



KARRIEREVEILEDNING SOM HELE SKOLENS OPPGAVE
Fag og fremtid på samme arena

PROSJEKTRAPPORT

Denne rapporten dokumenterer et forskningsprosjekt som er gjennomført i samarbeid mellom Røyken videregående skole og Universitetet i Sørøst-Norge. Det er partnerskapet for karriereveiledning i Buskerud som har finansiert prosjektet.

Anne Holm-Nordhagen
Steinar Holm-Nordhagen

Innhold

Forord og sammendrag	2
Innledning.....	4
Bakgrunn for etablering av prosjektet	4
Karriereveiledning som hele skolens oppgave	5
Tidligere forskning	5
Sentrale begreper og teoretisk utgangspunkt	7
Karriereveiledning	7
Karrierelæring og karrierekompetanse	8
Læringsperspektiver	9
Forankring i retningsgivende dokumenter	9
Internasjonale eksempler på «karriereveiledning som hele skolens oppgave»	11
Metode.....	14
Aksjoner og aktiviteter i prosjektet.....	15
Fokusgruppeintervju	15
Undervisning for personalet.....	17
Karriereveiledning som samarbeidsprosjekt mellom lærere og rådgivere.....	17
Prosjektseminar.....	18
Karriererelatert undervisning.....	19
Etablering av et karrieresenter.....	20
Program for karriereveiledning:	20
Verktøykasse	28
Kartlegging av elevenes ønsker og behov	29
Annen prosjektaktivitet:.....	29
Formidling av resultater	30
Oppsummering og avslutning	31
Endret praksis.....	31
Hva har vi erfart og lært?	31
Faglige anbefalinger knyttet til en kollektiv tilnærming til karriereveiledning i skolen	32
Avsluttende ord.....	33
Litteraturliste.....	34
Vedlegg.....	37
Vedlegg 1: Utlysningstekst, prosjektmidler.....	37
Vedlegg 2: Prosjektsøknad	39

Forord og sammendrag

Forskningsprosjektet «Karriereveiledning som hele skolens oppgave - fag og fremtid på samme arena» har vært et samarbeidsprosjekt mellom Røyken videregående skole (RYVS) og Universitetet i Sørøst-Norge (USN). Prosjektperioden har strukket seg over to skoleår, med oppstart høsten 2018.

Det er partnerskapet for karriereveiledning i Buskerud som har finansiert prosjektet.

Prosjektrapporten er skrevet av Anne Holm-Nordhagen, universitetslektor ved Universitetet i Sørøst-Norge, i samarbeid med prosjektkoordinator og rådgiver Steinar Holm-Nordhagen, og med innspill fra prosjektdeltagerne og medforskerene Tine Krag, Christian Bothner, Christina C. Hoel, Linda Kumwenda og Hallgeir Johansen (rådgivere og lærere ved Røyken vgs). Rapporten gir en oversikt over prosjektets aktiviteter og forløp, foreløpige funn og overordnede resultater. Rapporten vil også, på bakgrunn av prosjektet, komme med noen faglige anbefalinger knyttet til karriereveiledning som et kollektivt fokus i videregående skole. Rapporten er skrevet med kollegaer i praksis som viktigste målgruppe.

Fokuset i prosjektet har vært karriereveiledningsrelatert samarbeid mellom ulike profesjoner/faggrupper/stillinger i skolen. Det er utøverne av karriereveiledning som har vært i fokus, ikke mottagerne. Vi har gjennomført et aksjonsforskningsprosjekt som gjennom ulike aksjoner (aktiviteter) har prøvd ut visjonen om «karriereveiledning som hele skolens oppgave» i praksis.

De ulike fagpersonene som er ansatt på skolen har ulike oppgaver og stillingsbeskrivelser i organisasjonen, men samtidig har de sammenfallende mål og samfunnsmandat. Forskningsprosjektet har blant annet vist at lærere, rådgivere og andre ansatte i skolen jobber mot samme mål. De ønsker å forberede elevene på det som møter dem etter videregående skole, enten det er videre studier, opplæring i bedrift, eller jobb. I skolen ytes det i stor grad overlappende innsats, og mange lærere gjør mye for å relatere eget fag til elevenes fremtid og karriere. Begrepsbruken og det faglige/teoretiske utgangspunktet skiller oss imidlertid, og derfor ender vi ofte opp med å jobbe med parallell innsats mot samme mål, istedenfor i et tverrfaglig samarbeid.

Det er mange ulike fagdisipliner og roller som kan gi viktig næring til skolens karriereveiledning, selv om ansvaret vanligvis er plassert hos rådgiver. Det er lett å undervurdere ressursene som bor i de vi omgir oss med i hverdagen. For eksempel kan en IT-ekspert og en markedsfører gi meget viktige innspill til hvordan et karrieresenter skal drives. En vaktmester, en bibliotekar eller kantinepersonell har god tilgang til elevenes mer uformelle arenaer, og innehar derfor en unik posisjon for å få tilgang til de viktige uformelle samtalene om fremtid og karriere. Den mest verdifulle og undervurderte

posisjonen i denne sammenheng er kanskje lærerens. Læreren er en viktig rollemodell for eleven. Karriereveiledning via en lærer som har tillitt i elevgruppen gir troverdighet, og oppleves relevant for elevene. Lærerens tilstedeværelse og deltagelse i karriereveiledning som foregår i klasserommet gir en viktig mulighet til å bygge relasjon til elevene fra en annen innfallsvinkel enn i ordinær undervisning.


Å implementere en kollektiv tilnærming til karriereveiledning i skolen, er ikke gjort over natten. En slik prosess krever innsats over tid. Dette prosjektet har på ingen måte revolusjonert karriereveiledning på Røyken videregående skole. Det var heller ikke målet. Målet var å teste ut en visjon, og erfare hva som skjer når en kollektiv tilnærming prøves ut i praksis. Vi har gjort oss verdifulle erfaringer, og prosjektet har gitt oss ny kunnskap og et utgangspunkt å jobbe videre ut ifra.

Uten en positiv og engasjert prosjektgruppe, hadde dette vært vanskelig å gjennomføre. Tusen takk til Christian, Christina, Linda, Hallgeir og Anne, for hyggelig og lærerikt samarbeid. Takk også til ledelsen ved skolen, rektor Laila Handelsby og assisterende rektor Torben Andersen, for at dere har lagt til rette for gjennomføring.

Vi håper prosjektets resultater kan bidra til videre utvikling av skolens karriereveiledning, både på Røyken videregående skole og på andre skoler som finner den kollektive tilnærmingen nyttig og relevant.

Hvalstad 26.05.2021


Anne Holm-Nordhagen


Steinar Holm-Nordhagen

Innledning

Bakgrunn for etablering av prosjektet

Våren 2018 lyste Partnerskap for karriereveiledning i Buskerud ut midler for å styrke karriereveiledningstjenestene ved de videregående skolene i Buskerud (vedlegg 1). I den anledning sendte skolen (ved rektor Laila Handelsby) inn en søknad om støtte til et prosjekt med følgende målsetning:

- Sammenheng i elevens opplæringstilbud
- Karriereveiledning som hele skolens oppgave
- Organisasjonsutvikling som bringer karriereveiledningen tettere på elevene. Elevene skal involveres både som mottagere av karriereveiledning og som med-utformere av karriereveiledningstjenesten.

Delmål:

- Kontaktlærere og faglærere skal bli bevisst hva karriereveiledning er, og hvordan de i sin rolle kan bidra inn i elevenes karriereutvikling.
- Skolen skal hente inspirasjon gode eksempler på praksis fra andre steder. Det vil være aktuelt å se til lignende prosjekter som er gjennomført i utlandet, for eksempel i Irland og Danmark.
- Eleven skal oppleve at det er sammenheng i den oppfølgingen han får fra karriereveileder, kontaktlærer, faglærer og elevtjenesten når det gjelder egen karriereutvikling.

(hentet fra søknadsteksten, se vedlegg 2)

En forutsetning for å søke om midler var at prosjektet skulle gjennomføres i samarbeid med en ekstern samarbeidspartner. Søknaden om midler og plan for gjennomføring av prosjekt ble derfor utarbeidet i samarbeid med Anne Holm-Nordhagen, som representerer Universitetet i Sørøst-Norge. Gjennom planleggingsprosessen, og etter hvert som aksjonene i prosjektet har gitt innspill til videre utvikling har målsetningen og problemstillingene vi har jobbet med blitt spisset og avgrenset. Utviklingen av prosjektet konkretiseres i oversikten over prosjektaktiviteter.

Karriereveiledning som hele skolens oppgave

Karriereveiledning som hele skolens oppgave har lenge vært en «parole» og en visjon vi har strukket oss etter. Forskningsrapporter som har evaluert skolens rådgivertjeneste dokumenterer at det er en bred oppslutning rundt en slik visjon. Samtidig viser norsk forskning at det har skjedd relativt lite knyttet til en slik tilnærming i praksis (Havn og Buland, 2003; Buland et al., 2011; Buland et al. 2015; Buland et al., 2020). NOU 2016:7 *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn* anbefaler i sin utredning av karriereveiledning i skolen at karriereveiledning bør være hele skolens oppgave. I dette prosjektet undersøker vi hva som skjer når vi tester en slik tilnærming ut i praksis.

Begrepet «hele skolens oppgave» forklares ikke mer inngående i hverken i overnevnte forskningsrapporter eller i den offentlige utredningen, men det er relevant å sammenligne det med tilnærmingen som i enkelte andre land kalles en «whole school approach» (NCGE, 2017). Når vi i prosjektet har brukt begrepet «hele skolens oppgave» ligger det to viktige målsetninger i dette; vi har jobbet med karriereveiledningens målsetning på tvers av fagkompetanse og stilling i skolen, og vi har forsøkt å løfte bevisstheten om karrierelæring og karrierekompetanse ut av rådgivers kontor og inn i skolefelleskapet, for å legge til rette for at vi kollektivt kan gjøre en innsats for elevenes karriereutvikling. Samarbeidet mellom lærere og rådgivere har vært sentralt i prosjektet. Når det er sagt, i denne rapporten vil en slik tilnærming også omtales som en kollektiv og tverrfaglig tilnærming til karriereveiledning i skolen, som i enkelte tilfeller er en mer presis begrepsbruk for den praksisen vi har prøvd ut i dette prosjektet.

Tidligere forskning

I forbindelse med prosjektet er det i samarbeid med biblioteket på USN gjort et systematisk litteratursøk (Holm-Nordhagen et al., 2020) for å få oversikt over nordisk forskning knyttet til «karriereveiledning som hele skolens oppgave». I et slikt litteratursøk søkes det i vitenskapelige baser for å få oversikt over hvilke andre studier som har tatt for seg samme (eller nærliggende) tema. Den nordiske forskningsoversikten vil publiseres i egen artikkel på et senere tidspunkt, og vil da være tilgjengelig for interesserte lesere. Artikkelen skrives av Anne Holm-Nordhagen i samarbeid med professor Rie Thomsen (Aarhus Universitet, Danmark og USN). Litteratursøket viser at omfanget av studier som er gjort knyttet til karriereveiledning som et kollektivt anliggende i skolen, med fokus på

internt/tverrfaglig samarbeid, er relativt begrenset. Det er gjort svært få studier i nordisk sammenheng som direkte handler om hvordan visjonen om «karriereveiledning som hele skolens oppgave» kan forstås og operasjonaliseres. Det er imidlertid gjort studier som berører forhold som kan være av interesse for en kollektiv tilnærming til karriereveiledning i skolen, og som er relevant for prosjektet på Røyken Videregående Skole.

Nasjonale rapporter (Buland et al, 2011, Buland et al, 2015, Buland et al 2020, Havn og Buland, 2003) viser at karriereveiledning som hele skolens oppgave har vært en «parole» siden tidlig på 2000-tallet. I rapporten som evaluerte prosjektet «Delt rådgivertjeneste», fremheves det at «yrkes- og utdanningsrådgivning er en viktig del av skolens virksomhet, og den derfor ikke kan eller bør overlates isolert til yrkes- og utdanningsrådgiver.» Videre står det at det i tillegg til å forankre en slik tilnærming i skolens ledelse, er det viktig at man «oppnår en forankring og oppgavefordeling til lærerne ved skolen» (Havn og Buland, 2003). I rapporter som dokumenterer rådgivers rolle og arbeidssituasjon i skolen de påfølgende to tiårene kommer det tydelig frem at det er en oppslutning om en slik tilnærming, og ved noen skoler jobbes det aktivt på flere nivåer for å nå målet om en rådgivende skole (Buland et al 2020). Det presiseres allikevel at det er langt igjen til en felles oppslutning og praksis knyttet til dette.

