

Kvalitet i karriereveiledning – med en hovedvekt på skole

Erik Hagaseth Haug
Høgskolen i Innlandet

Siste nytt i saken!



Historisk samarbeid skal sikre kompetanse i arbeidslivet

Karriereveiledning er i fokus i Nasjonal kompetansepolitisk strategi, som ble lansert fredag 2. februar.

- Karriereveiledning skal styrke den enkeltes evne og mulighet til å ta bevisste og velinformerte valg.
- Karriereveiledning tidlig i utdanningsløpet kan forebygge og redusere frafall og feilvalg i videregående opplæring og senere i utdanningsløpet og kan motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg.
- Å støtte opp om gode valg kan ha stor samfunnsøkonomisk nytte i situasjoner med arbeidsledighet og omstilling, men også når man skal velge utdanning eller yrke. Det er nødvendig å bygge opp et helhetlig system for karriereveiledning i alle regioner som ivaretar disse behovene.

Plan for økta

- Ulike forslag til hva som bidrar til kvalitet i karriereveiledning
- En modell over utvikling og vurdering av kvalitet i karriereveiledning
- Behov for en utvidet modell?
- Eksempler på bruk av den utvidede modellen for å «jorde» videreutviklingen av norsk karriereveiledning

Fire sentrale områder for å sikre kvalitet

- Sikre tilgang til tjenesten
- Tydeliggjøring av ønsket utbytte, og betydningen dette har for innhold og struktur
- Kompetanse
- Koordinering og samarbeid

NOU 2016: 7, 2016: Norge i omstilling: Karriereveiledning for individ og samfunn

Nasjonalt kvalitetsrammeverk

Utvalget anbefaler:

Det utarbeides et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning.

Kvalitetsrammeverket bør utvikles av et tverrsektorielt og bredt sammensatt utvalg av aktører innenfor karriereveiledningsfeltet og det kompetansepoltiske feltet.

Elementer i kvalitetsrammeverket vil for eksempel være rammeplan for karrierekompetanser, kompetansestandarder og rammeplan for karriereveilederutdanning, felles etiske retningslinjer for karriereveiledning, kvalitetssystem med evalueringsregime og nasjonal statistikk.

Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance ELGPN, (2015)

Transversal policy components (9 Guidelines)

1. Career Management Skills
2. Access to Lifelong Guidance Services
3. Assuring the Quality of Lifelong Guidance Provision
4. Assessing the Effectiveness of Lifelong Guidance Provision
5. Strategic Leadership: Co-operation and Co-ordination
6. Improving Careers Information
7. The Training and Qualifications of Practitioners
8. Funding Lifelong Guidance Services
9. Information and Communications Technology in Lifelong Guidance

Education and training sector (4 Guidelines)

10. Lifelong Guidance for School Pupils
11. Lifelong Guidance for VET Students and Participants
12. Lifelong Guidance for Higher Education Students
13. Lifelong Guidance for Adult Learners

Employment and Third Age sectors (3 Guidelines)

14. Lifelong Guidance for the Employed
15. Lifelong Guidance for Unemployed Adults
16. Lifelong Guidance for Older Adults

Social inclusion (2 Guidelines)

17. Lifelong Guidance for Young People at Risk
18. Lifelong Guidance for Disadvantaged Groups

Hva peker forskningen på som mest «virkningsfull» karriereveiledning?

Focus on the individual	Support learning and progression	Ensure quality
1) Lifelong guidance is most effective where it is genuinely lifelong and progressive.	4) Lifelong guidance is not one intervention, but many, and works most effectively when a range of interventions are combined.	8) The skills, training and dispositions of the professionals who deliver lifelong guidance are critical to its success.
2) Lifelong guidance is most effective where it connects meaningfully to the wider experience and lives of the individuals who participate in it.	5) A key aim of lifelong guidance programmes should be the acquisition of career management skills.	9) Lifelong guidance is dependent on access to good-quality career information.
3) Lifelong guidance is most effective where it recognises the diversity of individuals and relates services to individual needs.	6) Lifelong guidance needs to be holistic and well-integrated into other support services.	10) Lifelong guidance should be quality-assured and evaluated to ensure its effectiveness and to support continuous improvement.
	7) Lifelong guidance should involve employers and working people, and provide active experiences of workplaces.	

