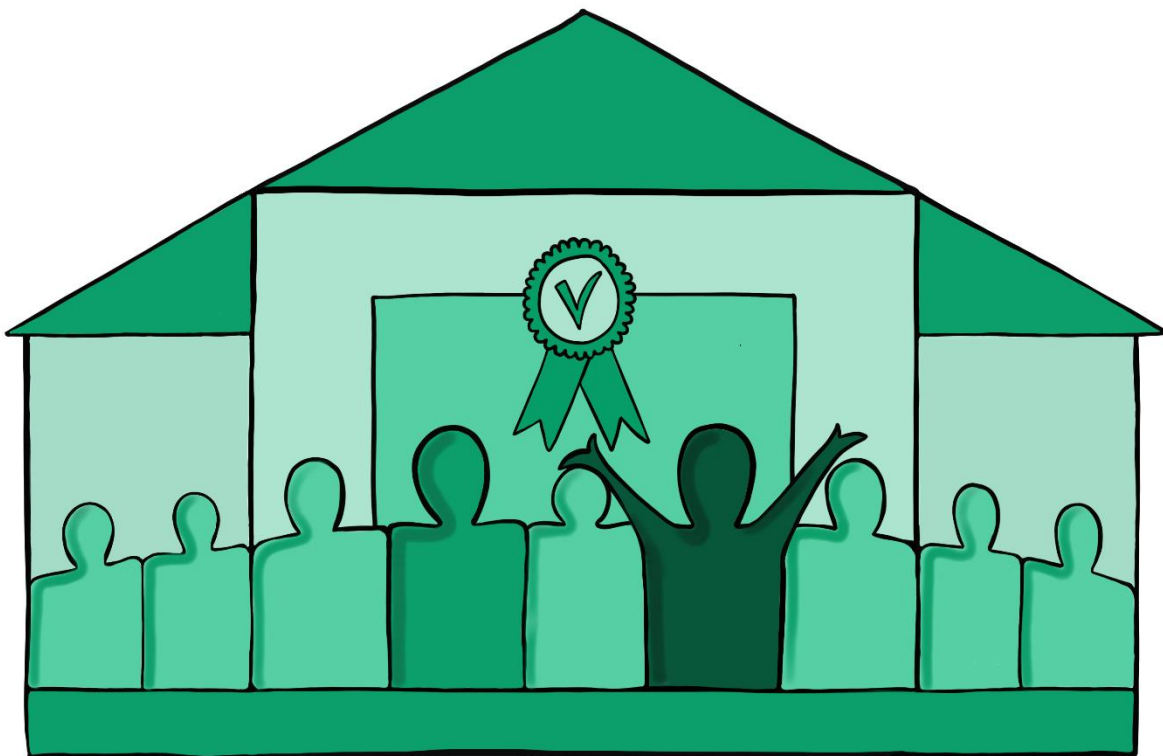


Anne Holm-Nordhagen, Ida Holth Mathiesen og Trond Buland

## Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen

Et utviklingsarbeid i samarbeid med praksis



Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen



NTNU Samfunnsforskning AS  
Tlf.: 91897727  
E-post: [kontakt@samforsk.no](mailto:kontakt@samforsk.no)  
Besøksadresse: Dragvoll Allé 38 B  
7049 Trondheim

WEB: 978-82-7570-708-4  
TRYKK: 978-82-7570-709-1

## Forord

Med dette foreligger rapporten til forsknings- og utviklingsprosjektet «Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen». Rapporten dokumenterer hvordan vi sammen med representanter fra praksisfeltet har utviklet nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen i Norge.

Prosjektet er gjennomført av Anne Holm-Nordhagen fra Universitetet i Sørøst-Norge (USN), Ida Holth Mathisen fra NORCE Research og Trond Buland fra NTNU Samfunnsforskning. Rie Thomsen fra Aarhus Universitetet har kvalitetssikret leveransen, og Siri Mordal fra NTNU Samfunnsforskning har bistått prosjektet administrativt. Prosjektet er gjennomført på oppdrag fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir), som en opsjon knyttet til prosjektet «Kvalitet i karriereveiledningen i skolen» gjennomført i 2021-22. Prosjektperioden har vart fra juni 2022 til desember 2022.

Vi benytter anledningen til å takke Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) for at de gjennom prosjekter som dette setter søkelys på utvikling av kvalitet i karriereveiledning i skolen, og for at vi har fått muligheten til å gjennomføre dette prosjektet. I tillegg vil vi takke alle elever, foreldre, karriereveiledere, ledere og andre aktører i karriereveiledningsfeltet for engasjert deltagelse i våre fremtidsverksteder. Vi vil også takke HK-dir for administrativ støtte til organisering og gjennomføring av fremtidsverkstedene. Målet med prosjektet har vært å få frem et bilde av karriereveiledningen i skolen når den fungerer på sitt beste. Det gjør vi best i samarbeid med praksis.

Drammen, Stavanger og Trondheim, 7. desember 2022

Anne Holm-Nordhagen, Ida Holth Mathisen og Trond Buland

Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen

## Innhold

<b>Forord</b> .....	2
<b>Innledning</b> .....	6
<b>Bakgrunn</b> .....	6
<b>Sentrale begreper</b> .....	6
<b>Metode</b> .....	8
<b>Fremtidsverksted</b> .....	8
<b>Utvalg</b> .....	10
<b>Enhet for analyse (data)</b> .....	12
<b>Oppdragsgivers rolle i prosjektet</b> .....	12
<b>Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen</b> .....	14
<b>Eleven som utgangspunkt</b> .....	14
<b>Felles forståelse</b> .....	16
<b>Tydelige mål</b> .....	17
<b>Sentral plassering</b> .....	19
<b>Høy kompetanse</b> .....	20
<b>Karriereveilederen</b> .....	22
<b>Ledelse</b> .....	25
<b>Samarbeidspartnere i skolen</b> .....	26
<b>Samarbeidspartnere utenfor skolen</b> .....	28
<b>Foresatte</b> .....	29
<b>Summen av ambisjonene er elevens utbytte</b> .....	31
<b>Oppsummering og avslutning</b> .....	32
<b>Referanser</b> .....	33

Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen

## Innledning

### Bakgrunn

I forlengelse av forskningsprosjektet *Kvalitet i karriereveiledning i skolen* (Mordal et al 2022), har den samme gruppen forskere fått i oppdrag å utvikle *Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen*. De nye ambisjonene er utviklet sammen med aktører fra praksisfeltet.

Gjennom mange omfattende forskningsprosjekter (T. Buland et al., 2011, 2020; T. H. Buland et al., 2015; T. Buland & Havn, 2003; Mordal et al., 2022), er det tegnet opp et grundig bilde av karriereveiledning i skolen i Norge. Resultatene fra de ulike undersøkelsene som er gjennomført, er bekreftet på tvers av de ulike prosjektene, og har bidratt til å synliggjøre vedvarende utfordringer i karriereveiledning i skolen i Norge. Eksempler på slike utfordringer er opplevelsen av ressursmangel, tidstyv-problematikk, vedlikehold av eksterne nettverk og karriereveilederens opplevelse av å være ensom i sin rolle i skolen. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse fikk 1. juli 2021 det faglige ansvaret for karriereveiledning i skolen. Siden den gang har de initiert en rekke prosjekter som har hatt til hensikt å skaffe et solid kunnskapsgrunnlag for karriereveiledning i skolen, som skaper et utgangspunkt for å jobbe med utvikling av kvalitet. Dette prosjektets bidrag er å gi arbeidet med kvalitet i karriereveiledning i skolen et bilde å strekke seg etter. Bildet er de nye ambisjonene for karriereveiledning i skolen.

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 begreper

#### *Ambisjoner*

Vi har jobbet frem nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen. I denne sammenhengen skal ambisjoner forstås som ønskede fremtidsbilder. I forståelsen av begrepet ligger også en forutsetning om at for å nå de nye ambisjonene, forutsetter det at aktører i fagfeltet er *ambisiøse*. Det innebærer at aktører i fagfeltet, etter å ha satt seg tydelige og høye målsettinger, også jobber hardt for å nå dem. Vi har forsøkt å sette høye ambisjoner for karriereveiledningen i skolen på grunnlag av ønsker og visjoner som kom fram i dialog med praksisfeltet, uten å la ambisjonene bli begrenset av mulighetsrommet for karriereveiledningen som gjelder i skolen i dag.

### *Karriereveiledning*

I arbeidet med de nye ambisjonene for karriereveiledning, har det vært nødvendig å avklare hvilken forståelse av begrepet som legges til grunn. Vi har valgt å legge til grunn en bred tilnærming til karriereveiledningsbegrepet. Det innebærer at vi ønsker at begrepet skal favne alle de planlagte/strukturerte aktivitetene i skolen som bidrar til elevens karrierelæring (forstått som elevens prosess) og karrierekompetanse (forstått som målet for prosessen). Når vi velger en slik tilnærming, gir det mening å forstå karriereveiledning slik karriereveiledning defineres i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning:

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

Denne definisjonen gjør at vi kan betrakte karriereveiledning som et samlebegrep for alle de aktivitetene som har som mål å bidra til karrierelæring og karrierekompetanse hos eleven. Det innebærer at begrepet karriereveiledning også favner karrierelæring og karriereinformasjon, og at dette kan utføres og tilrettelegges for på ulikt vis av alle ansatte på skolen. I dette prosjektet betrakter vi faget utdanningsvalg som en del av den samlede karriereveiledningen i ungdomsskolen.

Når vi i dette arbeidet omtaler *karriereveilederen*, så skal det forstås som den som er ansatt i en stilling eller funksjon som rådgiver i skolen, og som har ansvar for karriereveiledning (eller utdannings- og yrkesrådgivning, som det heter i forskrift til opplæringsloven) i en eller annen form.

