mål og et opplevd eierskap til karriereveiledning på hver skole
- at de ulike aktørene samarbeider godt og bredt både på skolen og med andre utenfor skolen.
- en ledelse som definerer karriereveiledning som del av skolens kjernevirksomhet og som et prioritert område i skolen.

Funnene i undersøkelsen vi har gjennomført (KP 3.8 & 3.9) viser at karriereveiledere i skole opplever at det fortsatt er en vei å gå for å si at disse ambisjonene er oppnådd. Årsakene til det synes å være flere. Når det gjelder forankring hos leder, opplever mange at ledelsen i for lite grad er opptatt av karriereveiledning, herunder også utnyttelse av kompetanse karriereveilederne får gjennom videreutdanning. Dette gjelder særlig når det kommer til karriereveiledning som en integrert del av skolens virksomhet. Forankring innebærer at leder har kunnskap, interesse, forpliktelse og ansvar knyttet til gjennomføringen av arbeidet, og her opplever karriereveilederne at tjenesten ikke når opp i konkurranse med alt annet som også er viktig i en skolehverdag. Respondentene har samtidig en noe større opplevelse av interesse for nyervervet kompetanse blant sine kollegaer.

Hvis en ser funnene opp mot [Kvalitetsmodellen](#) i nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning omhandler dette særlig innsatsområdene nettverk og samarbeid, rammer og organisering og ledelse. Flere av studentene stiller seg tvilende til om deltakelse på videreutdanning kan påvirke disse områdene. Hvis de skal kunne påvirke, vurderer de at det bør skje gjennom praksisnære arbeidsformer, eksempelvis gjennomgående arbeidskrav hvor utvikling,

forankring og tjenstedesign er eksplitt krav til gjennomføring. Da mener de det vil være lettere å henvende seg til eksempelvis leder, både for godkjenning, men også forankring av tiltak som vil kunne bidra til å nå de nevnte ambisjonene.

En ting å være oppmerksom på videre er at slik studiene er lagt opp nå beskriver mange en positiv kompetanseutvikling gjennom studieåret, men da primært på et individuelt plan. Både deres evne til å bedrive bedre veiledning, men også deres evne til å se muligheter for hva som kan videreutvikles på et systemnivå ved egen skole. Sånn sett kan en kanskje si at studiene bidrar som trigger til framtidig utviklingsarbeid, mer enn å være en arena for dette. Gitt funnene i denne undersøkelsen er det betimelig å stille seg spørsmålet om det kanskje er tilstrekkelig ambisjonsnivå på vegne av ettårige videreutdanninger?

4.2.1 Anbefaling

Det bør gjøres en vurdering blant utdanningstilbydere om ambisjonsnivået for hva som kan forventes av endring og utvikling på studentenes egne arbeidsplasser gjennom deres deltagelse i ettårige studieløp.

4.3 Store kompetansebehov og anbefalinger - begrensede studierammer

Som omtalt i forrige avsnitt viser funnene i dette prosjektet at et oppmerksomhetsområde videre vil være en kritisk gjennomgang av hva som vil være realistiske læringsmål innenfor rammene satt for studiene vi har undersøkt.

Når studentene skal beskrive sine opplevde kunnskapsbehov blir de langt mer konkrete og spesifikke enn når de beskriver sin eksisterende kompetanse. Hvilke delkompetanser de gir uttrykk for å ha mest behov for å utvikle seg på har en ganske annen valør enn eksisterende kompetanse. For studenter fra skolen synes behovet å være stort for å lære seg verktøy og metoder som spesifikt knytter seg til elevenes karriereutvikling.

I tillegg til konkrete verktøy, metoder og ferdigheter kommer også behovet for detaljkunnskap om spesifikke tema til syne. Særlig gjelder dette kunnskap knyttet til utdannings- og arbeidsmarkedsinformasjon. Studenter fra skolen synes å ha et litt ulikt behov for slik detaljkunnskap, avhengig av om de jobber i ungdomskolen eller i videregående skole. Lengselen etter en teoretisk forankring er også merkbar i vårt datamateriale, en teoretisk forankring av praksis, men også et ønske om teoretisk støtte til å forstå de store sammenhengene. Studenter fra skolen gir særlig uttrykk for et behov for å styrke sitt teorigrunnlag rundt «karriere-begrepene» for å kunne supplere og spisse sine grunnleggende innsikter i læring, veiledning og relasjonsarbeid.