Hooley, T., Marriott, J., Watts, A.G. & Coiffait, L. (2012). *Careers 2020: Options for Future Careers Work in English Schools*. London: Pearson

- *Hooley et al. mapped all the different kinds of interventions that it was possible to make in schools. They concluded that it was not any one of these interventions (e.g. work experience or one-to-one guidance) that was critical to the effectiveness of guidance in the school: rather it was how these interventions were connected together into a meaningful whole.*

Hooley m.fl.

Key questions for schools

- The evidence suggests that the curriculum-led model offers schools the most effective method for delivering careers work. Accordingly, schools may wish to review their programmes in relation to the following questions:
 - How far does existing careers work connect to the mission, ethos and curriculum of the whole school, and how can these be made to align more effectively?
 - What level of expertise exists within the school to support the delivery of careers work, and how might this expertise be developed and supplemented?
 - How can internal resources and external partners be most effectively utilised to support the career learning of young people?

...hvis problemet er frafall

- Vellykkede tiltak tar hensyn til at det må etableres sterke og tillitsskapende relasjoner.
- Tiltak som lykkes har klart å etablere sammenheng mellom nivåene, for eksempel samarbeid mellom skole og kommune.
- Tiltak som har effekt har bred tilslutning blant alle som deltar i tiltaket.
- Preventiv innsats har effekt, det vil si at man griper inn tidlig, før problemet har fått utvikle seg.
- Vellykkede tiltak er systematiske – både i planlegging, gjennomføring og evaluering.

Det er fint å være hos rådgiver, hun skjønner oss skjønner du» (Haug, 2017)

- Fokusgruppeintervjuer
- Elever, UoY-rådgivere, skoleledere og kommunale skoleeiere
- La sentrale aktører definere tema
 - Mordal, Buland & Mathiesen (2015): «Forståelsen av hva som er «god rådgiving» blir i stor grad til lokalt, gjennom formelle og uformelle forhandlinger, i samspill mellom mikro og makro-nivå» (side 9).
- Tre tema på tvers som må sees i sammenheng

Haug, E.H. (2017) [Det er fint å være hos rådgiver, hun skjønner oss skjønner du»](#)
[En empirisk studie av tema som anses som kjennetegn på kvalitet i skolens karriereveiledning.](#)
[Nordisk tidsskrift for veiledningspedagogikk.](#)

Definerende tema 1: Hjelperens relasjonskompetanse

- «Det å være god til å prate med elever ligger i bunn. Hvem som helst kan sette seg inn i systemer for vgs og yrker ... Det går på kommunikasjonsevner i det å prate med ungdommer. Det er noe med troverdighet.
- «Et møte mellom elev og veileder der det er likevekt. Der eleven føler seg trygg. Der det gis åpne spørsmål mer enn faste svar og der eleven føler han er på ei reise som er positiv for seg sjøl. Der eleven etter hvert gløder».
- Det mest definerende temaet i undersøkelsen

Definerende tema 2: fokus på det neste valget

- «Det å ha blikket inn i vgs er viktig for et godt resultat».
- «Siden vi allerede har søkt, er det ikke noe vits i å ha faget Utdanningsvalg».
- «Hovedfokus er på å gjøre et godt og trygt valg av vgs. Da er det effektivt».