Karriereveiledning i skolen henviser til karriereveiledningen i ungdomsskole og videregående skole.



## Metode

### Fremtidsverksted

I dette prosjektet har vi benyttet fremtidsverksted som metode. Et fremtidsverksted har til hensikt å la deltagerne fungere som «sosiale arkitekter» (Paaby, u.å.), ved at de bruker sin kreativitet og fantasi, og sine tanker, ønsker og visjoner, til å konstruere konkrete utopiske bilder av en ønsket fremtid. Fremtidsverkstedene er forankret i SØT-modellen (Kversøy & Hartviksen, 2018). I SØT-modellen kartlegges først *Situasjonen nå*, og deretter *Ønsket situasjon*. Disse to danner utgangspunkt for å beskrive *Tiltak* som må iverksettes for å bevege seg fra situasjonen nå til ønsket situasjon.

I dette prosjektet er det kartlegging av situasjonen nå og ønsket situasjon som har vært utgangspunkt for aktiviteten. I fremtidsverkstedene hadde vi to sentrale faser; *Kritikkfase* og *Utopifase* (Paaby, u.å.), hvorav Utopifasen var den vesentligste for å bygge nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen. Det som i SØT-modellen omtales som *Tiltak*, er ikke en del av oppdraget i dette prosjektet. Tiltakene vil imidlertid være en naturlig fortsettelse med utgangspunkt i ambisjonene. Tiltakene kan utvikles og iverksettes både på overordnet, regionalt og lokalt nivå (Mordal et al., 2022, s. 92).

Fremtidsverkstedene ble organisert på følgende måte:

Fase	Praktisk	Innhold	Forskernes rolle
Innledning	Deltagerne har satt seg ned ved gruppebord. Gruppebordene var merket, slik at alle fant sin «riktige» plass ved et bord fra start.	Kort presentasjon av prosjektet, og prosjektets hensikt. Metoden «Fremtidsverksted» ble forklart, og reglene for øktene introdusert.	Forskergruppen tok imot deltagerne etter hvert som deltagerne kom, og viste dem til bordene.  Forsker introduserte de ulike fasene i plenum.
Kritikkfase: Situasjonen nå	Deltagerne jobbet med utgangspunkt i en A3 plakat som ble lagt på bordet. På den er var formulert en problemstilling* de jobbet ut ifra. Deltagerne skrev sine innspill direkte på plakaten.	Deltagerne ble oppfordret til å beskrive sin opplevelse av karriereveiledning i skolen på nåværende tidspunkt. I denne fasen var det lov å være kritisk til karriereveiledningen, uten videre begrunnelse.	Forskerne bisto prosessene som foregikk ved bordene. Støttet deltagerne som turte å være kritiske. Forskerne bidro ikke med egne meninger.

## Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen

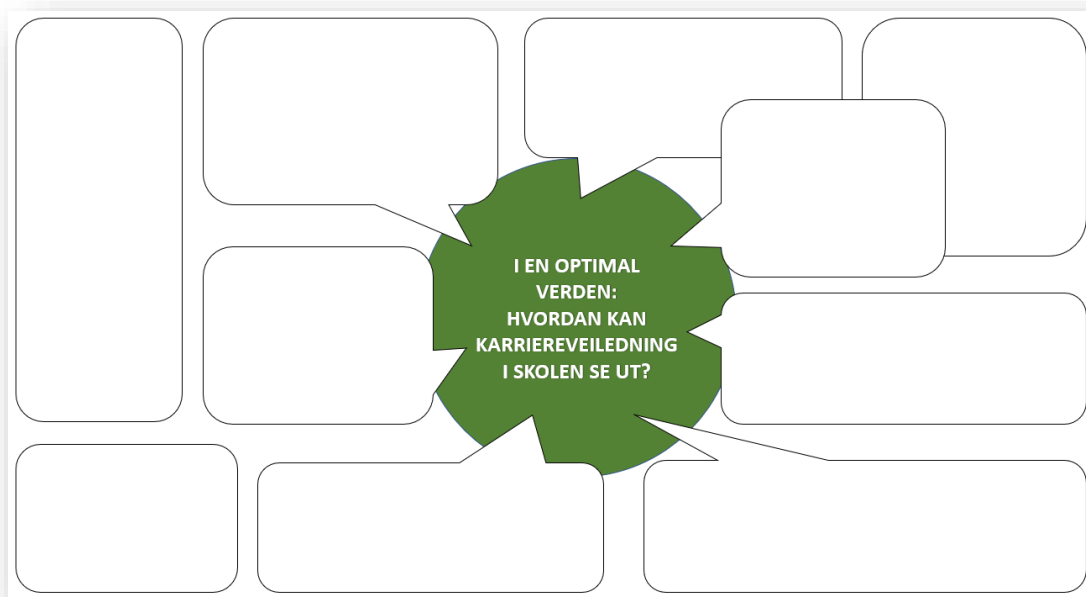
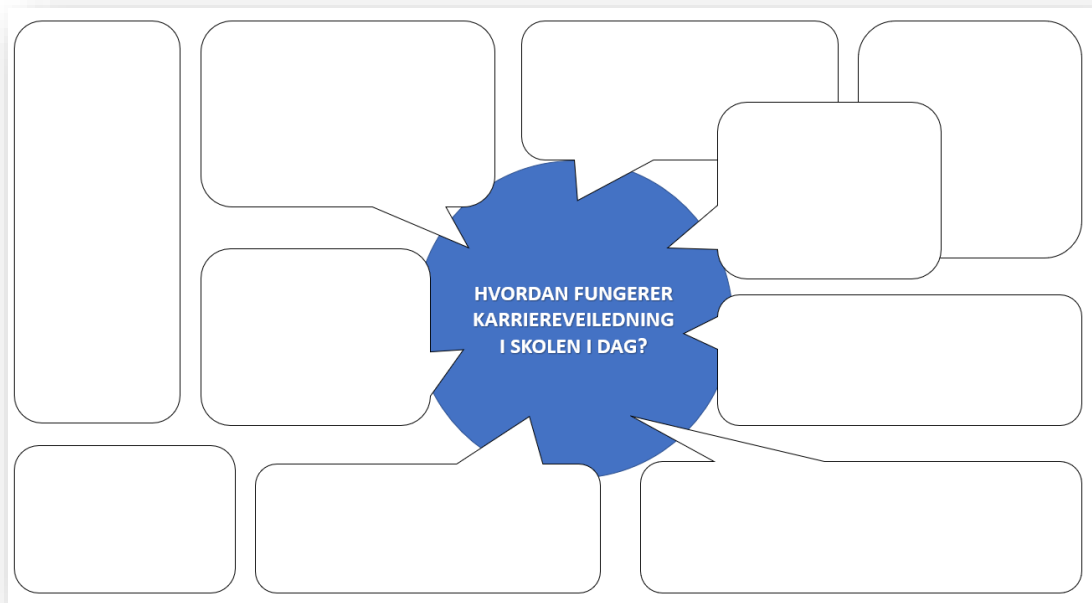
Utopifase: Ønsket situasjon	Bildekort ble lagt ut på bordene, de ble brukt i en innledende runde for å «vekke» deltageres kreativitet. En A3 plakat ble lagt på bordet. På den var det formulert en problemstilling**, deltagerne skrev sine innspill direkte på plakaten.	Innledning med bildekort. Det ble jobbet frem en fortelling om hvordan deltagerne i gruppen kunne se for seg hvordan karriereveiledningen i skolen kan se ut i fremtiden. Denne fasen var uten hindringer, og tok ønsker og drømmer (utopier) på alvor.	Forskerne delte ut bildekort, og introduserte på hvert sitt bord hvordan de kan brukes. Forskerne bidro til å sette i gang diskusjonene, men holdt seg litt i bakgrunnen når deltagerne jobbet ut sine visjoner/utopier.
Oppsummering	Forskerne satt seg ved bordene og fasiliterte oppsummeringen i hver vår gruppe. Det ble gjort lydopptak av samtalen.	Deltagerne ble oppfordret til å oppsummere det de sammen hadde jobbet frem, både i kritikkfasen og utopifasen. De reflekterte rundt den prosessen de har vært i, og resultatet som har kommet ut av den.	Forsker introduserte økten i plenum. Forskerne fasiliterte hver sin oppsummering, og brakte inn våre egne forskningsspørsmål i samtalen der det er naturlig. Forskerne tok hvert vårt lydopptak.
Deling i plenum	Alle deltagerne ble samlet i plenum.	De tre/fire gruppene delte sine visjoner og utopier med hverandre, med utgangspunkt i sine plakater. Det ble åpnet for innspill på hverandres «resultater» og prosess.	Forsker styrer seansen. Forskere tar notater: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan fremstilles «resultatene» og prosessene?</li> <li>• Hvilke innspill kommer?</li> </ul>

\*Problemstillingen til kritikkfasen: **Med utgangspunkt i deres opplevelser og erfaringer: Hvordan fungerer karriereveiledning i skolen i dag?**

\*\*Problemstillingen til utopifasen: **I en optimal verden, og sett fra deres perspektiv: Hvordan kan karriereveiledningen se ut?**

## Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen

A3-plakatene som ble brukt under workshopen, og som ble analysert i etterkant så slik ut:



### Utvalg

Et fremtidsverksted er en «nedenfra-og-opp-prosess», som forankres i deltagerens hverdagserfaringer (Paaby, u.å.) Deltagere i de fremtidsverkstedene som vi har avholdt er rekruttert fra skolen (elever, rådgivere, ledere), skolens samarbeidspartnere (foreldre) og andre relevante aktører som på en eller annen måte har en relasjon til karriereveiledningen i skolen. Det er HK-dir som har stått for rekrutteringen til fremtidsverkstedene. Forskersteamet bidro til å sette rammer for

## Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen

hvilke grupper og antall som skulle rekrutteres, og har stått for utforming av skriftlig informasjon til deltagerne i forkant av fremtidsverkstedene og søknad til NSD om å få gjennomføre datainnsamlingen. Vi har avholdt parallelle fremtidsverksteder (FV) i tre runder, fem til åtte deltagere pr. FV):

### Deltagere i runde 1:

- FV1: Karriereveiledere fra ungdomsskolen
- FV2: Karriereveiledere fra videregående skole
- FV3: Ledere i skolen

### Deltagere i runde 2:

- FV4: Elever fra ungdomsskolen
- FV5: Elever fra videregående skole
- FV6: Unge voksne, 19-25 år (som relativt nylig har fullført vgs)
- FV7: Foreldre med barn i alderen 14-19 år

### Deltagere i runde 3:

- FV8-12: Fem sammensatte grupper med deltagere fra Nasjonalt forum for karriereveiledning, som representerte: NAV, Fylkeskommunene, Virke, Rådgiverforum Norge, Utdanningsdirektoratet, Norsk studentorganisasjon, Imdi, IKVO- interesseorganisasjonen for kommunal voksenopplæring, Senter for seniorpolitikk, Utdanningsforbundet, Karriereforum i høyere utdanning (KFH), Unio, Akademikerne, Nettverket for karrieresenterledere, KS, Skolelederforbundet, Organisasjon for norske fagskolestudenter (ONF), Arbeid og inkludering i NHO, og LO.