Studentenes beretninger vitner om store og sammensatte kompetansebehov når de starter på en utdanning i karriereveiledning. Dette samsvarer også godt med forventningene som ligger i kompetansestandardene i nasjonalt kvalitetsrammeverk. Dette behovet vil i mange tilfeller stange mot de rammer den enkelte har til rådighet for å studere. For studenter fra skolen, ser vi at studentenes behov for kompetanseutvikling ofte ikke er tilstrekkelig forent med de rammer for

kompetanseutvikling som studentene får til rådighet av sine arbeidsgivere. Fri fra daglige arbeidsoppgaver og økonomisk støtte til å dra på studiesamlinger, representerer hyppig uttrykte begrensninger. Dette underbygger anbefalingen i forrige avsnitt om viktigheten av å avstemme forventede læringsutbytter med de gjeldende rammebetingelsene som finnes.

Utdanningsinstitusjonenes rammer for å imøtekomme studentenes ønsker som ferdighetstrening er også begrenset. Ferdighetstrening i mindre grupper utgjør ressurskrevende undervisning for en sektor som også presses til innsparinger og effektiviseringer (Bakke, m.fl. 2023). Digitale løsninger har kommet på banen i langt større skala enn tidligere, men i forhold til ferdighetstrening er det begrenset hvor langt det er mulig å komme på digitale flater. Til dette er interessant å merke seg at studentene i sine anbefalinger til hvordan studiene skal bygges opp i all hovedsak er positive til blandet læring. Særlig gjelder dette bruken av asynkrone læringsressurser (eksempelvis ferdiginnspilte webinarer som oppspill til drøftinger i studentgrupper) som studentene kan se på tidspunkter som passer for dem. Ut fra funnene i denne undersøkelsen ligger det etter vår vurdering et potensial, inkludert innenfor området ferdighetstrening, til videreutvikling av blandede studiemodeller.

4.3.1 Anbefaling

Tilbydere av videreutdanninger i karriereveiledning bør prøve ut nye studiemodeller etter prinsippene for blandet læring.

4.4 Kompetansestandarder til glede og besvær

Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning har blitt en sentral kilde utdanningsinstitusjonene forholder seg til i utdanningene (Bakke, m.fl. 2023), ikke minst den delen som omhandler karriereveilederens kompetanse. Blant studentene er kjennskapen til rammeverket fortsatt varierende, og hos noen relativt begrenset før de starter på studiene. Når de blir introdusert til kompetansestandardene slik de er beskrevet i rammeverket, oppleves disse i stor grad som relevante og dekkende, dog litt overveldende.

For studenter fra skolen, oppleves alle de sju kompetanseområdene generelt som relevante og mulig å overføre til karriereveiledning i skolekonteksten. Kompetanseområde 6 målgrupper og kontekst og 7 utvikling, nettverk og systemarbeid utgjør de områder som oppleves som mest fremmede ved første møte, og som trenger mest modning og kompetanse for å kunne forstås. De øvrige fem områdene fremstår som mer intuitive ved første øyekast, men behovet for konkretisering, eksemplifisering og språklige tilpasninger er til stede også her. Funnene i undersøkelsen knyttet til perioden mot slutten av studieåret viser forøvrig at studentene opplever en utvikling også for disse kompetanseområdene.

Mange studenter trenger hjelp til å klare å gjøre sin generelle kompetanse, for eksempel om veiledning, relasjon og etikk, ervervet i andre settinger og fra andre utdannelser overførbar og relevant for karriereveiledning. Vi ser at masterstudentene har kommet litt lenger i denne prosessen enn videreutdanningsstudentene.

Et spørsmål som avtegner seg i vårt materiale handler om den potensielle uoverensstemmelsen vi kan ane mellom resultatene som handler om kompetansebehov som er fritt beskrevet, og

kompetansebehov som viser seg gjennom kartleggingen i «Min kompetanse.» Det fremstår som om studentene er mer kritiske til egen kompetanse, og fremstiller seg selv som mindre kompetente, når de gjør den digitale kartleggingen, sammenlignet med når de blir gitt muligheten til å fritt beskrive sin egen kompetanse/kompetansebehov. Å kartlegge kompetanse, for eksempel gjennom verktøyet Min Kompetanse, kan være klargjørende og motiverende, men står også i fare for å dempe motivasjonen ved å tegne opp et kompetansebilde som fortøner seg som uoppnåelig for den enkelte. Hvordan utdanningsinstitusjoner bør forholde oss til eventuelle ikke-tilsiktede konsekvenser av denne kartleggingen, er noe en bør ha oppmerksomhet på fremover.