En av sidene ved en kollektiv tilnærming er en praksis der elevene ikke veiledes alene, men sammen med sine medelever. Når elevene veiledes i grupper og felleskap får de anledning til å delta under andre forutsetninger enn ved tradisjonell individuell veiledning. Dette gir mulighet for å inngå i veiledning der deltagerne kan benytte hverandres ressurser og erfaringer (Thomsen, 2009). En slik tilnærming får betydning for hvordan karriereveiledningen tilrettelegges.

For å oppnå en tverrfaglig tilnærming til karriereveiledning i skolen argumenteres det for at det vil være vesentlig å etablere et perspektivskifte som går fra *karrierevalg* til *karrierelæring*. Ved å fokusere på læringsperspektivet vil det være lettere for skolens øvrige fagpersoner å knytte karriereveiledning til skolens kjernevirksomhet (Skovhus, 2018). Dette er et godt argument for å involvere lærere i karriereveiledningsprosesser, da ledelse av læringsprosesser er deres profesjon. I den sammenheng er det viktig at begrepsforståelsen knyttet til planlegging og gjennomføring av karrierelæringsaktiviteter blir en del av den kollektive tilnærmingen. Et klart og felles språk er en forutsetning for god kommunikasjon og samarbeid (Felby og Skovhus, 2020).

I det danske prosjektet «Udsyn i Udskolingen» ([Udsyn i udskolingen | VPT](#)) er en kollektiv tilnærming til karriereveiledning prøvd ut i praksis. Gjennom utviklingsprosjekter gjennomført ved 13 ulike ungdomsskoler har lærere og rådgivere i skolen samarbeidet om karrierelæring knyttet til overgangen mellom ungdomsskole og videregående skole. Resultatene fra prosjektet peker på viktigheten av en

felles forståelse knyttet til samarbeidet mellom lærer og rådgiver. Det understrekes at læreren ikke skal overta karriereveiledningsoppgaver fra rådgiver, men heller se hvordan arbeidet med egne fag kan bidra til elevenes karrierelæring. Samarbeidet forstås med andre ord som et samarbeid mellom to profesjoner som på hvert sitt vis, i samarbeid, kan styrke elevenes karrierelæring (Poulsen et al, 2016).

I skolehverdagen står gjerne læreren tettere på eleven enn det rådgiver gjør. Og lærerens rolle er sentral i en kollektiv tilnærming til karriereveiledning (Herne og Galvin, 2015). Elev-lærer-relasjonen har stor betydning for elevenes psykiske helse, og gjennomføringen av videregående skole. De fleste lærere er opptatt av å skape gode relasjoner. En av måtene å gjøre dette på, er gjennom uformell og personlig kontakt (Krane, 2017). Karriereveiledning i en kollektiv kontekst kan være en arena for slik kontakt. I den kollektive konteksten kan flere ressurspersoner inndras. Støtte i elevenes omgivelser, både i og utenfor skolen, er av betydning for elevenes gjennomføring (Bunting et al, 2017), og foreldre er også en relevant samarbeidspartner i elevenes karrierelæring (Poulsen, 2016).

For ordens skyld gjør vi oppmerksom på at denne forskningsoversikten også er publisert i masteroppgaven til Steinar Holm-Nordhagen (Holm-Nordhagen, 2021).

Sentrale begreper og teoretisk utgangspunkt

Karriereveiledning

Karriereveiledning kan defineres på ulike måter. I et smalt perspektiv kan karriereveiledning forstås som «profesjonelle, individuelle samtaler mellom en veileder og en veisøker om karriererelaterte spørsmål, med den hensikt å bidra til å styrke veisøkers refleksjon, motivasjon og ferdigheter til å håndtere egen karriere» (Gravås og Gaarder, 2011, s. 12). I et bredt perspektiv inkluderes flere organiserte aktiviteter og potensielle aktører. Dette samsvarer med en kollektiv tilnærming til karriereveiledning i skolen. Til grunn for prosjektet la vi derfor OECDs brede tilnærming til karriereveiledning. Den er oversatt til norsk av Kompetanse Norge, og lyder slik:

«Karriereveiledning viser til tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere. Tjenestene kan finnes i skoler, på universiteter og høyskoler, i opplæringsinstitusjoner og i arbeidsmarkedstjenester, på arbeidsplassen, i frivillig eller i

privat sektor. Aktivitetene kan foregå på individuell basis eller i grupper, og i samme rom eller over avstand (inkludert telefon og nettbaserte tjenester). Disse kan inkludere informasjon (i trykket form, på nett eller annet), tester, veiledningssamtaler, karriereutviklingskurs og -programmer (for å hjelpe personer til å utvikle selvbevissthet, bevissthet om muligheter og karrierehåndteringsferdigheter), smakebitkurs (for å sammenligne alternativer før valg), jobbsøkerkurs og hjelp i overgangsfaser.»

(Kompetanse Norge, 2016)

Denne definisjonen er nyttig når intensjonen er at karriereveiledning skal være en kollektiv oppgave i skolen, da den rommer ulike former for aktiviteter og inkluderer både støtte til valg og utvikling av karrierekompetanse. I løpet av prosjektperioden er det utviklet et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning (Bakke et al, 2020). Definisjonen av karriereveiledning i kvalitetsrammeverket vil ikke komme i konflikt med definisjonen fra OECD som er brukt i prosjektet, og vil være aktuell i videre utvikling av en kollektiv til nærming til karriereveiledning i skolen.

Karrierelæring og karrierekompetanse

Begrepet karrierelæring er både aktuelt og relevant når vi tar for oss karriereveiledning i skolen. Karrierelæring beskrives i nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning som prosessen som foregår forut for karrierekompetanse (Bakke et. al. 2020, s. 49). Karrierelæring foregår til enhver tid, både i formelle og uformelle kontekster (Krumboltz, 2009). I denne sammenheng vil det hovedsakelig være snakk om de strukturerte læringsaktivitetene som fører til karrierekompetanse. Det kan av og til være teoretisk og praktisk utfordrende å skille mellom begrepene karrierelæring og karriereveiledning. For å enkelhets skyld vil karrierelæringsaktivitetene som har vært utført plasseres innunder den brede definisjonen av karriereveiledning. Karrierelæringsbegrepet vil derfor ikke brukes direkte, men kan forstås som en del av det vi beskriver som karriereveiledning. Karrierekompetanse er den kompetansen vi ønsker at elevene skal oppnå (gjennom karriereveiledning- og karrierelæringsaktiviteter) for å være i stand til å ta gode valg og håndtere egen karriere. I løpet av prosjektet ble det satt ord på hva slags kompetanse skolen ønsker å fremme hos sine elever. Skolens målsetning for karriereveiledning er inspirert av karrierekompetansene i modellen DOTS (Law, 1999), og ble utformet underveis i prosjektet (prosjektseminar, mai 2019) De lyder som følger:

Skolens overordnede visjon: **Fokus på fremtiden**

Karriereveiledning og karrierelæring ved Røyken videregående skole har som mål å:

- Gjøre elevene i stand til å håndtere overganger i sin karriere
- Gi mulighet for at eleven kan utforske sin egen situasjon, sine egne ønsker og muligheter knyttet til utdanning, læring og arbeid.
- Gjøre elevene i stand til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid.
- Bevisstgjøre elevene på fagenes relevans for egen fremtid, og på den måten bidra til motivasjon og fremtidstro.

Læringsperspektiver

Når karrierelæringsperspektivet blir en vesentlig del av det karriereveiledningsfaglige fokuset, blir det viktig å si noe om hva slags lærings syn dette prosjektet hviler på. Til grunn for den karriereveiledningen som i tilknytning til prosjektet har foregått i kollektiv kontekst, ligger et sosiokulturelt og kontekstuel perspektiv på læring. I denne sammenhengen innebærer det at elevens læring må sees i forhold til den konteksten som eleven befinner seg i (Dreier, 2009), og at de lærer i samhandling med andre mennesker (Vygotsky, 1978). Sentralt står også tanken om at vi lærer gjennom handling og refleksjon over handling (Dewey, 1938). Konsekvensen av et slikt lærings syn kommer til syne gjennom aktivitetene som er gjennomført, da de gjennomføres med tanke på å tilrettelegge for læring hos elevene i tråd med disse grunnleggende perspektivene.

Karriereveiledningsaktivitetene vi har gjennomført i klasserommet i dette prosjektet inneholder aktiviteter og øvelser hvor elevene får anledning til å aktivt forholde seg til egen karriere. Disse er imidlertid ikke omtalt i detalj i denne rapporten. Fokuset ligger på samhandlingen mellom de ansatte på skolen, og hvordan vi kan lære av hverandre, og lære nye ting sammen.

Forankring i retningsgivende dokumenter

Forskrift til opplæringsloven gir alle elever i grunnskole og videregående skole rett til yrkes- og utdanningsrådgivning (Forskrift til opplæringslova, 2009, §22-3) Tradisjonelt sett har ansvaret for å

ivareta denne rettigheten ligget hos skolens rådgivere. Samtidig sier lovverket at «Utdannings- og yrkesrådgiving skal vere eit samarbeid mellom ulike personar og instansar på skolen» (ibid). Utdannings- og yrkesrådgiving er i det arbeidet vi har gjennomført begrepsmessig erstattet med begrepet karriereveiledning. Denne erstatningen må også forstås som en utvidelse av begrepet. Utdannings- og yrkesrådgiving kan forstås som informasjon, veiledning og hjelp til å ta avgjørelser og valg knyttet til yrkes- og utdanningsvalg. Karriereveiledning omfatter også slik oppfølging, men i tillegg har den et karrierekompetanseperspektiv, som utvider forståelsen av hva som skal ivaretas. Opplæringslovens formålsparagraf sier at «Elevane og lærlingane skal utvikle kunnskap, dugleik og holdningar for å kunne meistre liva sine og for å kunne delta i arbeid og fellesskap i samfunnet» (Opplæringslova § 1-1).

Sammen med folkehelse, har livsmestring kommet inn som et tverrfaglig tema i skolen. I følge ny overordnet del av læreplanen dreier livsmestring seg om «å kunne forstå og å kunne påvirke faktorer som har betydning for mestring av eget liv» (Utdanningsdirektoratet, 2017). Det er en tydelig sammenheng mellom mestring av eget liv og håndtering av egen karriere (jmf. definisjon av karriereveiledning). Alle ansatte på skolen forpliktet gjennom opplæringsloven og overordnet del av læreplanen til å bidra til at elever settes i stand til å håndtere det som møter dem etter videregående skole knyttet til arbeid og utdanning. Det er derfor relevant å se på hvordan denne forpliktelsen kan ivaretas i tett samarbeid mellom de ulike aktørene på skolen.

NOU 2016:7, Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn, anbefaler at karriereveiledning skal være hele skolens oppgave. Dette kommer til blant annet til uttrykk gjennom en tydeliggjøring av at det i hvert enkelt fag er naturlig å bidra til at elevene utvikler seg i tråd med sine interesser, evner og ambisjoner, og samtidig vise elevene fagets relevans for fremtidig karriere. Her ligger altså en viktig del av karriereveiledning i videregående skole, og lærerne blir gjennom dette viktige samarbeidspartnere for rådgiver.

Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning var under utarbeidelse når prosjektet ble gjennomført, prosjektet i seg selv er derfor ikke gjennomført med utgangspunkt i dette rammeverket. I etterkant av prosjektet er det gledelig å se at kvalitetsrammeverket legger godt til rette for en kollektiv tilnærming til karriereveiledning og karrierelæring i skolen. Samtidig er det spennende å se hvilken betydning kompetansestandardene i kvalitetsrammeverket får for en kollektiv tilnærming til karriereveiledning.

Internasjonale eksempler på «karriereveiledning som hele skolens oppgave»

Ser vi utenfor Norden, er det flere nasjoner som har etablert en langt mer kollektiv tilnærming til karriereveiledning i skolen, enn det som er tilfelle i Norge. Av disse kan New Zealand og Irland trekkes frem som eksempler.