Til sammen har 78 personer deltatt i fremtidsverkstedene. Vi anser dette som et relativt godt grunnlag. Det finnes imidlertid noen svakheter i utvalget, som er viktig å adressere. Den viktigste svakheten i dette utvalget er at lærere ikke er representert. Lærerne er en sentral samarbeidspartner for karriereveiledere i skolen, og er de i skolen som tilbringer mest tid sammen med eleven. Det var et uttalt ønske både fra oppdragsgiver og forskergruppa at lærere skulle være representert i utvalget. Det ble gjort gjentatte forsøk på å rekruttere lærere til deltagelse, men uten hell.

Videre er det en mulig svakhet ved utvalget at det er begrenset geografisk og demografisk spredning på deltagerne i runde 1 og 2. De aller fleste deltagerne kom fra det sentrale østlandsområdet, og ingen av deltagerne sto utenfor skole og arbeidsliv. Det innebærer også at elevene som har deltatt i snitt kan sies å mestre skolen og skolehverdagen relativt godt. De elevene som ikke er fanget opp i

dette utvalget er dermed de som befinner seg i randsonen av skolen, som enten er på vei ut eller inn i skolen.

### Enhet for analyse (data)

I fremtidsverkstedene ble det benyttet store plakater (se side 7 og 8) som deltagerne skrev sine tanker, ønsker, visjoner og refleksjoner ned på. Disse er samlet inn. I tillegg har vi gjort lydopptak av oppsummeringen av hvert fremtidsverksted. Disse er sentrale datakilder. Alle som har fasilitert eller observert diskusjonene rundt bordet underveis i fremtidsverkstedene har også loggført egne betraktninger og observasjoner.

Det er gjort en refleksiv tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006; Clarke & Braun, 2018) av det samlede materialet. Ambisjonene er å betrakte som bakenforliggende temaer som vi har jobbet frem med utgangspunkt i deltagerens utsagn og refleksjoner i fremtidsverkstedene. Temaene fra fremtidsverkstedene er også holdt opp imot resultatene fra undersøkelsen i prosjektet Kvalitet i karriereveiledning i skolen (Mordal et al, 2022). Deltagerne har av praktiske årsaker ikke deltatt i de innledende rundene av den tematiske analysen, men har deltatt med sine innspill i de siste rundene av analysen, hvor temaene var i ferd med å etableres. Dette sikrer at fortellingen om de nye ambisjonene er gjenkjennbar for de som har bidratt med elementer inn i den.

Rammene for prosjektet har vært begrensede. Oppdraget har vært å utvikle nye ambisjoner, ikke å skrive en omfattende forskningsrapport. Denne rapporten inneholder derfor ingen sitater, og vi går ikke nærmere inn på hvordan temaene er utviklet annet enn å si at de er kommet frem gjennom en tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006; Clarke & Braun, 2018) av det som kom frem i fremtidsverkstedene. Det betyr ikke at alle deltakerne støtter alle ambisjonene, ulike perspektiver ble fremmet i ulike grupper. De to kategoriene, kontekst og roller, var en måte å sortere de ulike temaene som fremkom i analysen. Gjennomgangen av ambisjonene presenterer resultatet av analysen forskergruppen har gjort av det innsamlede materialet.

### Oppdragsgivers rolle i prosjektet

HK-dir har gitt forskergruppen oppdraget om å utvikle nye ambisjoner i skolen. Oppdraget og dets rammebetingelser har vært utgangspunkt for organiseringen av prosjektet. Innenfor rammene har forskergruppen hatt metodefrihet, men det har vært et tydelig ønske fra oppdragsgiver at ambisjonene skal utvikles i samarbeid med praksis. Oppdragsgiver har stilt lokaler til rådighet og sørget for bevertning underveis i fremtidsverkstedene. Det er forskerne som har fasilitert fremtidsverkstedene. Det har vært et viktig prinsipp at fremtidsverkstedene er gjennomført med en «nøytral» fasilitator, som ikke har hatt noen form for myndighet eller makt over deltagerne (Paaby, u.å.). Representanter fra oppdragsgiver har imidlertid vært til stede i rommet, men kun som delvis

## Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen

deltagende observatører. Forskerne har fungert som prosessledere, uten å bidra med egne meninger og ideer. I runde 3, var det gruppene selv som fasiliterte prosessen i fremtidsverksted. Instruksjoner om de ulike fasene osv. ble gjort av en av forskerne i plenum, og fulgt opp på bordene av gruppene selv. I fremtidsverkstedene i runde 3 var både forskere og representanter for oppdragsgiver passive observatører, mens samtalen ved bordene ble fasilitert av deltagerne selv, ved å sammen velge en ordstyrer.

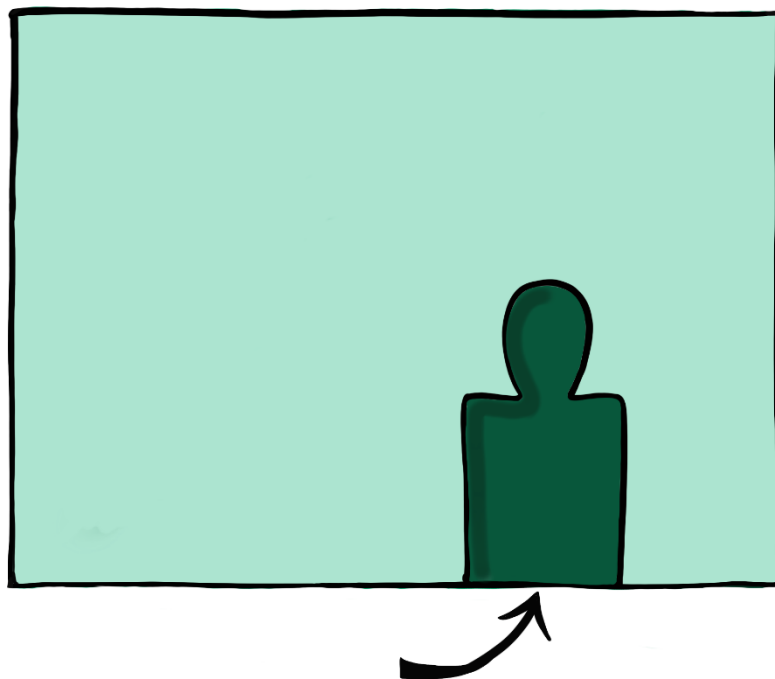
## Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen

Gjennom fremtidsverkstedene, og analysen av materiale fra disse, har vi utviklet nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen. Ambisjonene er delt i to kategorier:

- Ambisjoner som handler om utgangspunkt og kontekst for karriereveiledning i skolen
  - Eleven som utgangspunkt
  - Felles forståelse
  - Tydelige mål
  - Sentral plassering
  - Høy kompetanse
- Ambisjoner som er knyttet til de ulike rollene i skolens karriereveiledning
  - Karriereveilederen
  - Ledelse
  - Samarbeidspartnere i skolen
  - Samarbeidspartnere utenfor skolen
  - Foresatte

I det følgende vil ambisjonene presenteres hver for seg. Selv om ambisjonene presenteres, og kan betraktes, hver for seg, er det viktig å påpeke at de har størst potensiale når de sees i sammenheng med hverandre.

### Eleven som utgangspunkt



## Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen

Utgangspunktet for de nye ambisjonene for karriereveiledning i skolen er eleven. Det kommer tydelig frem i fremtidsverkstedene at for de aller fleste aktører, er det eleven som er i fokus når karriereveiledning planlegges, gjennomføres og evalueres. I et bilde som samler ambisjonene under ett, er eleven derfor i fokus, og utgangspunktet for hvilken rolle karriereveiledning skal ha i skolen. Det er en ambisjon at alle elever i skolen skal få karriereveiledning av god kvalitet. Det understrekes av flere deltagere i fremtidsverkstedene at denne ambisjonen omfatter også elever med særskilte behov, og som kan trenge en egen form for tilrettelegging for å nyttiggjøre seg karriereveiledningen. Med utgangspunkt i sine egne forutsetninger er det en del av både utgangspunkt og ambisjoner at elevene skal være aktive i sine egne karrierelæringsprosesser. Det innebærer at karriereveiledning ikke er noe de blir passivt mottakere av, men at karriereveiledning skal være prosesser som oppmuntrer til og belager seg på aktivitet og engasjement hos eleven selv.