I kvalitetsrammeverket blir det vektlagt at kompetanseutvikling og læring først og fremst skjer gjennom deltakelse i sosial praksis, der den enkelte karriereveilederes utvikling må forstås i forhold til den sosiale virksomhet han eller hun er en del av. I dette perspektivet blir kunnskap og kompetanse betraktet som sosialt og kulturelt konstruert. Det vil si at kunnskap og kompetanse utvikles, endres og vedlikeholdes i en historisk, kulturell og sosial sammenheng i samhandling mellom individer og grupper. Sett opp mot funnene i denne undersøkelsen, særlig studentenes ønsker knyttet til undervisningsformer, kan det synes hensiktsmessig at Min kompetanse brukes som et refleksjonsverktøy og et grunnlag for drøftinger mellom studenter. Her kan resultatene drøftes og nyanseres og bli det ønskede verktøyet for endring mer enn et verktøy som synliggjør alt en ikke kan. Gjennom en slik bruk vil studentene bli kjent med både verktøyet og hensiktsmessig bruk av det som et grunnlag for utforskning på egen arbeidsplass.

4.4.1 Anbefaling

Verktøy som Min kompetanse bør integreres i undervisningsplaner og anvendes som et refleksjonsverktøy og grunnlag for drøftinger i studentgruppene.

4.5 Hvem sitter på fasiten?

For videreutviklingen av faget karriereveiledning er det viktig at vi har et kontinuerlig fokus på å være lydhøre for studentenes opplevde kompetansebehov og forventninger. Vi må kaste lys på diskusjonen om hvem som er «de rette» til å beskrive hva slags kompetanse som trengs i fagfeltet. Enhver med tilknytning til faget vi ha sin formening om hva som er viktig. Studentenes behov tar utgangspunkt i den kompetansen de har når behovet skal beskrives, og deres opplevelse av om det de har blitt tilbudt gjennom et studieår har vært nyttig. Både for dem selv, elevene og egen organisasjons evne til endring og utvikling av kvalitet. Studietilbydere tilbyr en utdanning som svarer på et kompetansebehov de selv ikke kjenner «på kroppen». Samtidig er studiene kunnskapsbasert, og bygget opp basert på oppdatert forskning og teori. Akademia har også en rolle som tilrettelegger for kritisk refleksjon rundt rammeverk, metoder og anbefalte tilnærminger.

Generelt oppleves kvalitetsrammeverket som en «gullstandard». Det henger høyt, men det er fint å ha noe å strekke seg etter. Høye standarder matcher allikevel dårlig med mangelen på krav til formell kompetanse for å få jobb som karriereveileder, eller lærer i faget utdanningsvalg, i skolen. Ved å bruke mange begreper hentet fra karriere-litteraturen risikeres det i dag at enkelte ansatte i skolen, for eksempel lærere, ekskluderes. Dermed blir det begrenset hvem kompetansestandardene «treffer».

I forlengelsen her presiseres det at det kreves kompetanse og opplæring for virkelig å kunne forstå og nyttiggjøre seg av innholdet i kompetansestandardene. Det er en del beskrivelser av

kompetanse som med fordel kunne vært konkretisert i forhold til skolehverdagen. En slik sektorspesifikk justering/konkretisering kan bidra til å ramme inn praksis på en mer konkret måte og tydeliggjøre mandat/formål med karriereveiledning i skolen. For eksempel ligger ordet elev nærmere skolens praksis enn ordet veisøker. Bruken av elev-begrepet ville muligens gjort den opplevde distansen til kompetansestandardene mindre. Det er ikke sikkert det er så mange begreper som må byttes ut, for at ansatte i skolen skal føle at dette blir mer relevant, men noen språklige endringer ville kunne gi et bedre grunnlag for et eieforhold til kompetansebeskrivelsene i kvalitetsrammeverket. Det bemerkes i positiv retning at kompetansestandardene har potensial til å bidra til «standardisering av praksis», for å sikre kvalitet for elevgruppen som helhet uavhengig av for eksempel geografi.

Til spørsmålet om hvem som sitter på fasiteten kan en jo spørre seg hvor veisøkernes stemme er når kompetansebehovene skal beskrives? Problemstillingene som reises i denne diskusjonen fortjener oppmerksomhet og refleksjon.

4.5.1 Anbefaling

Videreutvikling av studietilbud for karriereveiledere i skole bør skje gjennom tett dialog mellom praktikere, elever, UH-sektor og sees i lys av anbefalinger gitt av nasjonale myndigheter i nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning.

4.6 Oppsummering av anbefalinger

Profesjonalisering av karriereveiledere er en pågående og kontinuerlig prosess i mange land (Gough & Neary, 2020) hvor kunnskapsgrunnlaget rundt karriereveilederes kompetanse stadig må utforskes videre på mange fronter. Basert på funnene i denne undersøkelsen konkluderer vi med følgende anbefalinger for det videre arbeidet:

- Det bør gjøres en vurdering blant utdanningstilbydere om ambisjonsnivået for hva som kan forventes av endring og utvikling på studentenes egne arbeidsplasser gjennom deres deltagelse i ettårige studieløp.
- Kombinasjon av både karrierespesifikke metoder og teorier og det mer generelle veiledningsfaglige innholdet bør videreføres.
- Tilbydere av videreutdanninger i karriereveiledning bør prøve ut nye studiemodeller etter prinsippene for blandet læring.
- Verktøy som Min kompetanse bør integreres i undervisningsplaner og anvendes som et refleksjonsverktøy og grunnlag for drøftinger i studentgruppene.
- Videreutvikling av studietilbud for karriereveiledere i skole bør skje gjennom tett dialog mellom praktikere, elever, UH-sektor og sees i lys av anbefalinger gitt av nasjonale myndigheter i nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning.