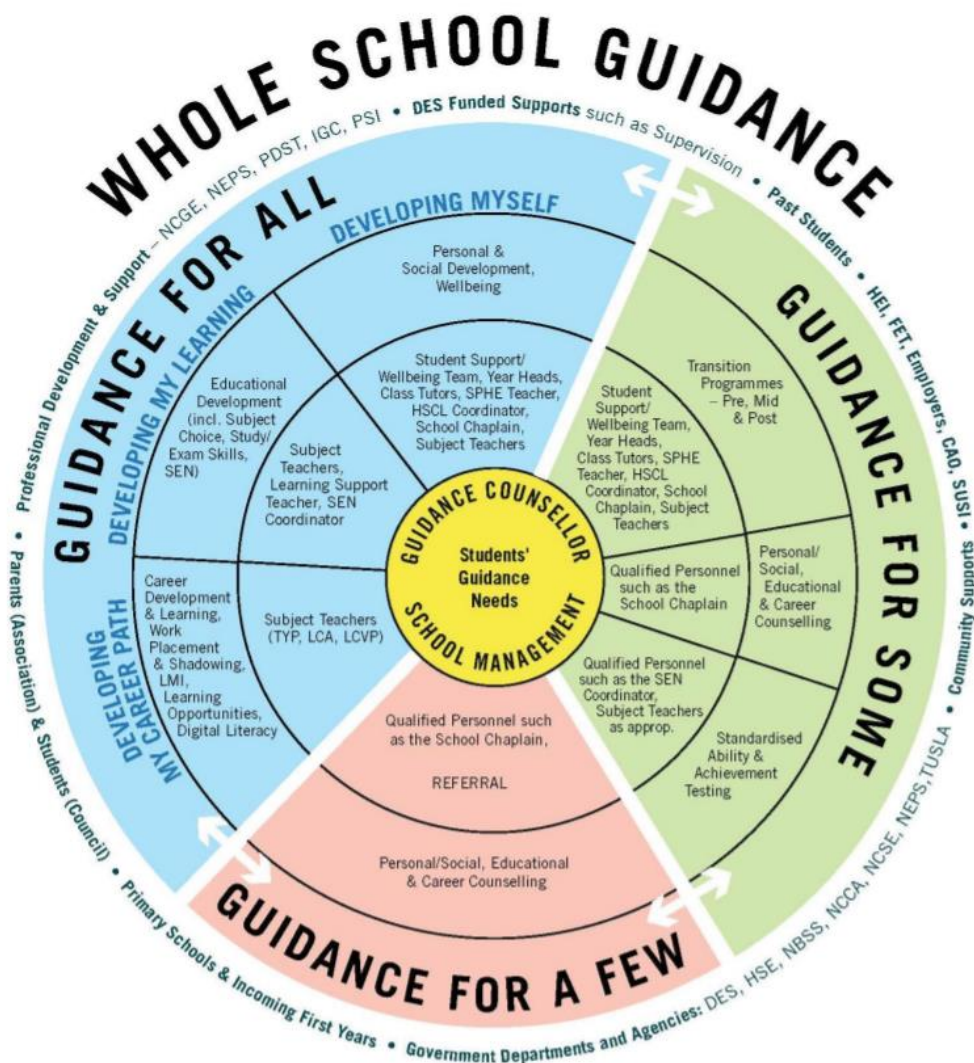
I New Zealand er tilnærmingen nedfelt i retningslinjer som heter som heter «Career Education and Guidance in New Zealand schools» (Ministry of Education, 2009). Retningslinjene skal være et bidrag til de skolene som ønsker å etablere/utvikle en «whole school approach» til karriereveiledning. Foruten en presentasjon av de karrierekompetansene som ønskes oppnådd, gis det konkret forklaring på hva de ulike kompetansene innebærer, og eksempler på hvordan karrierelæring kan bli en del av de ulike fagene i skolen. Mulighetene som ligger i en kollektiv tilnærming til karrierelæring og karriereveiledning tydeliggjøres ved at potensielle bidragsytere i elevens omgivelser konkretiseres og de ulike instansenes ansvar og muligheter beskrives. Det som vekker spesiell interesse i disse retningslinjene er at de på bakgrunn av tidligere prosjekter har identifisert noen faktorer som ansees som viktige for å oppnå en effektiv (direkte oversatt) praksis når det kommer til karriereveiledning:

- Active leadership
- Vision and goals in strategic and annual plans
- Using evidence to inform planning
- A team approach
- A co-ordinated programme
- Incorporated in school-based curriculum and school structures
- Personalises career education and guidance

(Ministry of Education, 2009, s. 19)

Disse faktorene har også vist seg relevante i vårt prosjekt, spesielt knyttet til forankring i ledelsen, behov for felles og tilgjengelige planer for karriereveiledning og en tverrfaglig/kollektiv tilnærming til karriereveiledning.

Irland har også et eget rammeverk for karriereveiledning i skolen. Det heter «A Whole School Guidance Framework». På samme måte som retningslinjene til New Zealand er dette rammeverket tenkt som en ressurs i utviklingen av skolenes karriereveiledning, og den peker på tre ulike områder for læring og kompetanse knyttet til karriereveiledning: Developing Myself, Developing My Learning og Developing My Career Path. (National Centre for Guidance in Education, 2017, s. 16). I rammeverket presenteres en helhetlig og sammenhengende modell for karriereveiledning:

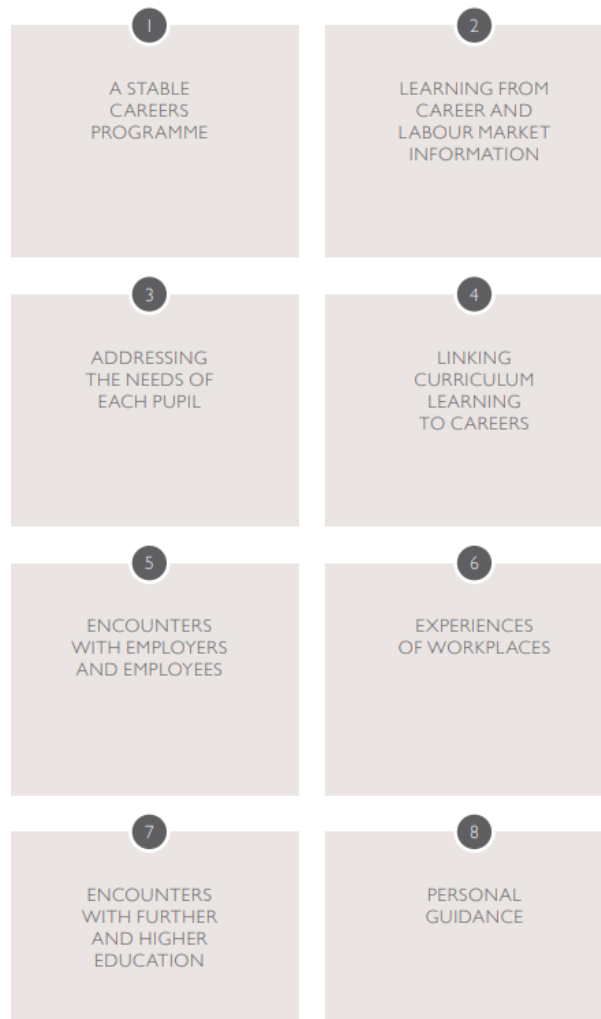


(National Centre for Guidance in Education, 2017, s. 14)

I modellen synliggjøres de ulike instansenes mulige bidrag i møte med elevenes veiledningsbehov, samtidig som den anerkjenner at elever har ulike veiledningsbehov, og at enkelte veiledningsoppgaver krever kompetanse som ikke alle på skolen innehar. Modellen viser at det er mulig å tydeliggjøre hvordan karriereveiledning som hele skolens oppgave kan operasjonaliseres gjennom å dele karriereveiledningen opp i ulike «kategorier», og konkretisere hvilke fagpersoner som kan bidra innenfor de ulike kategoriene.

I vårt forskningsprosjekt har også de engelske «Gatsby Benchmarks» fått betydelig innvirkning på prosessen. Dette skyldes for det første kriterienes relevans for utviklingen av en god karriereveiledningstjeneste, med det skal også legges til at professor Tristram Hooleys (University of Derby og Høgskolen i Innlandet) tilstedeværelse og engasjement på prosjektseminaret naturlig nok preget videreutviklingen av prosjektet i den retning. Prosjektseminaret beskrives nærmere på side 18.

The Gatsby Benchmarks er åtte kriterier for god karriereveiledning i skolen. Kriteriene er et resultat av et omfangsrikt studie som sier noe om hva som fungerer godt i karriereveiledning (Holman, 2014).



(Holman, 2014, s. 19)

Spesielt er det benchmark nr. 1: «A stable careers program» som har næret oppunder et ønske om å etablere et mer stabilt, personuavhengig og forpliktende program for karriereveiledning i skolen. Planen om, og arbeidet med, å utvikle et slikt program omtales senere i rapporten.

Metode

Dette forskningsprosjektet er utformet i et aksjonsforskningsdesign. Aksjonsforskning er valgt som metode fordi vi har hatt et ønske om å produsere ny kunnskap og å utvikle praksis i et samarbeid mellom forsker(e) og praksisfeltet (McNiff, 2017). Læring gjennom handling (Dewey, 1938) har vært et sentralt prinsipp. Gjennom flere aksjoner er visjonen om «karriereveiledning som hele skolens oppgave» (NOU 2016:7) prøvd ut i praksis. Et av aksjonsforskningens særtrekk er at forskere og praktikere utvikler ideer og metoder som har til hensikt å forbedre den etablerte praksisen (McNiff, 2017). Bakgrunnen for at vi endte opp med et aksjonsforskningsdesign er også at dette prosjektet ble initiert som et utviklingsprosjekt i skolens regi, som etter hvert viste seg å ha potensiale som et forskningsprosjekt med ekstern forskerdeltagelse fra USN (Anne Holm-Nordhagen).

Forskningsprosjektet skiller seg fra et ordinært utviklingsprosjekt ved å systematisk og grundig dokumentere prosessen underveis (Kversøy og Hartvigsen, 2018), og på den måten samle data som kan fungere som enhet for analyse. I analyse av datamaterialet har vi hittil benyttet tematisk innholdsanalyse, inspirert av Braun og Clark (2006).

Personalet på skolen har vært delaktig i prosjektet i ulike roller:

- Deltagere: I egenskap av å være en av de ansatte på skolen har alle på en eller annen måte, i større eller mindre grad vært berørt av prosjektet. Mange har imidlertid ikke deltatt direkte i aksjoner som får status som enhet for analyse i prosjektet, ei heller i refleksjon og analyse av disse.
- Medforskere: De som har deltatt i både aksjoner, analyse/oppsummering og refleksjon som har bidratt til videre retning i prosjektet. Dette gjelder først og fremst prosjektgruppa, som har bestått av to rådgivere og fem lærere. Utvelgelsen av deltagende lærere og klasser ble gjort på bakgrunn av fire kriterier. Det ene kriteriet var at prosjektet i første omgang skulle rettes mot Vg1, dette gjorde at utvelgelsen måtte skje mellom Vg1-lærere og Vg1-klasser. Det andre kriteriet var at det måtte være en kontaktlærer av organisatoriske og timeplanmessige årsaker. Skolen er organisert som en kombinert skole med yrkesfaglige og studieforberevende utdanningsprogram. Det måtte derfor være lærere og klasser fra begge studieretninger. Det siste kriteriet var at lærerne måtte være interessert i å være med i prosjektet. I forkant av forespørselen av lærerne ble aktuelle avdelingsledere forespurt om hvilke lærere de kunne tenke seg var interessert, aktuelle og positivt innstilt til å delta i prosjektet.

- Forskere: Anne Holm-Nordhagen (USN) og prosjektkoordinator og rådgiver Steinar Holm-Nordhagen har aktivt drevet forskning (både selvstendig og i samarbeid) knyttet til prosjektet. Steinar Holm-Nordhagen vil bruke en av aksjonene som utgangspunkt for sin masteroppgave. Denne leveres ved USN 26.mai 2021.