Når eleven er utgangspunktet for ambisjonene for karriereveiledning i skolen, er det vesentlig at eleven også er representert i planlegging og evaluering av skolens karriereveiledning. Dette er ønsket i fremtidsverkstedene, både av de som har ansvar for planlegging og organisering av karriereveiledning, og av noen av elevene selv.

### **Eleven som utgangspunkt - Ambisjoner:**

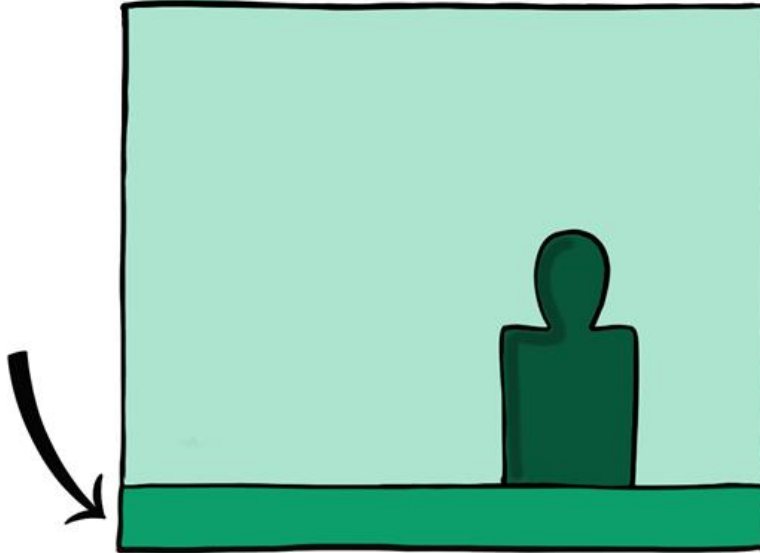
Alle elever får karriereveiledning av god kvalitet, også elever med særskilte behov.

Eleven er aktiv i egen karrierelæringsprosess.

Elevene er representert i planlegging og evaluering av skolens karriereveiledning.



## Felles forståelse



En forutsetning for å sette tydelige og felles mål for karriereveiledning er at alle ansatte i skolen har en felles forståelse for hva karriereveiledning er og skal bidra til. I fremtidsverkstedene blir det tydelig at for å diskutere karriereveiledning, så må det avklares hvilken mening som knyttes til begrepet, og hvordan begrepet skal forstås i praksis. Det etterlyses på tvers av de ulike gruppene i fremtidsverkstedene en felles fortolkning eller en felles forståelse av hva karriereveiledning i skolen kan og skal være. En målsetning kan vedtas, men en felles forståelse må utvikles. Forståelsen av hva begreper som karriereveiledning, karrierelæring og karrierekompetanse betyr, og hvordan skolen på best mulig måte kan være en arena for karriereveiledning, må altså vokse fram lokalt innenfor rammen av fagfeltet, og innenfor de rammer som overordnede myndigheter har definert. Oversettelsen til lokal praksis kan vokse frem gjennom lokal operasjonalisering av initiativ fra overordnet nivå.

## Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen

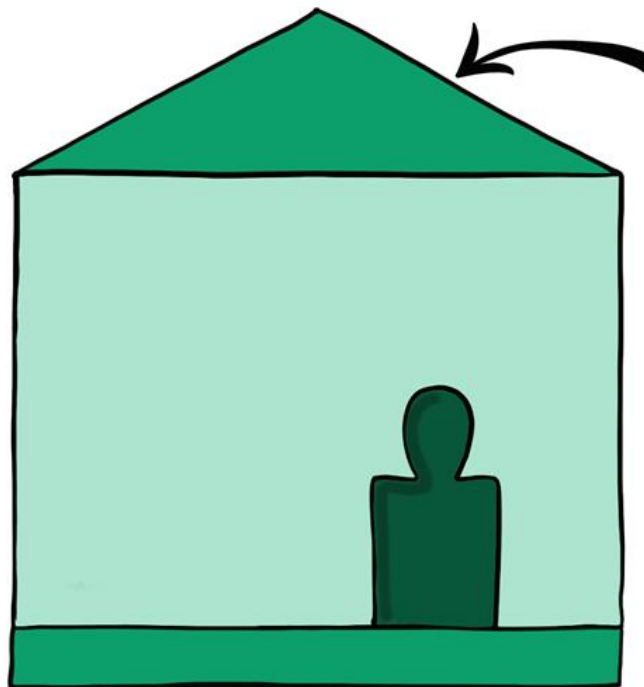
Ambisjonen om en felles forståelse handler om at alle aktørene ved hver enkelt skole, dvs. både ansatte, elever og foreldre, deler en grunnleggende forståelse, og dermed et felles begrepsapparat når det gjelder karriereveiledning. En slik grunnleggende felles forståelse, rommer imidlertid også at ulike aktører kan betrakte karriereveiledning fra ulike perspektiver, og ha egne innfallsvinkler til karriereveiledning. I skolen innebærer ambisjonen også at alle ser og forstår det bidraget de kan gi til elevenes karrierelæring. En slik felles forståelse vil bidra til at karriereveiledningen blir mindre personavhengig, og lettere blir en felles oppgave.

### Felles forståelse - Ambisjoner:

Alle på skolen har en grunnleggende felles forståelse av hva karriereveiledning er, og hva karriereveiledning kan og skal bidra til.

Alle på skolen ser sitt eget og andres bidrag i elevens karrierelæring.

## Tydelige mål



Det er en ambisjon at det skal foreligge en tydelig overordnet definisjon av hva målsettingen med karriereveiledning i skolen er. Alle på skolen må kjenne de beskrivelser og rammer som er gitt, og vite hva det er forventet at skolen skal jobbe fram mot, både på individ- og samfunnsnivå.

## Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen

Med dette som utgangspunkt er det en ambisjon at hver enkelt skole, på bakgrunn av overordnede føringer, skal utarbeide sin lokale programplan for karriereveiledning. Denne ambisjonen er konkret foreslått av flere deltagere i fremtidsverkstedene. En programplan for karriereveiledning bør inneholde:

- HVA som er skolens målsetning med karriereveiledning, og hvilke aktiviteter som ledes ut av denne målsetningen
- HVORDAN karriereveiledningen skal foregå, med en beskrivelse av hvem som gjør hva og på hvilke tidspunkt
- HVORFOR man søker å oppnå de målene som er satt, og hvorfor aktivitetene gjennomføres på den måten som beskrives.

Programplanen bør utarbeides gjennom prosesser som involverer alle ansatte. På den måten skapes et eierforhold for hvert enkelt ansatts rolle i skolen karriereveiledning.

Skolens eksterne samarbeidspartnere, dvs. hjemmet/foresatte, lokalt næring- og arbeidsliv, andre skoler (for eksempel ungdomsskoler og videregående skoler man samarbeider med) og deres roller bør defineres i den lokale programplanen.

En ambisjon som omfatter samarbeidsprosesser slik som skissert over, vil bidra til at flere i organisasjonen blir involvert i arbeidet. Den kan bidra til å skape en opplevelse av fellesskap i forståelsen av og arbeidet med karriereveiledningen i skolen. Ansvar for oppgaven vil dermed ikke lenger ligge på karriereveileder alene, men være forankret i skolens planapparat og hos andre ansatte, både intern på skolen og eksternt. Det er allikevel viktig å påpeke at arbeids- og ansvarfordelingen må være tydelig, slik at ansvar til alle ikke medfører en pulverisering av oppgaven.

### **Tydelige mål – Ambisjoner:**

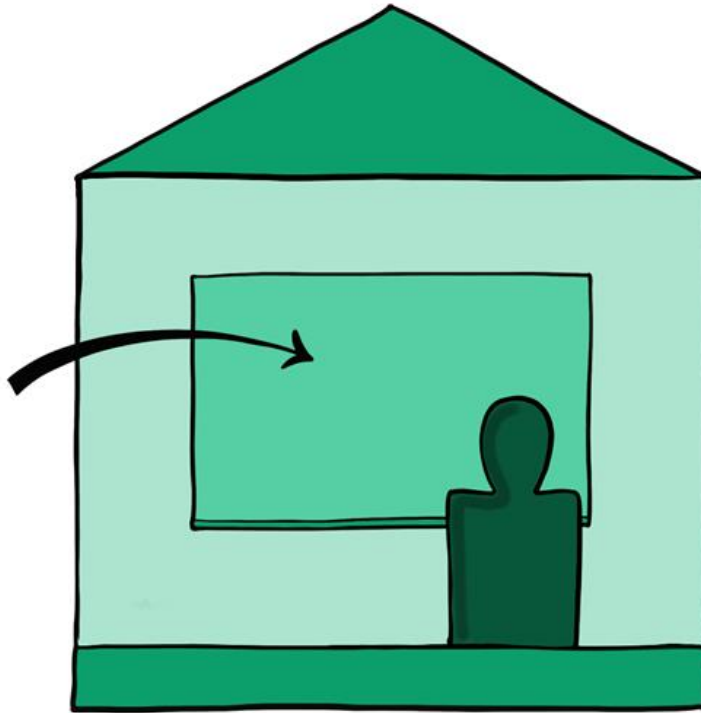
Overordnet nivå har en klar beskrivelse av hva karriereveiledning i skolen er, hva utbyttet skal være, og hvilke rammer karriereveiledning skal foregå innenfor.

Alle på skolen kjenner beskrivelser og rammer som er gitt fra overordnet nivå.

Skolen har en lokal programplan for karriereveiledning.

Alle på skolen, og skolens eksterne samarbeidspartnere, kjenner innholdet i skolens programplan for karriereveiledning.