5. Referanser

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>

Bakke, I.B., Haug, E.H., Hooley, T., Kjendalen, H., Paulsen, O.N., Sandlie, L., Saur, H. & Schulstok, T. (2023) Profesjonell karriereveiledning i skolen: Undersøkelse av utdanningstilbudet innen karriereveiledning. HINN Skriftserien Rapportnummer 7. <https://hkdir.no/rapportar/profesjonell-karriereveiledning-i-skolen-undersokelse-av-utdanningstilbudet-innen-karriereveiledning>

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

Gough, J., & Neary, S. (2020). The career development profession: Professionalisation, professionalism, and professional identity. In *The Oxford Handbook of Career Development*.

Holm-Nordhagen, A., Mathiesen, I.H. & Buland, T. (2022) Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen. Et utviklingsarbeid i samarbeid med praksis. NTNU Samfunnsforskning. <https://hkdir.no/aktuelt/ny-rapport-om-ambisjoner-for-karriereveiledning-i-skolen>

Hooley, T., Johnson, C., & Neary, S. (2016). *Professionalism in careers*. Careers England and the Career Development Institute. <http://hdl.handle.net/10545/620676>

[Mordal, S., Holm-Nordhagen, A., Holth Mathiesen, I., Buland, T. & Thomsen, R. \(2022\) Kvalitet i karriereveiledning i skolen En undersøkelse av kvalitet og kvalitetsutvikling i karriereveiledning i skolen. NTNU Samfunnsforskning. https://hkdir.no/rapportar/kvalitet-i-karriereveiledning-i-skolen-en-undersokelse-av-kvalitet-og-kvalitetsutvikling-i-karriereveiledning-i-skolen](https://hkdir.no/rapportar/kvalitet-i-karriereveiledning-i-skolen-en-undersokelse-av-kvalitet-og-kvalitetsutvikling-i-karriereveiledning-i-skolen)

Sultana, R. (2018) Enhancing the quality of career guidance in secondary schools. University of Malta. Hentet fra: <https://www.guidingschools.eu/wp-content/uploads/2021/12/Enhancing-the-quality-of-career-guidance-ISBN-mod.2019.pdf>

Sørensen, E., & Torfing, J. (2011). Enhancing collaborative innovation in the public sector. *Administration & society*, 43(8), 842-868.

6. Vedlegg

Vedlegg 1:

Arbeidsted/stilling:

Min Kompetanse – Utprøving av et verktøy i kvalitetsrammeverket:

Hvordan vurderer du din egen kompetanse innenfor følgende Kompetanseområder:

Veiledningsprosesser og relasjoner

Etikk

Karrierefaglige teorier og metoder

Karrierelæring

Hvilke nye oppdagelser gjør du når du kartlegger din egen kompetanse?

Jeg samtykker til at dette refleksjonsnotatet kan benyttes til forskning i anonymisert form:

Signatur:

Vedlegg 2:

Hvor jobber du? (hva slags stilling?)
På hvilke områder opplever du behov for mer kompetanse?
Hvilke forventninger går du inn i dette studiet med?
Jeg samtykker til at dette refleksjonsnotatet kan benyttes til forskning i anonymisert form:
Signatur:

Vedlegg 3:

Hvor jobber dere? (hva slags stilling?)

På hvilke områder opplever dere behov for mer kompetanse?

Hvilke forventninger går dere inn i dette studiet med?

Vi samtykker til at dette refleksjonsnotatet kan benyttes til forskning i anonymisert form:

Signatur, initialer:



Høgskolen
i Innlandet

Når kompetansebehov og kvaliteten på karriereveiledningsrelevante undervisningstilbud legges under lupen, utgjør studentene sentrale respondenter. I dette tilleggsoppdraget til hovedprosjektet Profesjonell karriereveiledning i skolen: Undersøkelse av utdanningstilbudet innen karriereveiledning (Bakke, m.fl. 2023), har vi fulgt en gruppe nye karriereveiledningsstudenter gjennom et studieår, fra studiestart høsten 2022 til juni 2023. Gjennom et slikt design har vi kunnet følge kompetanseutviklingen til studentene gjennom et år.