Som forskere har vi med viten og vilje deltatt aktivt i utviklingsprosessene, vel vitende om t det påvirker både prosessen og deltagerne. Selv om dette har sine potensielle implikasjoner lener vi oss på Bjørndal (2016), som sier at sosial påvirkning kan elimineres gjennom å tre inn i en sosial sammenheng på en naturlig måte, og gjennom dette oppleve og beskrive verden som den faktisk er.

Fokuset i prosjektet har vært det tverrfaglige samarbeidet mellom de ansatte. Elevene har, til tross for at de er målgruppen for innsatsen som ytes, kun i liten grad bidratt med sine synspunkter. Denne faglige (og praktiske) avgrensningen ble gjort tidlig i prosjektet. Etter hvert som prosjektet utviklet seg så vi allikevel et økende behov og ønske om å få innblikk i elevenes perspektiver. Et opplegg for å samle informasjon og innspill fra elevene ble rigget, men på grunn av de praktiske implikasjonene av Covid – 19 pandemien har vi dessverre ikke fått anledning til å gjennomføre dette opplegget som planlagt. Dette anbefaler vi at skolen gjør ved en senere anledning. Konsekvensene av stengt skole og hjemmekontor for de ansatte i siste fase av prosjektet har selvsagt satt sitt preg på innspurten. Vi mener imidlertid at erfaringene vi har gjort oss frem til innspurten er vel så lærerike som vi kunne forventet oss at de avlyste aksjonene var.

Aksjoner og aktiviteter i prosjektet

I det følgende vil de mest sentrale aktivitetene som er gjennomført i prosjektet presenteres. Dette vil suppleres med erfaringer og en overordnet beskrivelse av foreløpig funn.

Første fase - Skoleåret 2018/2019:

Fokusgruppeintervju

Anne Holm-Nordhagen gjennomførte et fokusgruppeintervju av fem lærere før oppstart av prosjektet. Dette har gitt oss et innblikk i hvordan lærere ser sin egen rolle i elevenes

karriereutvikling. Foreløpige analyser av intervjuet gir oss mulighet til å gi et sammendrag som kan si oss noe om hvordan lærere ser sin egen rolle i elevenes (karriere)utvikling. Lærerne som intervjues er opptatt av å opprette og vedlikeholde en god relasjon med sine elever. De ønsker en relasjon som er preget av gjensidig tillitt, for å kunne stå i posisjon til å bidra til utvikling hos eleven, både faglig, sosialt og i forhold til videre karriere. Når lærerne beskriver hva de er opptatt av å lære bort, kan svaret deles i to «spor»; det ene er ønsket om å formidle fag (som elevenes faglærere), det andre er et ønske om å bidra til dannelse og livsmestring. Noen av lærerne påpeker også viktigheten av å lære bort ting som er overførbare til andre sammenhenger, for eksempel «å lære å lære» og/eller studieteknikk. Lærerne er også opptatt av at elevene trenger å utvikle fleksibilitet og endringskompetanse.

Lærerne ønsker å være gode rollemodeller for sine elever. De beskriver et stort ansvar knyttet til det å gå foran som gode eksempler. De beskriver også et ansvar knyttet til å ruste elevene til møtet med livet etter videregående skole. Lærerne er positive til muligheten de har til å påvirke elevens skolehverdag og fremtid, men er samtidig ydmyke for den makten og det ansvaret som kan knyttes til dette.

Generell del/ny overordnet del av lærerplanen oppleves i praksis som en lite bevisst del av lærernes hverdag, selv om det fokuset de beskriver bygger oppunder en helhetlig tilnærming til eleven som absolutt kan forankres her. Når det skal brukes tid på «utenomfaglige» aktiviteter erfarer lærerne at dette er litt opp til hver enkelt lærers prioritering av tid. Lærere på yrkesfag opplever det lettere å forsvare karriereveiledningsfaglige aktiviteter relevans, da det som regel kan knyttes til programfagenes kompetansemål. På studiespesialiserende/studieforberedende er dette en større utfordring. Da legges den slags aktiviteter gjerne til den tiden denne skolen omtaler som «klassens time». Aktivitetene oppleves delvis som noe som gjøres «på toppen av alt det andre», men anerkjennes som en del av lærergjerningen. Lærerne opplever samarbeid med rådgiver som nyttig, men rådgiver beskrives mer som en faglig instans man henviser elever og elevsaker til, enn en samarbeidspartner i arbeidshverdagen. Det er viktig å diskutere hvordan man skal komme over i et mer likeverdig læringsfelleskap.

De foreløpige funnene viser at det lærerne er svært opptatt av faktorer som i aller høyeste grad er relevant for elevenes karriere, og måten de omtaler egen lærerrolle på viser hvilket potensial som ligger i denne rollen. De ser åpenbar relevans for fremtiden i de fagene de underviser i. Det kommer til uttrykk et savn etter å drøfte fagenes fremtidsrelevans i skolens samarbeidsarenaer (avdelingsmøter o.l.). Karriereveiledningsbegrepet brukes ikke av lærerne i dette intervjuet (og heller ikke av intervjuer), og det er grunn til å være nysgjerrig på om lærerne ubevisst driver med både

karrierelæring og karriereveiledning uten at de er bevisst på dette, og uten at de ord som brukes for å beskrive slik aktivitet knyttes til karrierebegrepene. Lydopptak fra intervjuet blir brukt som datamateriale når vi i senere publikasjoner blant annet skal forsøke å svare på hvordan lærere kan være en ressurs i karriereveiledning i skolen.

Undervisning for personalet

Ved oppstart av prosjektet hadde Anne Holm-Nordhagen (USN) en økt med undervisning i skolens aula. Alle ansatte var invitert og oppfordret til å delta. Formålet med undervisningen var å introdusere og avklare noen begreper som er sentrale i prosjektet, og å utvide personalets kunnskap om hva karriereveiledning og karrierelæring er og kan være. Det som ble tematisert i denne undervisningen var følgende:

- Karrierebegrepet
- Karriereveiledning: begrepsavklaring, historie og samfunnsoppdrag
- Karrierevalgsteorier
- Karrierelæring og karrierekompetanse

Denne økten ble også benyttet til å fortelle om prosjektet som var igangsatt. I den forbindelse var det relevant å si noe om bakgrunn og formål med prosjektet, organisering og foreløpig plan for forskning.

Karriereveiledning som samarbeidsprosjekt mellom lærere og rådgivere

Den største og viktigste aktiviteten som foregikk i fase 1 var et lærer – rådgiver samarbeid om karriereveiledning. Tre klasser fikk karriereveiledning i samlet klasse (i klasserommet) i tre økter. De tre øktene ble (i fire egne arbeidsmøter) planlagt, gjennomført og evaluert i samarbeid mellom kontaktlærere, rådgivere og undertegnede. Hensikten var å utforske hvordan et opplegg for karriereveiledning i klasserommet kan planlegges og gjennomføres i tett samarbeid mellom kontaktlærer og rådgiver. Opplegget i de tre klassene strakk seg over ca 5 mnd, og er dokumentert i lydopptak (fra arbeidsmøtene), observasjon i klasserommet og logger fra deltagende lærere og rådgivere. Funn og resultater fra deler av dette arbeidet (aksjonene som ble gjennomført på YF) vil bli presentert grundig i masteroppgaven til Steinar Holm-Nordhagen (Holm-Nordhagen, 2021), den gjøres tilgjengelig etter sensur ved USN i juni 2021. En artikkel med fokus på læreren som ressurs i

karriereveiledning, er under arbeid (skrives av Anne Holm-Nordhagen). Denne artikkelen tar utgangspunkt i empiri som er hentet både fra YF og SSP. Arbeidet som helhet gir oss viktig innsikt i hvordan lærerens tilstedeværelse og deltagelse i klasserommet (når det foregår karriereveiledning) kan være en stor ressurs. De som deltok i planlegging og gjennomføring av karriereveiledning i klasserommet, i samarbeid mellom rådgiver og lærer, trakk konklusjoner i etterkant som har endret praksis ved skolen. Lærere er nå forventet å være tilstede når klassene får karriereveiledning i klasserommet, og rådgiverne lager opplegg som inkluderer en innsats fra lærerne.

Prosjektseminar

I mai 2019 gjennomførte vi et prosjektseminar. I dette seminaret foretok vi en evaluering av fase 1 og planlegging av fase to. I tillegg ønsket vi å fordype oss i det kollektive perspektivet gjennom å få økt innsikt i internasjonale erfaringer knyttet til «the whole school approach». I dette seminaret deltok derfor professor Tristram Hooley. Foruten en introduksjon til relevante internasjonale perspektiver ga han oss innspill til videre utvikling av prosjektet. Innspillene tok utgangspunkt i erfaringene fra innføringen av de engelske Gatsby Benchmarks (Gatsby Charitable Foundation, 2014).

I prosjektseminaret kom vi frem til fire fokusområder for neste fase i prosjektet:

- Utvikling av et program for karriereveiledning ved skolen
- Etablering av et karrieresenter, en ny og mer tilgjengelig arena for karriereveiledning ved skolen.
- Opprette en «verktøykasse» for karriereveiledning, tilgjengelig for alle ansatte.
- Karriererelevante undervisningsopplegg, alle lærere skulle utfordres til å lage undervisningsopplegg i eget fag som også hadde et karriererelatert fokus.

Arbeid knyttet til disse fire fokusområdene presenteres under, som en del av fase 2. Som utgangspunkt for disse områdene kom vi fram til en felles målsetning for den karriereveiledningen som elevene skulle motta:

Målsetningen er at karriereveiledningen ved Røyken vgs skal:

- Gjøre elevene i stand til å håndtere overganger i sin karriere

- Gi mulighet for at eleven kan utforske sin egen situasjon, sine egne ønsker og muligheter knyttet til utdanning, læring og arbeid.
- Gjøre elevene i stand til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid.
- Bevisstgjøre elevene på egen karriereutvikling og skolefagenes relevans for egen fremtid.

Andre fase: Skoleåret - 2019/2020

Karrierelatert undervisning

Alle lærerne ble utfordret til å utvikle undervisningsopplegg der de knytter målene for skolens karriereveiledning til undervisning i «eget» fag. Disse ble levert inn via It`s learning. Formålet med at disse skulle samles var å knytte disse oppleggene til «Verktøykassen» (se under) slik at lærerne kan la seg inspirere av andres opplegg når de skal utforske hvordan karriereveiledning kan bli en del av de ordinære fagene.

En av klassene ble fulgt grundig gjennom et slikt undervisningsopplegg, og det ble gjort observasjon av undervisning og intervjuer av deltagerne. I undervisningsopplegget var rådgiver og en NAV-veileder invitert inn som deltagere. Undervisningsopplegget hadde som overordnet tema; forberedelse til arbeidslivet, strakk seg over flere dager, og gikk i korte trekk ut på følgende:

- Fag- og kontaktlærer innleder/underviser sine elever. Tema: Arbeidslivet (muligheter, regler og forventninger), personlige egenskaper, CV og søknad, jobbintervju, og presentasjon av 3 typiske og relevante stillingsannonser. Elevene ble satt i gang med å skrive søknad og CV til en av disse stillingsannonsene.
- Rådgiver: Gjør ulike karriereveiledningsøvelser i gruppe/hel klasse knyttet til temaene over.
- NAV-veileder underviser elevene: Forventninger i arbeidslivet, jobbintervju.
- Norsklærer: involvert i tekstproduksjon (Søknad og CV).

- Øvelse: Elevene innkalles til et fiktivt «jobbintervju» for praktisk og konkret trening på dette. Lærer, rådgiver og NAV-veileder sitter i «intervjupanelet». Intervjuene tar utgangspunkt i de søknadene og CVene som elevene har sendt inn i forkant.

I etterkant av undervisningsopplegget hadde Anne Holm-Nordhagen samtaler/intervjuer med både lærer, NAV-veileder, Rådgiver og noen av elevene.

Foreløpige analyser av de data som knytter seg til opplegget viser at et samarbeid om gjennomføring av karriererelevant undervisning oppleves nyttig, både for fagpersonene som har deltatt og for elevene, og at læreren kan være en stor ressurs i en slik kontekst. En grundigere beskrivelse av metode og gjennomføring, samt resultater og diskusjon knyttet til denne aksjonen, vil publiseres på et senere tidspunkt.