## Sentral plassering



Mange aktører har i fremtidsverkstedene påpekt at karriereveiledningen i skolen i dag har en tendens til å bli marginalisert, og oppfattet som noe på siden av det som er skolens kjernevirksomhet. En viktig ambisjon for mange er derfor at karriereveiledningen skal ta «skrittet inn i kjernen av skolen», i den forstand at karriereveiledning på ulike nivå blir definert som en del av de sentrale områdene for skolens arbeid. Noen deltakere har formulert det som at vi trenger en ny fagfornyelse, der karriereveiledning fra overordnet nivå defineres inn i skolens kjernevirksomhet, som en sentralt plassert aktivitet som også bidrar til at skolen når sine andre mål.

Dette kan være utgangspunktet for en prosess der karriereveiledningen innarbeides som en sentral del av den enkelte skolens planapparat, som f.eks. lokale læreplaner, virksomhetsplan, årshjul, og videre blir en del av skolens praksis på alle områder. Dette vil innebære at karriereveiledning innlemmes i alle skolens fag, og samtidig etableres og anerkjennes som en selvstendig, sentral og viktig del av i skolens praksis. For at dette skal skje, er det nødvendig at det er definert på overordnet nivå at karriereveiledning er en del av skolens kjernevirksomhet. Det vil bety at karriereveiledning må være tydeligere forankret i overordnede dokumenter som gjelder for skolen, som lov og forskrift, overordnet del og læreplaner. Ambisjonen innebærer at karriereveiledning må være synlig som overordnede myndigheters krav om at karriereveiledning forstås som en del av kjernevirksomheten, og ikke noe som er «valgfritt», og dermed avhengig av tilfeldige ildsjelers

## Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen

engasjement og innsats. Ifølge forskrift til opplæringsloven har elevene i skolen rett på nødvendig rådgivning. Sånn sett er ambisjonen allerede nedfelt i lov og forskrift i skolen, uten at alle i skolen er bevisst på dette. En viktig del av ambisjonen blir derfor å synliggjøre karriereveiledning som en sentral del av den pålagte virksomheten.

### **Sentral plassering – Ambisjoner:**

Overordnet nivå definerer karriereveiledning som en del av skolens kjernevirksomhet.

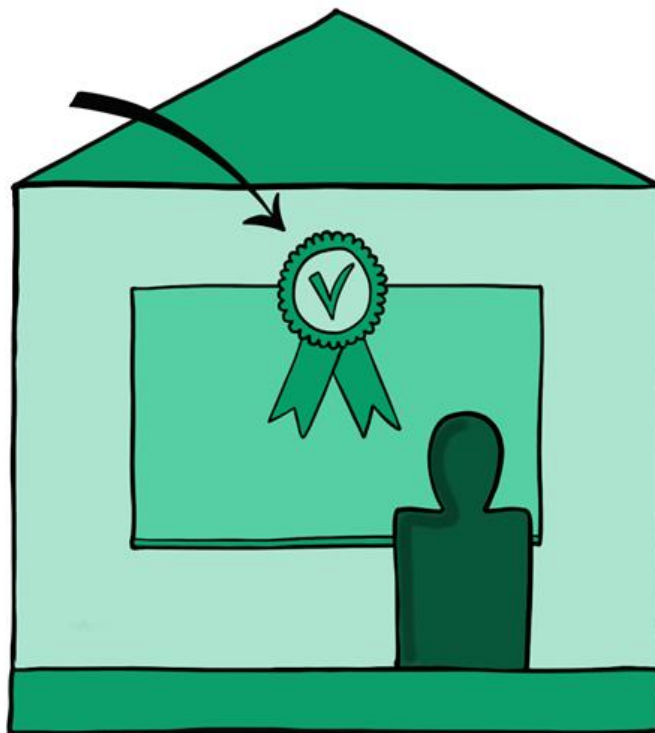
Karriereveiledning er en del av skolens overordnede planer.

Karriereveiledning er i praksis en del av skolens kjernevirksomhet.

Karriereveiledning er integrert i alle fag.

Karriereveiledning er anerkjent og prioritert som et eget fagområde i skolen.

## Høy kompetanse



En klar ambisjon hos flere av deltagerne i fremtidsverkstedene var at alle involverte aktører i skolens karriereveiledning har den nødvendige kompetanse for å fylle sine ulike roller. For å oppnå dette er

## Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen

det en ambisjon at det skal gjennomføres et eget kompetanseløft for karriereveiledningen i skolen. Målet må være et minstekrav om formell utdanning for de som skal være karriereveiledere. For at dette ikke skal bli et løstrevet skippertak, er ambisjonen videre at kompetanseheving skal inngå i en langsiktig prioritering av karriereveiledning i skolen.

For å oppnå ambisjonene om felles forståelse, tydelige mål og sentral plassering må også andre enn karriereveilederen få del i et slikt kompetanseløft. Dette handler ikke om at alle skal ha den samme kompetansen, eller at alle skal bli karriereveiledere. Karriereveilederen(e) må ha spisskompetanse, som den som profesjonelt kan veilede elevene, bistå elevene i sin søken etter informasjon om utdanning og arbeid, og dessuten kan lede kollegiets arbeid med karrierelæring. De andre aktørene i skolen trenger derimot kunnskap om hva karriereveiledningen er og kan bety, for å kunne fylle sine oppgaver. Siden kompetanse på karriereveiledning er noe som flere enn karriereveileder trenger, er ambisjonen at dette også inkluderes i allmennlærerutdanningen, og at det er integrert i beskrivelsen av læringsutbytte ved alle lærerutdanningsinstitusjoner. Det samme gjelder i utdanning av skoleledere.

Ambisjonen om høy kompetanse omfatter også en idé som dukket opp i et av fremtidsverkstedene; at det opprettes et Nasjonalt senter for karriereveiledning i skolen.<sup>1</sup> Dette skal fungere som en støttefunksjon for utvikling på feltet, og være en ekstern ressurs for skolens kvalitets- og kompetanseutvikling på karriereveiledningsfeltet. Sentrerts oppgaver kan bl.a. handle om å systematisere og formidle oppdaterte kunnskap til praksisfeltet og beslutningstakere. Senteret skal dessuten kunne initiere relevant forskning rundt skolens karriereveiledning. Et slikt senteres oppgaver skal være definert som en praksisrettet og utadrettet virksomhet knyttet til kvalitetsutvikling i karriereveiledning i skolen.

---

<sup>1</sup> I dag finnes det flere nasjonale sentere knyttet til UH-sektoren som fungerer som kompetansemiljø og jobber med forskning, formidling og utvikling i tett samarbeid med praksisfeltet. Se for eksempel Matematikksenteret (<https://www.matematikkcenteret.no/>), Lesesenteret (<https://www.uis.no/nb/lesesenteret>), Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring (<https://nafo.oslomet.no/>) eller Nasjonalt senter for kunst og kultur i opplæringen (<https://kunstkursenteret.no/>)

### Høy Kompetanse – Ambisjoner:

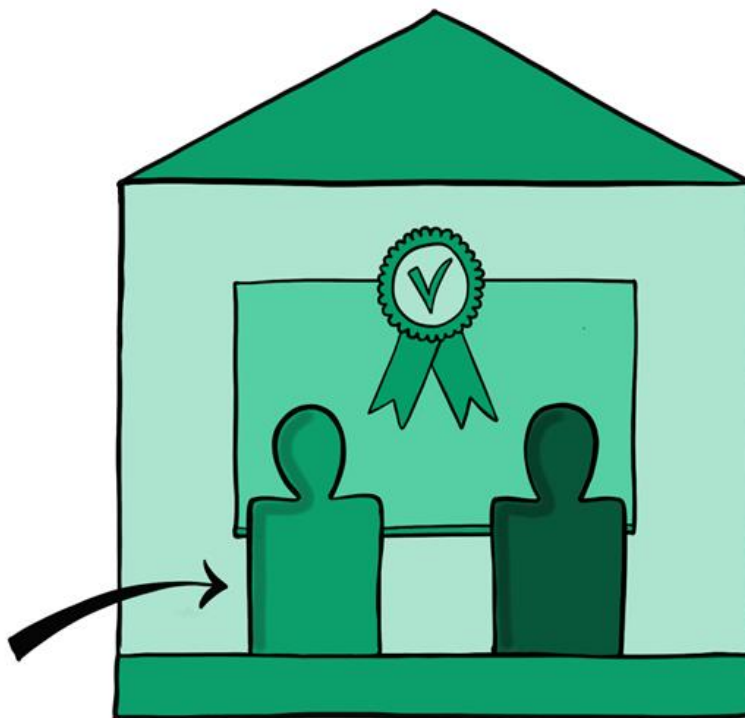
Det gjennomføres et eget kompetanseløft for karriereveiledning i skolen.

Det gjøres en kontinuerlig prioritering av kompetanseutvikling i karriereveiledning i skolen.

Det etableres et nasjonalt ressurscenter for karriereveiledning i skolen.

Karriereveiledningen er integrert i læringsutbyttebeskrivelsene i lærerutdanningen.

### Karriereveilederen



Både elever, karriereveiledere, ledere og representanter fra Nasjonalt forum for karriereveiledning var svært opptatt av nødvendigheten av å ha karriereveiledere med høy kompetanse. Det er derfor en klar ambisjon at alle karriereveiledere i skolen skal ha relevant formell kompetanse, og arbeide på et oppdatert og kunnskapsbasert karrierefaglig grunnlag. Ambisjonen omfatter også kompetansekrav ved nyansettelser, og et krav om formell kompetanseheving hos de som allerede er ansatt. Dette krever tilrettelegging fra arbeidsgivers side. Det fremstilles som vesentlig for deltakerne i fremtidsverkstedene at karriereveiledningsstillinger utlyses med kompetansekrav, slik at rollen ikke kan brukes som «omplasseringsstilling» uten kvalifiseringskrav. Dette henger sammen med

## Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen

ambisjonen om å plassere karriereveiledning inn i skolens kjernevirksomhet, og et ønske om å heve statusen til karriereveiledningsfeltet i skolen. Da er man også nødt til å stille krav til kompetanse.