Etablering av et karrieresenter

Gjennom et tverrfaglig samarbeid ble det satt i stand en ny arena for karriereveiledning på skolen; et karrieresenter plassert sentralt i tilknytning til skolebiblioteket. Rådgivere, lærere, leder, ansatt på biblioteket, administrativt ansatte, IT-medarbeidere og vaktmester deltok i planlegging av tilrettelegging for ny karriereveiledningsarena. Det utforskes hvordan karrieresenteret kan tas i bruk på best mulig måte. I mellomtiden er rommet tilgjengelig (og i bruk) som oppholdsrom for elevene, og er flere timer i uka bemannet av rådgivere/NAV-veileder. På grunn av smitterestriksjonene knyttet til Covid-19 pandemien har det ikke vært mulig å utforske potensialet til en slik felles arena, slik det var planlagt i innspurten av prosjektet.

Program for karriereveiledning:

Det er lagt til rette for å utvikle et program for karriereveiledning. Gjennom en workshop har alle lærere fått anledning til å komme med bidrag og innspill til programmets innhold. Det er av vesentlig betydning at et slikt program utvikles i et tverrfaglig samarbeid, spesielt dersom et kollektivt perspektiv på karriereveiledning skal ligge til grunn. En annen forutsetning for å lage et godt program for karriereveiledning er at elevenes stemme blir hørt. Det er vesentlig at elevene blir tatt med i utviklingen av et program som skal være retningsgivende for praksis. Planen i prosjektet var å bruke den siste tiden på å samarbeide om å skriftliggjøre et slikt program. Covid-19 pandemien har

imidlertid satt en stopper for planene. I samråd med assisterende rektor og rådgivningstjenesten ble det derfor bestemt at denne rapporten skulle skrives i stedet, for å samle opp erfaringer og anbefalinger etter gjennomført prosjekt. Denne rapporten kan fungere som et bidrag til en eventuell utvikling av et program for karriereveiledning i etterkant av prosjektet, og punktene under vil være relevante for et slikt arbeid.

Workshopen ble ledet av Anne Holm-Nordhagen (USN), og ble gjennomført på skolens personalrom. Det var satt av 50 minutter til aktiviteten. 42 ansatte deltok, disse var lærere, elevassistenter, bibliotekarer og ledere. Alle deltagere ble delt i totalt 8 grupper. Hver gruppe var innom bord 1-4, med fire ulike temaer/spørsmål. Det er samlet inn store notatark fra hvert bord (til sammen 8), 4 grupper har notert på hvert ark.

Workshopen har hatt til hensikt å utforske følgende elementer knyttet til et program for karriereveiledning:

- **HVORFOR?** Mål og hensikt med karriereveiledningstilbudet på Røyken vgs.
- **HVA?** Karriereveiledning og karrierelæring: Aktiviteter og tilbud
- **HVEM?** Roller, ansvar og bidrag
- **EVALUERING:** Hva, hvordan, hvor ofte og av hvem?

Under følger et punktvis sammendrag av resultatene fra Workshopen:

HVORFOR? Mål og hensikt med karriereveiledningstilbudet.

INDIVIDNIVÅ: Hva slags kompetanse har eleven behov for i fremtiden for å håndtere livet relatert til arbeid og utdanning?
<ul style="list-style-type: none">• Grunnleggende ferdigheter• Sosial kompetanse; evne til kommunikasjon og samhandling• Kreativitet• Evne til omstilling og tilpasning• Selvtillit og trygghet knyttet til mestring og tro på fremtiden• Oversikt over muligheter, og hva som kreves for ulike valgmuligheter• Utholdenhet i krevende situasjoner• Evnen til å finne og vurdere tilgjengelig informasjon• Evne og vilje til å samarbeid med andre.• Akseptere ulikheter hos medmennesker

<ul style="list-style-type: none"> • Digital kompetanse • Evne til refleksjon/etisk refleksjon • Evne til problemløsning • Strategier for egen læring
<p>På hvilken måte gagnar det eleven at vi samarbeider om dette?</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Vi har ulik erfaring og vil ha ulike innfallsvinkler • Ved at vi samarbeider vil elevene forstå at det er viktig • De får bedre kompetanse til å håndtere livet relatert til arbeid og utdanning • De vil se sammenheng mellom liv og lære – gir mening i hverdagen • At vi drar i samme retning skaper forutsigbarhet og sammenheng for elevene • At vi viser at den læreprosessen de er i kan være en prosess som varer livet ut. • Elevene vil stå sterkere den dagen de skal ut i arbeidslivet.
<p>ORGANISASJONSnivå På hvilken måte gagnar det skolen at elevene tilbys karriereveiledning og karrierelæring av god kvalitet?</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Vi kan forhindre frafall • Legge til rette for riktige valg • Skolen blir et system for mer motiverte elever • Vi vil se sammenhengen mellom hva de lærer i de enkelte fag, og hvordan det kan anvendes i videre utdanning og arbeid. • Motiverte elever gir motiverte lærere – og omvendt. • Skolen vil kunne få et bedre omdømme. Godt omdømme kan blant annet gjøre det lettere for elever å få seg lære plass. • Kan være god markedsføring - Vi kan få flere søkere • Kan bidra til å styrke samarbeid med lokalt næringsliv • Mer fornøyde og samarbeidsvillige foreldre
<p>Hva oppnår vi (som organisasjon) med å samarbeide om dette?</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Vår praksis vil forankres i alle ledd, få en helhetlig tilnærming og det vil legges til rette for bred medvirkning fra alle profesjoner på skolen • Alle ansatte blir mer bevisst samspillet mellom skole og arbeidsliv, og viktigheten av samarbeid • Vi kan få muligheten til å knytte nettverk i arbeidslivet • Når vi samarbeider oppnår vi kanskje økt trygghet hos lærerne når vi skal legge til rette for dette: felles forståelse og felles mål.

- Mer motiverte elever gjør jobben vår på skolen mer morsom.
- Elevene blir mer målrettede og modne i møte med voksenlivet/fremtiden.
- De ansatte vil føle seg trygge på god opplæring i karriereveiledning, og at alle har et samkjørt opplegg

HVA? Karriereveiledning og karrierelæring: Aktiviteter og tilbud.

Hva slags aktiviteter og tilbud bør inkluderes i skolens karrierelæring og karriereveiledning? (Ta med både eksisterende og nye aktiviteter)

- Invitere eksterne aktører som forteller hvordan fagene har relevans i ulike yrker
- Rådgiverne må ha en sentral rolle, besøk i klasserom
- Invitere skolebesøkere fra høyskoler/universitet
- La elevene møte rollemodeller som representerer ulike yrker. For eksempel bruke personer fra rollemodell.no
- La elevene dra på åpen dag på UiO, jenter og teknologi og andre lignende arrangementer.
- Anvende ressurser på en måte som legger til rette for å dra ut og møte forskjellige typer arbeidsplasser
- Innføre arbeidsuke/dag på en arbeidsplass for elevene, både for YF og SSP
- Samarbeidsprosjekter på tvers av fag (for eksempel litterært program), de erfarer krevende samarbeid og må utfordre seg selv på nye måter (for eksempel stå på scenen).
- Benytte oss av skolens NAV-veileder i tverrfaglige prosjekter
- Sommerjobbmessa: legge til rette for at alle kan delta uten å forlate undervisning
- Relevante kurs/workshops: Cv-kurs, søknadskurs, samordna opptak, utdanning.no. Sette av god tid.
- Ungdomsbedrifter
- Karriereskule, Åpen kveld
- Vinterskole
- Hospitering/utpassing i bedrift
- Praksis- og yrkesrelevant undervisning, både på YF og SSP
- Bedriftsbesøk
- Utdanningsmesser
- En tilgjengelig rådgivertjeneste
- Elev-presentasjoner av aktuelle yrker (ikke bare på YF)

- Kreative øvelser for å kartlegge muligheter (for eksempel «karriereveiledningstre»)

HVEM? Roller, ansvar og bidrag

	Hvem kan bidra med hva når det kommer til elevenes karrierelæring?
Alle Ansatte	<ul style="list-style-type: none"> • Rollemodeller for yrket sitt, snakke om veier frem til yrket • Trygge elevene på at «veien blir til mens man går» • Bidra med å belyse de ulike fagenes yrkesrelevans og motivere elevene til å selv å utforske • Støtte elevene i deres hverdag, i medgang og motgang • Vite hvor / til hvem vi sender elevene ved behov for ekstra støtte og veiledning
Rådgivere	<ul style="list-style-type: none"> • Karriereveiledning gjennom individuelle samtaler • Overordnet oversikt, også over studieveier • Synliggjøring i karrieresenteret • Oppsøkende virksomhet i klasserommet • Gi råd • Gruppeveiledning i ulike klasser/grupper • Realitetsorientere elever

Miljøarbeidere	<ul style="list-style-type: none"> • Bidra til at elevene ikke dropper ut • Lyttende voksen som kan bidra med sine erfaringer, eventuelt hjelpe eleven videre til riktig instans. • Realitetsorientering • Forsøke å skape motivasjon • Snakke med elevene • Sette elevene i kontakt med de riktig personene/instansene
Biblioteket	<ul style="list-style-type: none"> • Ha tilgjengelig tidsskrifter fra ulike yrkesgrupper • Ha tilgjengelig brosjyrer om utdannelse/utdanningsinstitusjoner • «Skjønnlitteratur» om ulike yrkesgrupper • Anskaffe litteratur etter behov. • Hjelpe til med søking på nett • Infostander om ulike yrker/utdanninger innimellom
Kontoret	<ul style="list-style-type: none"> • Kan bidra i faget service/samferdsel med sine erfaringer. • Informasjon om utdanning og arbeidsliv • Vite hvor vi finner hva • Spre informasjon til elevene (facebook, skjermer etc.)

Ledelsen	<ul style="list-style-type: none"> • Sørge for gode rammebetingelser for karriereveiledning • Legge til rette for at veiledning kan skje, for eksempel veiledningssenter og yrkestorg • Sørge for tid og ressurser til å tilby tjenester av god kvalitet • Legge til rette for at det kan arrangeres karrierekveld/åpen kveld • Gi kontaktlærerne mulighet til å følge «sine» elever på utdanningsmesse (uenighet om dette) • Ta det overordnede ansvaret for de tjenestene som tilbys • Prioritere hva skolen bør satse på. Kan ikke drive med 20 prosjekter på en gang. • Sette av tid til gjennomføring av prosjekter og utviklingsarbeid • Sørge for at vi har nok rådgivere • Promotere yrkesmesser • Gi informasjon om utdanning og arbeidsliv • Sette av midler til skolebesøk og utflukter • Inkludere «hjemmet», elevenes foresatte.
Vaktmester	<ul style="list-style-type: none"> • Bidra med sine erfaringer og veier til vaktmesterfaget. • Gi informasjon om utdanning og arbeidsliv • Fortelle om egen utdanning • lære plasser
IT	<ul style="list-style-type: none"> • Bidra i IKT-faget • Hjelp til med søking på nett • Lære plasser

Lærere	<ul style="list-style-type: none"> • Bruke egen erfaring fra utdanning/arbeid aktivt i dialogen med elevene • Aktualisere ulike fag for elevene – «hva skal vi med dette?». Gjøre elevene oppmerksom på fagenes (studie- eller yrkes-) relevans, for eksempel konkretisere hvorfor man skriver tekster, lære seg kildehenvisning • Forberede elevene på arbeidslivet • Inkludere rådgiverne i de fagene de har • Samarbeide med andre aktører på skolen • Holde oss oppdatert på/informert om elevenes karriereutvikling • Være bindeleddet mellom elever, hjemmet og skolen for øvrig • Gi hjelp/støtte til å finne gode læreplasser • Realitetsorientere elever.
Elevassistenter	<ul style="list-style-type: none"> • Bidra med sine erfaringer og veien til sitt yrke • Være med ut i praksis dersom elevene trenger det • Samtale med elevene • Skape motivasjon hos eleven • Gi omsorg og støtte • Observere ift den enkeltes potensiale og interesse med tanke på evt yrkesvalg • Ivareta samarbeid med lærere og ledelse.