Karriereveilederne og representanter fra Nasjonalt forum for karriereveiledning var opptatt av å styrke karriereveiledningen som profesjon i skolen. I forlengelsen av dette er det også en ambisjon at karriereveiledning skal være en egen profesjon i skolen, ikke bare en funksjon. Det betyr ikke nødvendigvis at enhver karriereveileder i skolen skal være karriereveileder i 100% av sin stilling. At karriereveileder også underviser fremstilles av flere av deltakerne å ha stor verdi når det gjelder å kunne bygge relasjoner til elevene.

Særlig karriereveilederne var opptatt av at arbeidsbeskrivelsen for karriereveiledere i skolen er utydelig, og dermed bidrar til at det kan bli stor ulikhet mellom enkeltskoler i hvilket tilbud elevene får. På bakgrunn av dette nåtidsbildet ble en sentral ambisjon at karriereveilederen skal ha en tydelig arbeidsbeskrivelse. I sammenheng med dette var særlig karriereveilederne og representanter for Nasjonalt forum opptatt av at karriereveiledningen må ha tilstrekkelig med tid og ressurser for å handle i tråd med en tydelig arbeidsbeskrivelse. I forlengelsen av dette er det utviklet en ambisjon om å øke ressursen til karriereveiledning med bakgrunn i de forventinger, krav og behov som i fremtidsbildet stilles til karriereveiledere i skolen. De skal blant annet ha tid til å oppdatere seg, møte elevene, orientere seg i omgivelsene, møte foreldres forventninger, møte overordnede krav, samarbeide og knytte kontakter med lokalsamfunnet, delta i faglige nettverk, ivareta elevenes ulike behov, ivareta samfunnets ulike behov knyttet til karriereveiledning og ivareta elever med spesielle/særskilte behov for karriereveiledning (eks elever med funksjonsnedsettelse, flyktninger e.l.). For elevene som deltok i fremtidsverkstedene var det svært viktig at karriereveilederen skal kjenne til elevene, og være synlig og tilgjengelig. Konsekvensen av dette er at vi må ha en ambisjon om at ressursen til karriereveiledning skal være så romslig at karriereveilederne har rom for i større grad enn i dag være synlig og tilgjengelig. Nåtidsbildet viser at forventningene til karriereveilederen har endret seg de siste tiårene, og ressursen avsatt til dette sentrale arbeidet for elevenes livsmestring og læring må endres tilsvarende, og i tråd med fremtidige forventninger som stilles til rollen.

For å kunne imøtekomme fremtidige forventninger er det en ambisjon at ressursen til karriereveileder i skolen økes betraktelig. Dagens ressurs til rådgivning tilsvarer ett årsverk per 500 elever (Mordal et al., 2022; NOU 2016:7, u.å.). Årsverket skal omfatte både sosialpedagogisk rådgivning og karriereveiledning for alle 500 elevene. Hvis vi forutsetter at rådgiverressursen er delt likt mellom sosialpedagogisk rådgivning og karriereveiledning, tilsvarer da dette i dagens situasjon at et halvt årsverk har ansvar for karriereveiledning av 500 elever. Det vil si at ett årsverk



## Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen

karriereveiledning i skolen har ansvaret for karriereveiledningen av 1000 elever. En betraktelig øking av ressursen innebærer å gå ned betydelig i antall elever pr. årsverk, for eksempel til 250 elever. Til sammenligning har Finland i dag en ratio på ca. 1 karriereveileder per 350 elever, og profesjonen i Finland argumenterer for en ratio på 1:250 elever (Gatsby Charitable Foundation, 2014, s.13) . En ressursøkning av denne størrelsen vil være nødvendig for å imøtekomme krav og forventinger, både på individ- og systemnivå, og for å sikre kvalitet i skolens karriereveiledning. Ambisjonen forutsetter at det avsettes egne ressurser til sosialpedagogisk veiledning. Selv om ambisjonene er at ressurser til karriereveiledning ikke skal ligge i samme «pott» som til sosialpedagogisk rådgivning, er ambisjonen likevel at det skal være en helhetlig karriereveiledning som ivaretar hele eleven.

### **Karriereveilederen – Ambisjoner:**

Karriereveilederen har formell kompetanse.

Karriereveilederen har en tydelig arbeidsbeskrivelse.

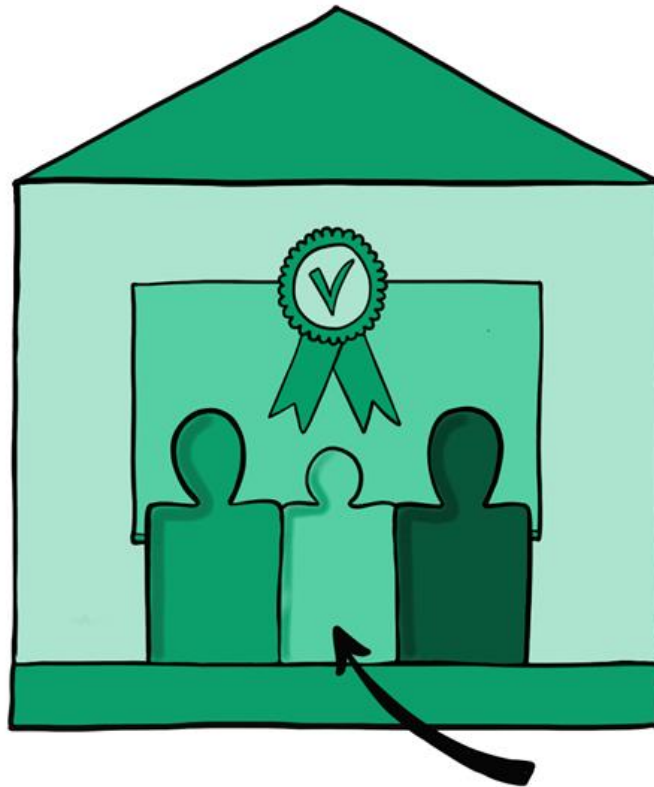
Karriereveilederen arbeider på et oppdatert og kunnskapsbasert karrierefaglig grunnlag.

Karriereveiledningen er en egen profesjon i skolen, ikke bare en funksjon.

Karriereveilederen har tid og ressurser til å imøtekomme forventinger, krav og behov – det gjennomføres et betydelig ressursløft.

Karriereveilederen kjenner og er tilgjengelig for alle elevene på skolen.

## Ledelse



Både karriereveilederne, skoleledelsen og Nasjonalt forum tegnet et nåtidsbilde som viste at karriereveilederne ofte er litt alene med sine oppgaver og at skoleledere og skoleeiere har begrenset kunnskap og kompetanse om karriereveiledning. Når det gjelder ledelse, mente flere deltakere at det er sentralt at skoleeier og skolens ledelse vet hva karriereveiledning er og kan bidra til. Dette fremstilles som sentralt for at skoleeier og skolens ledelse skal kunne løfte fram karriereveiledning som et prioritert område i skolen.

Med bakgrunn i dette utviklet det seg en ambisjon om at skolens ledelse skal være engasjert i karriereveilederens arbeid og skolens felles arbeid med karriereveiledning. Deltakerne fremholder at engasjert og kompetent ledelse er sentralt for å bygge opp under et kompetanseløft i karriereveiledning i skolen og for at skoleeier og skolens ledelse skal prioritere kompetanseheving i karriereveiledning på lik linje med andre fagområder i skolen. En engasjert ledelse innebærer blant annet å legge til rette for internt og eksternt samarbeid om karriereveiledning. Når det gjelder interne samarbeid ligger det også i ambisjonen at skolens ledelse får en sentral rolle i å legge til rette for felles refleksjon over karriereveiledningen i praksis og målrettet utvikling av kvaliteten på karriereveiledningen i skolens virksomhet. For eksternt samarbeid kan ledelsen på skolen ha en rolle

## Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen

ved å bygge et nettverk rundt skolen eller legge til rette for at karriereveilederen har tid til dette arbeidet.

### **Ledelse – Ambisjoner:**

Skoleeier og skolens ledelse vet hva karriereveiledning er, og hva karriereveiledning kan og skal bidra til.

Skoleeier og skolens ledelse løfter karriereveiledning frem som et prioritert område i skolen.

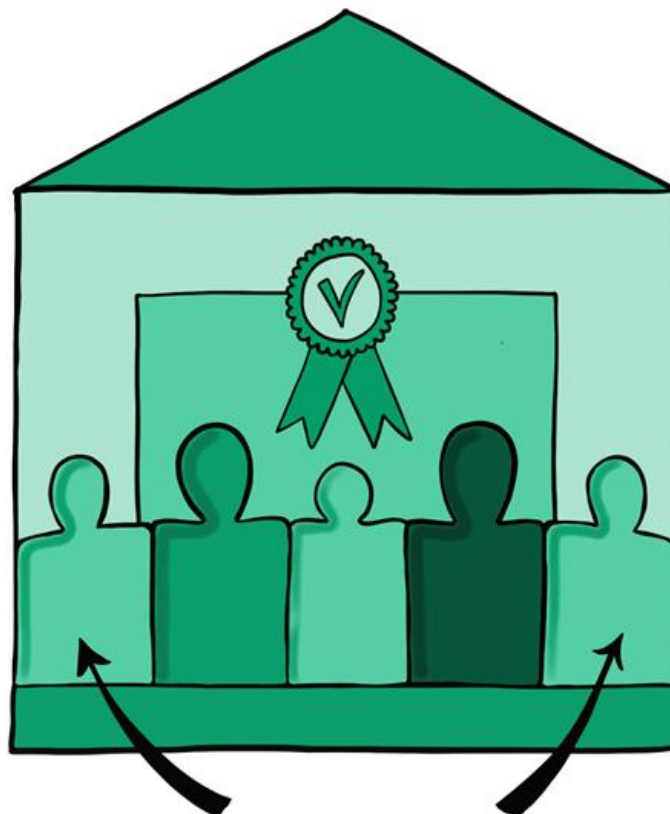
Skoleeier og skolens ledelse prioriterer kompetanseheving i karriereveiledning på lik linje med andre fagområder i skolen.

Skolens ledelse er engasjert i karriereveilederens arbeid.

Skolens ledelse legger til rette for internt og eksternt samarbeid om karriereveiledning.

Skolens ledelse legger til rette for felles refleksjon over karriereveiledning i praksis, og målrettet utvikling av kvalitet i praksis.

## Samarbeidspartnere i skolen



Sentralt for å gjøre karriereveiledningen til en kjernevirksomhet i skolen, og for å gi elevene et bedre grunnlag for karrierelæring og utvikling av karrierekompetanse, er ifølge deltakerne at karriereveilederen har flere engasjerte samarbeidspartnere i skolen. Ut ifra dette foreslo både representanter for karriereveilederne og Nasjonalt forum for karriereveiledning en ambisjon om at alle skoler skal ha et tverrfaglig ressursteam med ansvar for utvikling og oppfølging av skolens karriereveiledningsaktiviteter. Tverrfaglighet i denne sammenhengen skal forstås som på tvers av både fag og roller. Tverrfaglige ressursteam vil dekke behovet for lokale refleksjonsfellesskap, slik at «god rådgiving» blir et kollektivt anliggende definert av flere enn karriereveilederen alene. Dette vil også gi flere enn karriereveilederen et eierforhold til disse oppgavene.

Ut ifra ønsket om at karriereveiledningen skal forstås som en del av skolens kjernevirksomhet, oppstod det også en ambisjon om at alle ansatte skal ha et eierforhold til sin rolle i skolens karriereveiledning og at alle i skolen opplever karriereveiledning som en naturlig del av kjernevirksomheten. Ambisjonen handler om at det i fremtiden er naturlig for skolen å ta inn elementer av karriereveiledning i alle sine aktiviteter, for eksempel i undervisning, tverrfaglige prosjekter, besøk utenfra og ulike skoleutviklingsprosjekter.

### **Samarbeidspartnere i skolen – Ambisjoner:**

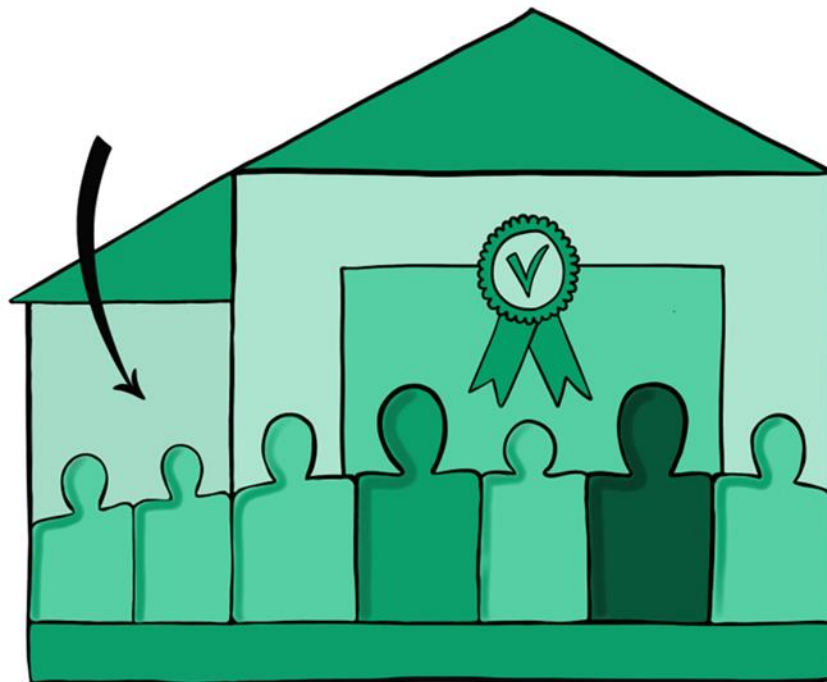
Karriereveilederen samarbeider med lærere og andre engasjerte samarbeidspartnere i skolen om karriereveiledning.

Skolen har et tverrfaglig ressursteam med ansvar for utvikling og oppfølging av skolens karriereveiledningsaktiviteter, hvor ledelsen er representert.

Alle ansatte har et eierforhold til sin rolle i skolens karriereveiledning.

Alle i skolen opplever karriereveiledning som en naturlig del av kjernevirksomheten.

## Samarbeidspartnere utenfor skolen



Karriereveilederne og deltakere fra Nasjonalt forum for karriereveiledning var svært opptatt av at samarbeid med eksterne aktører i liten grad er formalisert, men preget av tilfeldigheter og personlige kontakter. Det er derfor en ambisjon at alle skoler skal ha et formalisert samarbeid med eksterne aktører om karriereveiledning. Ambisjonen innebærer at samarbeid med eksterne aktører skal settes i system og at alle aktørene i samarbeidet omforenes i målsetningen for arbeidet. De unge voksne var svært opptatt av at samarbeidet ikke skal være for samarbeidets skyld alene eller på eksterne aktørers premisser (for eksempel i forhold til rekruttering), men for elevens skyld. Det betyr at selv om målsetningen for bedrifter kan være å rekruttere fremtidige arbeidstakere, så skal aktivitetene først og fremst legge til rette for at elevene får et nøytralt innblikk i bedriften og et utbytte uavhengig av om de velger en slik retning i fremtiden. De unge voksne var også svært opptatt av at eksterne aktører ikke skulle få ha skjulte agendaer i regi av karriereveiledningen i skolen.

Ambisjonen om et formalisert samarbeid med eksterne aktører innebærer også at de aktivitetene som gjennomføres i et slikt samarbeid, skal brukes systematisk som utgangspunkt for elevenes refleksjon og læring. Elevene var svært opptatt av at det var viktig at karriereveiledningsaktiviteter settes i system. Det er derfor en ambisjon at alle aktiviteter i karriereveiledning skal være en del av en større helhet, ikke isolerte ad hoc aktiviteter. I praksis betyr det for eksempel at aktiviteter som

## Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen

utplassering i bedrift (i ulike former) ikke blir en isolert opplevelse, men at besøket i bedriften settes i en større sammenheng, og blir en del av en helhetlig karrierelæringsprosess.

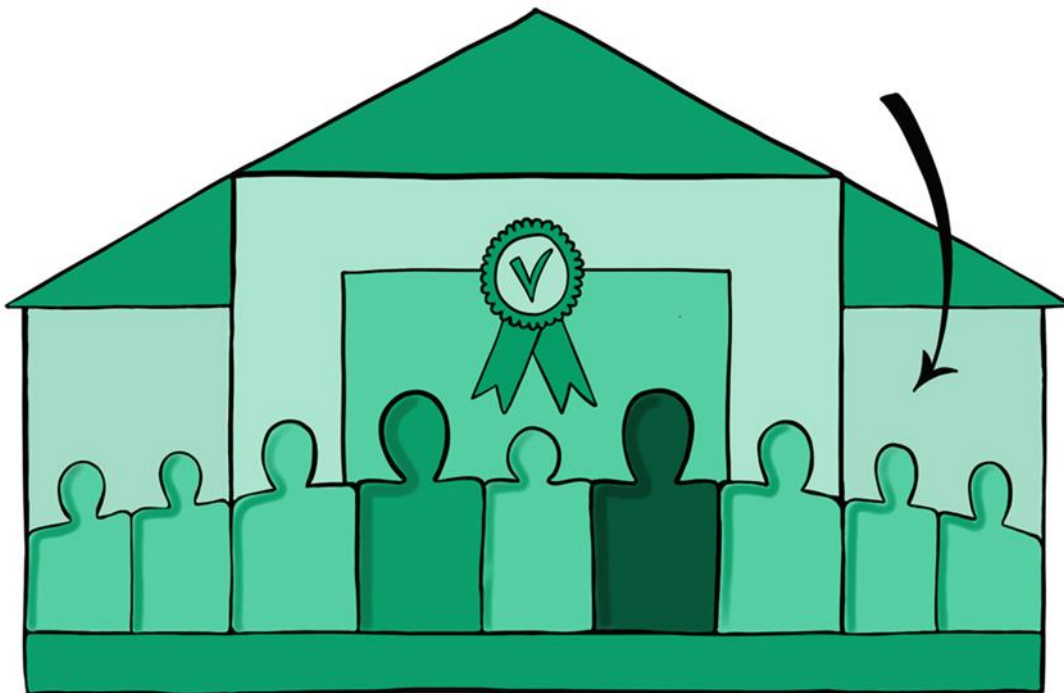
### **Samarbeidspartnere utenfor skolen – Ambisjoner:**

Skolen kjenner til ulike eksterne ressurser, og ser hvordan de kan være ressurser i skolens karriereveiledning.

Skolen har et formalisert samarbeid med eksterne aktører om karriereveiledning.

Samarbeid med eksterne aktører er satt i system, har en tydelig målsetning, og evalueres jevnlig.

## Foresatte



Særlig karriereveilederne var opptatt av foresatte som en ressurs og en viktig refleksjonspartner for elevene. Derfor er en ambisjon at foresatte skal være en ressurs i elevens karrierelæring, og i elevens valgprosesser. Gruppen av foresatte tegnet et nåtidsbilde hvor foresatte opplevde seg lite

## Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen

informerte, og dermed hadde vanskeligheter med å være en ressurs for elevene. Ambisjonen innebærer dermed at foresatte skal være godt informerte om strukturen for opplæring og utdanning, og kjenner til de sentrale og forutsigbare overgangene i elevenes karriere. Ambisjonen innebærer også at foresatte skal være kjent med elevens muligheter og utfordringer knyttet til studier og arbeidsliv. Sentralt i denne ambisjonen er at foresatte kan være nyttige og informerte refleksjonspartnere for elevene, og skal være godt nok orientert til å kunne stille eleven spørsmål som bidrar til utvikling, refleksjon og bevisste utdanningsvalg. Slik kan foresatte bistå eleven i elevens valgprosess.