EVALUERING

Hva må evalueres?
<ul style="list-style-type: none"> • I hvilken grad har program for karriereveiledning fungert i praksis? • Hvor tilgjengelige/synlige er tjenestene? • Hvordan er kjennskapet til tjenestene som tilbys? • Elevenes utbytte • Eventuelle forbedringspotensialer? • Står tid- og ressursbruk i forhold til utbytte?

Hvor ofte?
<p>Ulike forslag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hver termin, men maks en gang pr termin • Årlig på områder som egner seg for spørreundersøkelser • En gang pr skoleår
Hvem bør delta i evalueringen?
<ul style="list-style-type: none"> • Alle, spesielt elevene. <p>Eventuelt: Elevene, rådgiverne, lærerne, ledelsen</p>
Hvordan kan evalueringen foregå?
<ul style="list-style-type: none"> • Spørre elevene noen år etter vgs. Det er ikke alltid det er lett å se effekten før de har blitt studenter/kommet i jobb. • Spørreskjema (nettbasert) • Dybdeintervjuer for å få dybdeinformasjon • Samtaler med elever • Gruppesamtaler

Punktene over gir ingen fullstendig oversikt over hvordan man kan tilnærme seg utviklingen av et stabilt program for karrierelæring, men er et sammendrag fra den nevnte workshopen. Punktene gir viktig informasjon om hva de ansatte (samlet) er opptatt av.

Verktøykasse

For at lærere og andre ansatte lettere skal kunne involvere seg i karrierelaterte aktiviteter, og for at de selv lettere skal kunne trekke karrieresppektivet inn i egen undervisning, ble det bestemt at det skulle bygges opp en «verktøykasse» der ressurser til bruk i karriereveiledning kunne ligge tilgjengelig

til alle. Verktøykassen har tatt form som et eget fag på It`s learning (skolens læringsplattform). I tillegg til andre ressurser, vil de ulike undervisningsoppleggene som lærerne gjennomførte i sine fag legges tilgjengelig der, slik at lærere ved en senere anledning kan hente inspirasjon til utvikling av nye karriererelaterte undervisningsopplegg. I skrivene stund er undervisningsoppleggene ikke gjort tilgjengelig for felles innsyn. De vil derfor ikke gjengis i denne rapporten. Det gjøres oppmerksom på at verktøykassen som er etablert i It`learning må overføres til en annen tilgjengelig pedagogisk plattform, da skolen ikke lenger benytter Its`learning.

Kartlegging av elevenes ønsker og behov

I samarbeid med en av skolens miljøarbeidere laget Anne Holm-Nordhagen et opplegg som skulle gjennomføres av kontaktlærer i samtlige klasser ved skolen. Opplegget skulle gjennomføres i klassens time. Hensikten var å hente inn elevens synspunkter når det kommer til deres opplevde behov for karriereveiledning. Innspillene skulle så samles og drøftes i et elevfora (elevrådet), og deretter være med på å gi retning for praksis (gjennom utvikling av program for karriereveiledning). Planen for elevinvolvering ble også stoppet av de praktiske konsekvensene av Covid- 19. Et strukturert opplegg ligger imidlertid klart, slik at skolen kan benytte seg av dette når smittesituasjonen tillater det, og det oppleves hensiktsmessig.

Annen prosjektaktivitet:

I tillegg til overnevnte aktiviteter og aksjoner er prosjektet presentert, drøftet og videreutviklet gjennom følgende fora:

- Plenumsøker for skolens personale
- 2 ledermøter
- Møter i prosjektledelsen
- Møter i prosjektgruppa
- Møter med partnerskapet og representanter fra de andre prosjektskolene

Anne Holm-Nordhagen har gjennom hele prosjektet i tillegg til de overnevnte formelle aktivitetene, hatt uformelle møter og samtaler med ansatte og elever der karriereveiledning og

karriereveiledningsrelaterte problemstillinger har vært diskutert. Det uformelle feltarbeidet er dokumentert i egne feltnotater og logger, og har bidratt betydelig til forskningen.

Formidling av resultater

Underveis i prosjektet har aksjonene og det vi har lært underveis vært utgangspunktet for deling i faglige fora. Partnerskap for karriereveiledning har jevnlig innkalt til møter der de skolene som har fått prosjektmidler har lagt frem oppdatert status i prosjektene. Dette har vært verdifulle møter. Ikke bare fordi det har oppstått faglig gode og interessante diskusjoner med kollegaer i feltet i kjølvannet av presentasjonen, men også fordi krav om å avlegge statusrapport gjør oss ekstra skjerpet på vår egen fremdrift i prosjektet.

I første fase, når vi rigget et konkret samarbeid mellom rådgiver og lærere i klasserommet, ønsket vi å formidle viktigheten av dette samarbeidet til feltet. Det resulterte i en artikkel på Veilederforum, skrevet av kontaktlærer på byggfag Christian Botner, prosjektkoordinator og rådgiver Steinar Holm-Nordhagen og Anne Holm-Nordhagen (USN). Et samarbeid om en slik artikkel genererte mange gode diskusjoner om hva vi ønsker å oppnå med å forene vår kompetanse til det beste for elevene. Artikkelen kan leses her: <https://veilederforum.no/content/fag-og-fremtid-p%C3%A5-samme-arena>. Det er gjort en avtale med Veilederforum om at vi skal skrive en artikkel som oppsummerer erfaringene fra prosjektet. Denne vil bli publisert etter at denne rapporten er levert til partnerskapet.

Gruppeveiledningene (og de tilhørende arbeidsmøtene) som vi gjennomførte i første fase, har også vært enhet for analyse når Steinar Holm-Nordhagen har skrevet sin masteroppgave. Masteroppgaven gjøres tilgjengelig i juni 2021, og har til hensikt å vise hvordan karriereveiledning kan foregå som et samarbeid mellom lærere og rådgiver. Den samme serien med gruppeveiledninger er også utgangspunktet for en påbegynt artikkel (v/ Anne Holm-Nordhagen) som mer spesifikt retter seg mot læreren som en pedagogisk ressurs i kollektive karriereveiledningsaktiviteter. Litteratursøket som er gjennomført, er utgangspunktet for en artikkel som skrives av Anne Holm-Nordhagen og professor Rie Thomsen (Aarhus Universitet/USN). Det er også skrevet et utkast til en mer kritisk artikkel, som utfordrer det kollektive perspektivet: Karriereveiledning i skolen – ekskluderende inkludering? Diskusjonen utforsker hvordan et kollektivt fokus i skolen på arbeid og utdanning, muligens kan bidra til økt utenforskap og ekskludering i skolen.

I tillegg til at det gjøres skriftlige arbeider knyttet til dette forskningsarbeidet, har arbeidet også gitt grunnlag for undervisning og forelesning internt på USN og i ulike eksterne fora. Denne formen for

erfaringsdeling og deling av forskning vil fortsette i tiden som kommer, med bakgrunn i de data og funn som er opparbeidet gjennom prosjektet på RVS. Vi opplever at praksisfeltet er interessert i en kollektiv tilnærming til karriereveiledning i skolen, og at erfaringene fra prosjektet er etterspurt

Oppsummering og avslutning

Endret praksis

Helt konkret har prosjektet bidratt til følgende endringer i praksis:

- Karrieresenter: Ny arena for veiledning i grupper og felleskap.
- Nye rutiner ved gruppeveiledning: Lærerne deltar når rådgiver gir karriereveiledning til elevene i klasserommet. Rådgiver lager opplegg som gir læreren en definert rolle, og informerer læreren om dette i forkant.
- Etablert verktøykasse: Det er etablert en verktøykasse som gir alle skolens ansatte tilgang til ressurser som kan være til nytte når det planlegges og gjennomføres karriereveiledningsaktiviteter.

Hva har vi erfart og lært?

Vi har erfart og lært mye gjennom dette prosjektet. Hver eneste aksjon/aktivitet har tilført oss ny kunnskap, og erfaringene vi har gjort oss underveis er mange. I denne rapporten trekkes noen hovedlinjer. I denne oppsummeringen er det viktig å understreke at dette kun er en overflatisk oppsummering av foreløpige funn, læring og erfaringer. Det vil komme publikasjoner (som nevnt på side 30) som grundigere vil ta for seg elementene under.

- Lærere og rådgivere jobber mot samme mål; vi ønsker å forberede elevene på det som møter dem etter videregående skole, enten det er videre studier, opplæring i bedrift eller jobb.
- Vi yter i stor grad overlappende innsats; lærere gjør allerede mye for å relatere eget fag til elevenes fremtid og karriere. Begrepsbruken og det faglige/teoretiske utgangspunktet skiller oss.
- Karriereveiledningsfokuset kan oppleves som et «ekstra» element i en lærers hverdag. Tilstedeværelse og deltagelse i karriereveiledning som foregår i klasserommet gir likevel en viktig mulighet til å bygge relasjon til elevene fra en annen innfallsvinkel enn i ordinær undervisning, og oppleves derfor relevant.

- Karriereveiledning er en oppgave i skolen som lett kan bli nedprioritert. Mange er ikke kjent med karriereveiledningens potensielle målsetning, effekter og bidrag, hverken på kort eller lang sikt.
- Læreren er en viktig rollemodell for eleven. Karriereveiledning via en lærer som har tillitt i elevgruppen, gir troverdighet og oppleves relevant for elevene.
- Karriereveiledning og karrierelæring i skolen krever pedagogisk og didaktisk kompetanse og tilnærming. I dette er lærerne viktige ressurser.
- Når karriereveiledning og karrierelæring foregår i klasserommet kan rådgiver og lærer utfylle hverandre på en hensiktsmessig måte, ved å dra veksel på hverandres kompetanse.
- Det er mange ulike fagdisipliner og roller som kan gi viktig næring til skolens karriereveiledning. Det er lett å undervurdere ressursene som bor i de vi omgir oss med i hverdagen. For eksempel kan en IT-ekspert og en markedsfører gi meget viktige innspill til hvordan et karrieresenter skal drives. En vaktmester, en bibliotekar eller kantinepersonell har god tilgang til elevenes mer uformelle arenaer, og innehar derfor en unik posisjon for å få tilgang til de viktige uformelle samtalene om fremtid og karriere.

Faglige anbefalinger knyttet til en kollektiv tilnærming til karriereveiledning i skolen

På bakgrunn av funn og resultater fra eget prosjekt, og inspirert av kunnskapsgrunnlaget for øvrig, ønsker vi å komme med utvalgte faglige anbefalinger. Anbefalingene retter seg mot Røyken videregående skole og tiden som kommer etter prosjektet er avsluttet, men også mot utvikling og etablering av karriereveiledning som et kollektivt engasjement og ansvar i videregående skole, på mer generell basis.

- **Oppmuntre ildsjelene.** Når karriereveiledningen skal «smøres ut» over et helt personale, er det lett for at ansvaret pulveriseres og at «driven» blir borte. La de som brenner for dette holde i trådene og gi rom for innspill og videreutvikling. Ansvaret må bo et sted, selv om oppgaven er fordelt over flere.
- **Program for karriereveiledning:** Et årshjul for karriereveiledningen sier noe om hvilke aktiviteter som skal utføres og når. Dette er praktisk informasjon å få tak i for alle som jobber ved skolen. Det et årshjul ikke nødvendigvis forteller er hva de ulike aktivitetene innebærer og hva som er hensikten med dem. Dersom karriereveiledning skal være en kollektiv oppgave må hensikter, formål og mål drøftes, tydeliggjøres og spres. Et program for karriereveiledning

kan ivareta dette. Programmet bør utvikles i et tverrfaglig samarbeid, og med medvirkning fra elevene.

- **Karrieresenter:** I et kollektivt perspektiv på karriereveiledning blir arenaer for karriereveiledning i felleskap viktig. Klasserommene kan brukes når hver enkelt klasse skal få karriereveiledning sammen, men av og til kan det være verdifullt å samle grupper på tvers av klasser, eller bare har tilgjengelige og åpne lokaler hvor karriereveiledning og karrierelæring kan foregå spontant og uformelt. Egne fysiske arenaer for dette er viktig.
- **Verktøykasse:** Karriereveiledning krever kompetanse. Mangel på kompetanse kan til en viss erstattes av god tilgang på ressurser og verktøy. Disse må samles, være tilgjengelig og oppdateres jevnlig.
- **Lærernes involvering i karriereveiledning:** Lærerne er verdifulle bidragsyttere i klasserommet, både som rollemodeller, trygge voksne og som pedagoger. Vi anbefaler en praksis der det er en selvfølge at læreren deltar og involveres i karriereveiledningen som foregår i klasserommet.
- **Tydeliggjøre fagenes relevans:** Vi oppfordrer alle lærere, både på yrkesfag og studieforbereidende/studiespesialiserende, til å være opptatt av fagets relevans for elevens fremtid.
- **Karriereorientert ledelse:** Dersom skolen skal lykkes med en kollektiv tilnærming til karriereveiledning, må dette forankres i ledelsen. Forankringen må være synlig for de ansatte, både i ord og handling.
- **Samarbeid med elevene:** Selv om ikke dialog med elevene er en garanti for opplevelse av relevans, er elevenes stemme viktig. Det anbefales at videre utvikling av karriereveiledningstjenesten foregår i samarbeid med elevene. Det er utviklet et eget opplegg for tilbakemelding, utviklet av miljøarbeider Tov Telle og Anne Holm-Nordhagen. Skolen har tilgang til opplegget og er velkommen til å ta det i bruk.

Avsluttende ord

Erfaringer og anbefalinger fra prosjektet oppleves for oss både relevante og viktige for en videre utvikling av kollektive perspektiver på karriereveiledning i skolen. Dette både på Røyken videregående skole og ved andre skoler som vil oppleve det nyttig og meningsfullt å ha en slik tilnærming til karriereveiledning. Resultatene er fortsatt under bearbeiding, og det vil ta tid før prosjektets resultater er fullt tilgjengelig. I mellomtiden oppfordrer vi andre skoler til å gjøre utforskning, praktisk og konkret, hvordan «karriereveiledning som hele skolens oppgave» kan se ut i virkeligheten. Det er sannsynligvis like mange måter å løse dette på, som det finnes skoler i Norge

Litteraturliste

Bakke, G.E., Engh, L.W., Espolin, G., Gravås, T.F., Haug, E.H., Holm-Nordhagen, A., Schulstok, T. og Thomsen, R. (2020) Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Presentasjon av områdene kompetansestandarder, karrierekompetanse og etikk. Hentet her: [rapport - nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning.pdf \(kompetansenorge.no\)](https://www.kompetansenorge.no/rapport-nasjonalt-kvalitetsrammeverk-for-karriereveiledning.pdf)

Bjørndal, C.R.P. (2016). Refleksivitet omkring aksjonsforskerens påvirkning – fra samler til jazz i kjøkkenet. I Tiller, T (red.). *Aksjonsforskning i skole og utdanning*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Bunting, M., Halvorsen, T.A. og Moshuus, G. (2017). Three types of tightrope dance in the comeback process preliminary findings from a longitudinal study of young people at the margins of upper secondary school in Norway. *International Journal for Research in Vocational Education and Training* 4(2): 146-163.

Buland, T., Mathiesen, I.H., Aaslid, B.E., Haugsbakken, H., Bungum, B. og Mordal, S. (2011). *På vei mot framtida – men i ulik fart? Sluttrapport fra evaluering av skolens rådgiving*. Trondheim: SINTEF.

Buland, T., Mathiesen, I.H., Mordal, S. (2015). *Rådgiverrollen – mellom tidstyv og grunnleggende ferdighet*. Trondheim: SINTEF

Buland, T., Mathiesen, I.H., Mordal, S. (2020). *Utdannings- og yrkesrådgivning og sosialpedagogisk rådgivning i norsk skole anno 2020. En kartlegging av ressurser og arbeidsoppgaver til rådgivning i skolen i Norge*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning.

Dewey, J. (1938) *Experience and Education*. New York: The Free Press.

Dreier, O. (2009). Persons in Structures of Social Practice. *Theory & Psychology*, 19(2), 193-212. DOI: 10.1177/0959354309103539

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

Holm-Nordhagen, S. (2021) Med læreren på lag. En studie av et samarbeid om karriereveiledning [masteroppgave]. Universitetet i Sørøst-Norge.

Felby, L.C. og Skovhus, R.B. (2020). Gymnasielærerens forståelse af karrierelæring – en Koselleck inspireret begrepshistorisk analyse. *Nordvei, Nordisk tidsskrift i veiledningspedagogikk*. 5. DOI: <http://dx.doi.org/10.15845/ntvp.v5i1.2890>

Forskrift til opplæringslova. (2009). *Forskrift til opplæringslova*. Lovdata.

<https://lovdata.no/forskrift/2006-06-23-724>.

Havn, V. og Buland, T. (2003). *De første skritt er tatt; veien videre venter. Sluttrapport fra evalueringen av prosjektet «delt rådgivningstjeneste»*. Trondheim: SINTEF.

Herne, L. and Galvin, J. (2015). The role of the regular teacher in a whole school approach to guidance counselling in Ireland. *British Journal of Guidance and Counselling*, 43:2, 229-240, DOI: <https://doi.org/10.1080/03069885.2014.952622>

Holman, John. (2014), *Good Career Guidance*. London: Gatsby Charitable Foundation. Hentet fra: [6144 Gatsby career 2014 AW.indd](#)

Holm-Nordhagen, A., Sandsleth, M. G., Hårklau, A. (2020): Litteratursøk : Prosjekt; Karriereveiledning som hele skolens oppgave. Universitetet I Sørøst-Norge. Dataset.

<https://doi.org/10.23642/usn.13078904.v1>

Kompetanse Norge (2016). *Hva er karriereveiledning?* Kompetanse Norge. [Hva er karriereveiledning? - Kompetanse Norge](#)

Krane, V. (2017). *Lærer-elev-relasjoner, elevers psykiske helse og frafall i videregående skole. En eksplorerende studie om samarbeid og den store betydningen av små ting*. (Doktoravhandling). Universitetet i Bergen.

Krumboltz, J.D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17, 135-154. DOI:10.1177/1069072708328861

Kversøy, K.S. og Hartvigsen, M. (2018) *Samarbeid og konflikt – to sider av samme sak* (2.utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Law, B. (1999). Career-learning space: New-dots thinking for careers education. *British Journal of Guidance & Counselling*, 27:1, 35-54. DOI: <https://doi.org/10.1080/03069889908259714>

McNiff, J. (2017). *Action Research - All You Need to Know*. London: Sage.

National Centre for Guidance in Education (2017). *A Whole School Guidance Framework*. Dublin, Ireland: National Centre for Guidance in Education. Hentet fra: [Launch of NCGE - A Whole School Guidance Framework | NCGE - National Centre for Guidance in Education](#)

NOU 2016:7. (2016). *Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no>

Holm-Nordhagen, A. og Holm-Nordhagen, S. (Mai 2021) Prosjektrapport «Karriereveiledning som hele skolens oppgave - fag og fremtid på samme arena»

Poulsen, B. K., Thomsen, R., Buhl, R. og Hagmayer, I.A. (2016). *Udsyn i udkolingen*, KL & Danmarks Lærerforening. Hentet her: [304115 Udsyn i udkolingen Indmad.indd \(vpt.dk\)](#)

Skovhus, R. B. (2018). *Vejledning - valg og læring*. [Doktorgradsavhandling] Aarhus: DPU, Aarhus

Thomsen, R. (2009). *Vejledning i fællesskaber*. [Doktorgradsavhandling]. Aarhus: DPU, Aarhus Universitetet.

Utdanningsdirektoratet (2017). *Overordnet del – verdier og prinsipper for grunnopplæringen*. Hentet fra [Overordnet del – verdier og prinsipper for grunnopplæringen \(udir.no\)](#)

Vygotsky, L. (1978). *Mind in society*. Cambridge, Mass: Harvard University Press

Ministry of Education. (2009). *Career Education and Guidance in New Zealand schools*. Wellington, New Zealand: Career Services. Hentet fra: [Career education / Curriculum resources / Kia ora - NZ Curriculum Online \(tki.org.nz\)](#)

Vedlegg

Vedlegg 1: Utlysningstekst, prosjektmidler.

Utlysning av midler fra Partnerskap for karriereveiledning i Buskerud.

Partnerskap for karriereveiledning er et partnerskap mellom NAV Buskerud, Høgskolen i Sørøst-Norge og Buskerud fylkeskommune. Partnerskapet er statlig finansiert og har som mål å

- **skape helhet og sammenheng innenfor karriereveiledning i Buskerud**
- **bidra til karriereveiledningstjenester av høy kvalitet i Buskerud. For å oppnå**

Partnerskap for karriereveiledning bevilger kr 400 000,- til videregående skoler i Buskerud for å heve kvaliteten og profesjonaliteten i karriereveiledningen, samt øke samarbeidet og koordineringen av tjenesten.

Inntil 4 prosjekter vil bli tildelt midler fra denne bevilgningen.

Det kan søkes om midler innenfor 2 hovedområder:

- Utvikling av rådgivningstjenesten med vekt på direkte effekt på elever

eller

- Utvikling av rådgivningstjenesten med vekt på systemutvikling.

Partnerskapet legger vekt på at utviklingstiltakene skal ha overføringsverdi for andre skoler.

Vilkår for tildelingen:

- Prosjektet presenteres på fylkets fagdager/ samlinger for rådgivere eller evt. andre relevante fora, og/eller skolen (rådgiver) publiserer artikkel om resultater og erfaringer på nettsidene til veilederforum.no

- Skolen samarbeider med minst én ekstern aktør utenfor skolen. Dette kan være en annen skole i regionen, opplæringskontor, bedrift/virksomhet, frivillig organisasjon, PPT, helsesøster, karrieresentre, NAV eller andre, avhengig av tiltakets fokusområde.

Det gis ikke midler til deltakelse ved kurs/seminar.

Partnerskapet ønsker at utviklingstiltakene tar utgangspunkt i ett av følgende fokusområder:

- **Evaluering av rådgivningstjenesten på egen skole.**

Revisjonen gjennomført av Buskerud kommunerevisjon viste at det er få verktøy i bruk for å evaluere rådgivningstjenesten ved egen skole og anbefaler å utvikle systemer for evaluering av tjenesten.

- **Arbeid med å skape sammenheng mellom sosialpedagogisk rådgivning og karriereveiledning**

«For at rådgivinga skal bli best mogleg for eleven, skal skolen ha eit heilskapleg perspektiv på eleven og sjå den sosialpedagogiske rådgivinga og utdannings- og yrkesrådgivinga i samanheng». Forskrift til opplæringsloven, Kapittel 22. Retten til nødvendig rådgiving, 22-1. Generelt om retten til rådgiving

- **Veiledning innenfor etiske rammer.**

Både Rådgiverforum Norge og Kompetanse Norge har utarbeidet etiske retningslinjer for veiledere.

Rådgiverforum Norge Kompetanse Norge

- **Kjønnsperspektiv**

«Eleven skal få den hjelpa han/ho treng for å utvikle seg vidare og utnytte eigne ressursar, utan omsyn til tradisjonelle kjønnsroller». Forskrift til opplæringsloven, Kapittel 22. Retten til nødvendig rådgiving, 22-1. Generelt om retten til rådgiving.

Fra NOU 2016:7: «Utvalget anbefaler at det legges større vekt på kjønnspektivet i karriereundervisning og karriereveiledning, og mener at dette er spesielt viktig i grunnopplæringen. Dette bør også være et tema i karriereveilederutdanningene»

- Utjevning av sosiale forskjeller

«Rådgivinga skal medverke til å utjamne sosial ulikskap [...]» Forskrift til opplæringsloven, Kapittel 22. Retten til nødvendig rådgiving, 22-1. Generelt om retten til rådgiving.

Søknad om midler skal inneholde begrunnelse for søknaden og utviklingen av tiltaket ved skolen. Tiltaket skal plasseres under et av to hovedområder og ta utgangspunkt i ett av fokusområdene opplyst i utlysningen. Det skal opplyses hvilke/n aktør/er skolen ønsker å samarbeide med. Vedlagt søknadsskjema (maks 3 sider) sendes partnerskap for karriereveiledning v/Kirsten Bøckman innen 16. april.