For å styrke foresattes mulighet til å bistå elevene på en god måte, er det en ambisjon at foresatte skal være representert når skolen skal planlegge aktiviteter som har til hensikt å fremme karriererelatert samarbeid mellom skole og hjem. Ved at foresatte deltar i planleggingen, styrkes samarbeidet og det er lettere å planlegge aktiviteter som oppleves relevante, og i tråd med foreldre og foresattes behov.

### **Foresatte – Ambisjoner:**

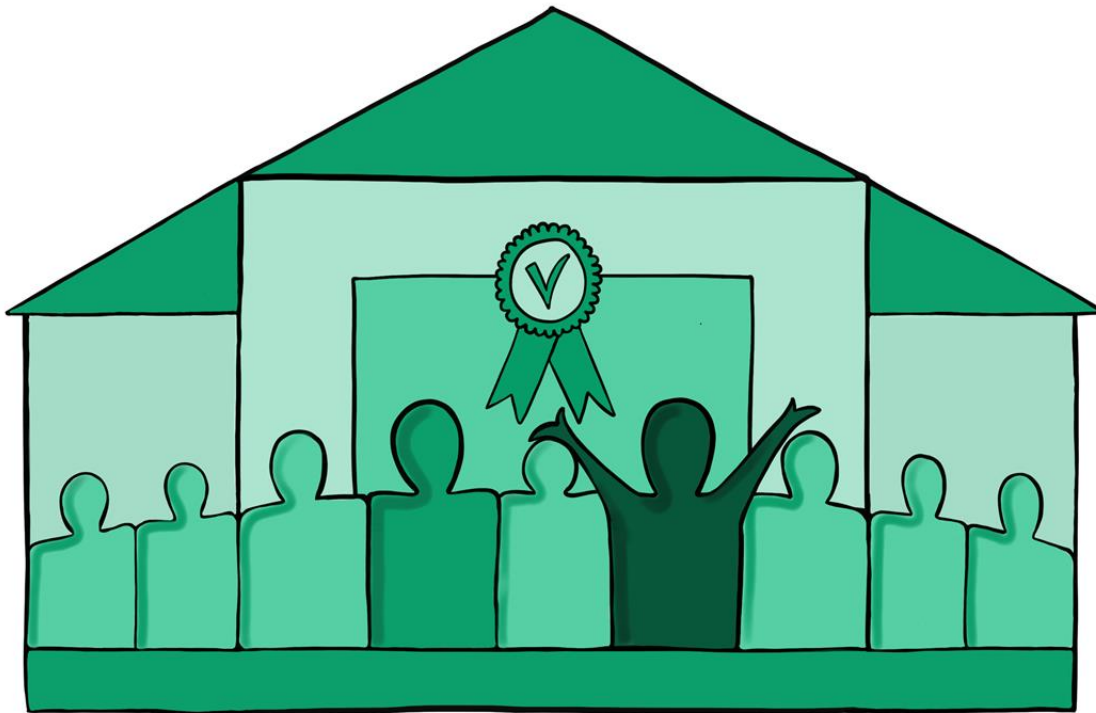
Foresatte er godt informerte om strukturen på opplæring og utdanning, og kjenner til viktige overganger i elevenes karriere.

Foresatte er kjent med elevens muligheter og utfordringer knyttet til opplæring, utdanning og arbeidsliv.

Foresatte bistår eleven i elevens valgprosesser.

Foresatte er representert i planlegging av karriereveiledningsrelatert samarbeid mellom skole og hjem.

## Summen av ambisjonene er elevens utbytte



Summen av ambisjonene er at karriereveiledningen i skolen skal være en helhetlig og sammenhengende innsats fra de ulike ressurspersonene rundt eleven. Et slikt utgangspunkt skal gjøre at elevene og de ansatte på skolen opplever at karriereveiledning er en del av skolens kjernevirksomhet. Gjennom dette opplever eleven sammenheng og relevans, både i skolens karriereveiledning og i andre fag. Alle elever vil ta del i karriereveiledning, både som en «grunnpakke» som gis i grupper og felleskap som en del av kjernevirksomheten, men også individuell og tilpasset når det er behov for det.

Alle deltakergruppene tematiserte på ulikt vis en ambisjon om at eleven i sin karrierelæringsprosess i fremtiden skal møte ansatte i skolen som oppleves som trygge, kompetente, interesserte og oppmerksomme, men særlig de unge voksne vektla dette som et viktig kriterium for god karriereveiledning i fremtiden. Summen av ambisjonene omfatter i tillegg også en aktiv elevrolle med elever som har engasjement for, og tar del i egen karrierelæring, og at elevene oppfatter karriereveiledningen de tilbys som relevant for egen karrierelæring og karrierekompetanse. På den måten bygger ambisjonene et grunnlag for å oppnå et systematisk arbeid, med mål om elever som opplever å ta velinformerte valg, til det beste for seg selv og for samfunnet.



**Skolen og skolens samarbeidspartnere jobber sammen for å bidra til at:**

Eleven opplever at karriereveiledning er en del av skolens kjernevirksomhet.

Eleven opplever sammenheng og relevans, både i skolens karriereveiledning og i andre fag.

I sin karrierelæringsprosess møter eleven ansatte i skolen som er trygge, kompetente, interesserte og oppmerksomme.

Eleven har tilgang til individuelt tilpasset karriereveiledning,

Eleven tar aktivt del i egen karrierelæring.

Eleven tar velinformerte valg, til det beste for seg selv og samfunnet.

## Oppsummering og avslutning

På grunnlag av flere workshoper med ulike aktører i karriereveiledningsfeltet, våre analyser av dette materialet og eksisterende kunnskap om karriereveiledning i skolen, har vi nå presentert nye ambisjoner for karriereveiledningen i skolen. Dette skal forstås som samlede ambisjoner for feltet, med flere lag og spesifikke ambisjoner knyttet til utgangspunkt, kontekst og sentrale roller i og rundt skolens karriereveiledning.

Samlet kan ambisjonen beskrives slik: Med utgangspunkt i en felles forståelse av hva karriereveiledning er og kan være, settes tydelig mål for hver enkelt skoles karriereveiledning. Karriereveiledning får en sentral posisjon som en del av skolens kjernevirksomhet, og de ansatte har høy kompetanse knyttet til sin rolle i karriereveiledningen. Karriereveilederen har kompetanse og ressurser nok til å utføre sitt arbeid på en måte som tilfredsstillende forventninger, krav og behov, både hos karriereveilederen selv, hos skolen og skolens samarbeidspartnere, og hos eleven. Karriereveilederen har flere kompetente samarbeidspartnere, og både ledelsen, lærere og andre engasjerte ansatte samarbeider om skolens karriereveiledning. Samarbeid, både intern og eksternt er satt i system og er formalisert, og fungerer til det beste for eleven. Med støtte fra skolen, skolens interne og eksterne samarbeidspartnere og foresatte, utvikler eleven karrierekompetanse, og settes i stand til å håndtere egne valg og egen karriere, til beste for seg selv og samfunnet.

## Referanser

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Buland, T. H., Mathiesen, I. H., & Mordal, S. (2015). Rådgiverrollen, mellom tidstyv og grunnleggende ferdighet. I 127. SINTEF. <https://sintef.brage.unit.no/sintef-xmlui/handle/11250/2456758>
- Buland, T., & Havn, V. (2003). *De første skritt er tatt; veien videre venter? Sluttrapport fra evalueringen av prosjektet «Delt rådgivningstjeneste»* (STF38 A03510). SINTEF.
- Buland, T., Mathiesen, I. H., Aaslid, B. E., Haugsbakken, H., Bungum, B., & Mordal, S. (2011). *På vei mot fremtida—Men i ulik fart? Sluttrapport fra evaluering av skolens rådgivning*. (Nr. A18112). SINTEF.
- Buland, T., Mordal, S., & Mathiesen, I. H. (2020). *Utdannings- og yrkesrådgiving og sosialpedagogisk rådgiving i norsk skole anno 2020*. NTNU Samfunnsforskning.
- Clarke, V., & Braun, V. (2018). Using thematic analysis in counselling and psychotherapy research: A critical reflection. *Counselling and Psychotherapy Research*, 18(2), 107–110. <https://doi.org/10.1002/capr.12165>
- Gatsby Charitable Foundation. (2014). *Good Career Guidance 1-5*.
- Kversøy, K. S., & Hartviksen, M. (2018). *Samarbeid og konflikt: To sider av samme sak : SØT-modellen* (2. utg.). Fagbokforl.
- Mordal, S., Holm-Nordhagen, A., Mathiesen, I., Holth, Buland, T., & Thomsen, R. (2022). *Kvalitet i karriereveiledning i skolen. En undersøkelse av kvalitet og kvalitetsutvikling i karriereveiledning i skolen*. NTNU Samfunnsforskning. [file:///C:/Users/anh/Downloads/Kvalitet\\_i\\_karriereveiledning\\_i\\_skolen%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/anh/Downloads/Kvalitet_i_karriereveiledning_i_skolen%20(1).pdf)
- NOU 2016:7. (u.å.). *Norge i omstilling—Karriereveiledning for individ og samfunn*. Hentet 21. juni 2022, fra

Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen

<https://www.regjeringen.no/contentassets/05a79a5ed91e40e1a80e6f8028b21e3e/no/pdfs/nou201620160007000dddpdfs.pdf>

Paaby, K. (u.å.). *Hva er et fremtidsverksted?* Stiftelsen Idébanken.