Vedlegg 2: Prosjektsøknad

Kontaktinfo	
Skolens navn	Røyken videregående skole
Telefon	31292200
Kontaktperson for prosjektet	Rektor Laila Handelsby
E-post kontaktperson	Laila.Handelsby@bfk.no
Konto for utbetaling av prosjektmidler	7874.06.90204

Det søkes om kr:	200.000,-
Vennligst legg ved enkelt budsjett som viser hvordan midlene vil bli brukt. Se vedlegg 2	

Prosjektets varighet			
Fra dato	01.08.2018	Til dato	20.06.2020

Det søkes om midler innenfor følgende hovedområde (sett ett kryss)			
	Utvikling av rådgivningstjenesten med vekt på direkte effekt på elever	X	Utvikling av rådgivningstjenesten med vekt på systemutvikling

Prosjektet tar utgangspunkt i ett av følgende fokusområder (sett kryss)	
	Evaluering av rådgivningstjenesten på egen skole.
X	Arbeid med å skape sammenheng mellom sosialpedagogisk rådgivning og karriereveiledning
	Veiledning innenfor etiske rammer.
	Kjønnsperspektiv
	Utjevning av sosiale forskjeller

Prosjektet vil ha følgende samarbeidspartnere (sett kryss)			
	Annen skole i regionen Spesifiser:		Karrieresentre Spesifiser:
	Opplæringskontor Spesifiser:	x	NAV Spesifiser:
	Frivillig organisasjon Spesifiser:		PPOT Spesifiser:
x	Elevhelsetjenesten Spesifiser:		Nettverksrådgiver Spesifiser:
x	Andre, Spesifiser: Høgskolen i Sørøst-Norge v/Anne Holm-Nordhagen		Bedrift/virksomhet Spesifiser:

Bakgrunn for prosjektet

Karriereveiledning er som regel en oppgave som ivaretas av skolens rådgiver/karriereveileder. Karriereveiledning i et bredt perspektiv, slik det defineres i fagfeltet, rommer allikevel elementer som ikke kan/bør ivaretas av en funksjon alene. Den nye overordnede delen av læreplanen formidler verdier, prinsipper og mål for opplæringen som langt på vei kan beskrives som karrierekompetanser. Som felles mål har vi at enhver elev skal utvikle seg i tråd med sine interesser, evner og ambisjoner (NOU2016:7) Det er et mål at eleven skal oppleve sammenheng i sitt opplæringstilbud (iflg opplæringsloven), og for å imøtekomme dette må vi handle sammen, også når det gjelder karriereveiledning. NOU 2016:7 legger vekt på utviklingen av karriereveiledning som hele skolens oppgave, og prosjektet utformes med utgangspunkt i dette. Samtidig tar vi utgangspunkt i de overordnede målene til Partnerskap for karriereveiledning i Buskerud: Helhet, sammenheng og høy kvalitet.

Beskriv prosjektet/ tiltaket, med særlig vekt på hovedområde, fokusområde og hvordan samarbeidspartnere vil inngå i prosjektet.

Mål og rammer for prosjektet

Mål med prosjektet:

- Sammenheng i elevens opplæringstilbud
- Karriereveiledning som hele skolens ansvar
- Organisasjonsutvikling som bringer karriereveiledningen tettere på elevene. Elevene skal involveres både som mottagere av karriereveiledning og som med-utformere av karriereveiledningstjenesten.

Delmål:

- Kontaktlærere og faglærere skal bli bevisst hva karriereveiledning er, og hvordan de i sin rolle kan bidra inn i elevenes karriereutvikling.
- Skolen skal hente inspirasjon gode eksempler på praksis fra andre steder. Det vil være aktuelt å se til lignende prosjekter som er gjennomført i utlandet, for eksempel i Irland og Danmark.
- Eleven skal oppleve at det er sammenheng i den oppfølgingen han får fra karriereveileder, kontaktlærer, faglærer og elevtjenesten når det gjelder egen karriereutvikling.

Prosjektet vil bli delt inn i to faser;

Fase 1: skoleåret 2018/19

Fokus for fase 1: Gjøre karriereveiledning kjent, tilgjengelig og relevant for hele skolen. Prosjektet evalueres halvveis (etter fase 1). De involverte i prosjektet får muligheten til å delta i å utforme mål og tiltak for den neste fasen av prosjektet.

Fase 2: skoleåret 2019/20.

Fokus for fase 2: Bygge på erfaringer gjort i fase 1 som har overføringsverdi til andre.

Aktører i prosjektet:

Prosjektet vil ledes av følgende gruppe:

- Prosjektkoordinering: Karriereveileder(e) ved Røyken vgs
- Faglig ansvarlig: Høgskolen i Sørøst-Norge
- Representant fra ledelsen, Røyken vgs

Videre vil følgende aktører delta: Sosialpedagogisk rådgiver, representant fra NAV, representant fra elevhelsetjenesten, kontaktlærere, faglærere, samtlige av skolens ansatte (kun i begrenset grad).

Aktiviteter:

Det skal gjennomføres en rekke aktiviteter som har til hensikt å jobbe frem karriereveiledning som et felles anliggende. I tillegg gjøres det organisatoriske grep og strukturelle endringer som øker muligheten for å nå prosjektets mål.

Noen av aktivitetene som er planlagt:

- **Forskning: hva gjøres andre steder?** Benytte internasjonale kontakter og nettverk; flere land i Europa ligger foran oss i utviklingen av karriereveiledning. Professor Peter Plant og førsteamanuensis Rie Thomsen fra Danmark er allerede kontaktet, og har kommet med innspill. Det er ønskelig med hospitering/studiebesøk og innhenting av internasjonal kompetanse.
- **Karriereveiledning gjøres kjent:** Alle skolens ansatte får innsikt i hva karriereveiledning er, og hvordan de i sin rolle kan bidra. Karriereveiledningstjenestens årshjul gjøres tilgjengelig for kollegiet, også i planleggingsfasen. Det blir gitt mulighet for innspill. Representant fra NAV deler relevant informasjon.
- **Felles planlegging og gjennomføring av karriereveiledning i samlet klasse(r):** Karriereveileder flytter karriereveiledningen ut av kontoret i enda større grad. Kontaktlærer og faglærer blir med i planlegging og gjennomføring av karriereveiledningsøkter i klasserommet. Faglærere inviteres som «bransjeeksperter» i møte med elevenes undring og utforsking av potensielle yrkesveier.
- **Etisk refleksjonsforum:** Det gjennomføres etiske refleksjonsforum for en gruppe deltagere en gang pr mnd (fra september til mai). Hensikten er å reflektere over etiske utfordringer i karriereveiledning for å sikre kvalitet og profesjonalitet.
-

Oversikt over de ulike aktørenes ansvar og deltagelse i prosjektets aktiviteter.

Aktør:	Ansvar og Aktivitet:
Karriereveileder	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinator for prosjektet • Flytter i større grad karriereveiledningen ut i klasserom og andre fellesarenaer. • Inviterer skolens andre ansatte inn i planleggingen av skoleårets karriereveiledningsaktiviteter (årshjul). • Informere fag- og kontaktlærere om søknadsprosessene som elevene skal igjennom. • Delta i etisk refleksjonsforum
Sosialpedagogisk rådgiver	<ul style="list-style-type: none"> • Ha ansvar for at karriereutvikling får plass på agendaen i klassens time. Lage forslag til opplegg for lærere som har behov for støtte til dette. • Fokus på karriereutvikling i sin samhandling med eleven. • Delta i etisk refleksjonsforum
Kontaktlærer	<ul style="list-style-type: none"> • Delta i planlegging og gjennomføring av karriereveiledning som blir gitt til elevene. • Fokus på klassemiljø og arbeidsmiljø som arenaer for utvikling av karrierekompetanse • Delta i etisk refleksjonsforum
Faglærer	<ul style="list-style-type: none"> • Innta rollen som «bransjeekspert» i bransjepanelet som arrangeres. • Delta i etisk refleksjonsforum
NAV	<ul style="list-style-type: none"> • Dele kompetanse om arbeidsliv, rettigheter osv. • Delta i etisk refleksjonsforum
Ledelsen	<ul style="list-style-type: none"> • Legge til rette for gjennomføring, både praktisk og som faglig støtte. • Delta i etisk refleksjonsforum

HSN	<ul style="list-style-type: none"> • Faglig støtte i prosjektet • Gi kompetanseheving til kollegiet; Hva er karriereveiledning? • Lede etiske refleksjonsgrupper. • Internasjonal kontakt og ansvar for forskning tilknyttet prosjektet.
Alle (Hele kollegiet, inkl adm.ansatte)	<ul style="list-style-type: none"> • Delta i kompetansehevingstiltak/undervisning om karriereveiledning. • Være bevisst sin egen rolle i elevens karriereutvikling.

Partnerskapet legger vekt på at utviklingstiltakene skal ha overføringsverdi for andre skoler. Skolen vil bli bedt om å presentere prosjektet på fylkets fagdager/ samlinger for rådgivere, og/eller publiserer artikkel om resultater/erfaringer på nettsidene til veilederforum.no.

Oppgi hvilken spredningsform skolen vil legge opp til (kan endres undervegs)

Vi ønsker å presentere prosjektet (både underveis og etter fullført prosjekt) på følgende måte:

- På fagdager/samlinger for BFK's rådgivere
- På relevante konferanser dersom det er aktuelt
- Publisere artikkel til www.veilederforum.no (avklart med redaksjonen v/Gry E. Bakke)
- For studenter på master i karriereveiledning (HSN)
- Åpne for å dele erfaringer med andre skoler i fylket. Hospitering, deling av erfaringer på felles arena, for eksempel rektormøte.

Det tas forbehold om endringer i prosjektets utforming.

Vedlegg 1: Kommentarer til søknaden

Kommentarer til søknad

Fra søknaden:

Det søkes om midler innenfor følgende hovedområde (sett ett kryss)		
	Utvikling av rådgivningstjenesten med vekt på direkte effekt på elever	<input checked="" type="checkbox"/>
	Utvikling av rådgivningstjenesten med vekt på systemutvikling	<input type="checkbox"/>

Se kommentar (1) i vedlegg 1

Kommentar (1):

De tiltakene som er planlagt i prosjektet kan betraktes som organisatoriske grep og endringer på systemnivå. Samtidig vil flere av tiltakene gjennomføres i direkte samhandling med elevene. Det er selvfølgelig en ønsket situasjon at summen av tiltakene vil ha direkte effekt på elevene, da elevene til enhver tid vil stå i fokus for utvikling av veiledningstjenesten.

Fra søknaden:

Prosjektet tar utgangspunkt i ett av følgende fokusområder (sett kryss)	
	Evaluering av rådgivningstjenesten på egen skole.
X	Arbeid med å skape sammenheng mellom sosialpedagogisk rådgivning og karriereveiledning
(x)	Veiledning innenfor etiske rammer.
	Kjønnsperspektiv
	Utjevning av sosiale forskjeller

Se kommentar (2) i vedlegg 1

Kommentar (2):

Søknaden tar først og fremst utgangspunkt i punktet «arbeid med å skape en sammenheng mellom sosialpedagogisk rådgivning og karriereveiledning.». Med utgangspunkt i opplæringslovens konkretisering av at elevene har krav på et sammenhengende opplæringstilbud (REF), ønsker vi å utvide nedslagsfeltet for den sammenhengen i overnevnte fokusområde. Vi ønsker å ha «karriereveiledning som hele skolens ansvar» som et overordnet mål for prosjektet, og med dette utvide sammenhengen over til å inkludere flere av skolens karriereveiledningsaktører.

Et av tiltakene er etiske refleksjonsgrupper. På den måten vil enda et av fokuspunktene over, «veiledning innenfor etiske rammer» inkluderes i søknaden. Fokuset på etisk refleksjon inkluderes som et tiltak for å øke kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledningen som i prosjektet får flere utøvere enn vanlig.

Vedlegg 2: Budsjett.

Budsjett

Det søkes om kr:	200.000,-
Prosjektet er tenkt over to år – fra 01.08.2018 til 20.06.2019	
Midlene er tenkt brukt til følgende:	
• Frikjøp av tid internt (veiledere/ledere)	kr. 100 000,-
• Materiell/utstyr til veiledning	kr. 20 000,-
• Hospitering og innhenting av ekstern (nasjonal/internasjonalt) kompetanse	kr. 50 000,-
• Utviklingsverksted ved inngangen til fase 1 og 2 (jf.søknad)	kr. 10 000,-
• Midler til utgifter i forbindelse med følgeforskning	kr. 20 000,-
Totalt	kr. 200 000,-