Definerende tema 3: Varierte aktiviteter og aktører

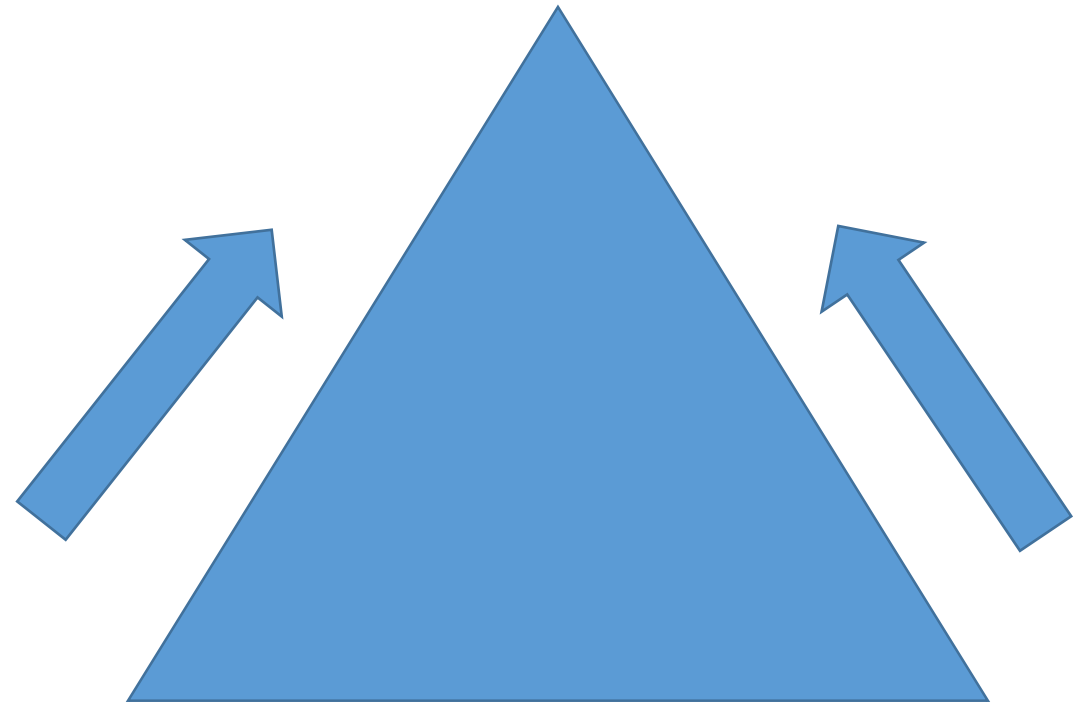
- «Syns kombinasjonen av hospitering og arbeid med heftet (min framtid) fungerer bra. I arbeidet med heftet har vi skrevet hva vi er flinke til. Det har ikke vært noe spesielt fokus på hva vi skal bruke styrkene til. Å være ute en dag er fint for å lære mer om det».

Utvikling og vurdering av kvalitet – en sammenfattende modell

Målsetning/
Problemforståelse/
Løsningsforslag



Utbytte-/Effekt-/Resultatkvalitet



Prosesskvalitet

- Kvalitet i aktivitetene, innholdet i veiledningen

Strukturkvalitet

- Rammer og organisering av aktiviteten

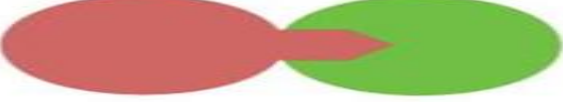
Et grep for å jobbe med tydeliggjøring av strukturer

Hva slags samarbeid snakker vi egentlig om?

- *Communication*: where no working patterns are changed, but efforts are made to help services to understand what each other offers, so that they can, for example, cross-refer clients appropriately.
- *Co-operation*: where two or more services co-operate on some joint task.
- *Co-ordination*: where two or more services alter their working patterns to bring them more closely into line with one another, while remaining within their existing professional boundaries.
- *Cross-fertilisation*: where efforts are made to encourage services to share and exchange skills, and in effect to work across professional boundaries in ways that are likely to redraw the boundaries themselves.
- *Integration*: where the cross-fertilisation process is developed to a point which means that the boundaries between the different services disappear altogether.

Watts, A.G., Guichard, J., Plant, P., & Rodriguez, M.L. (1994). Educational and vocational guidance in the European Community. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Ulike former for tverrfaglighet

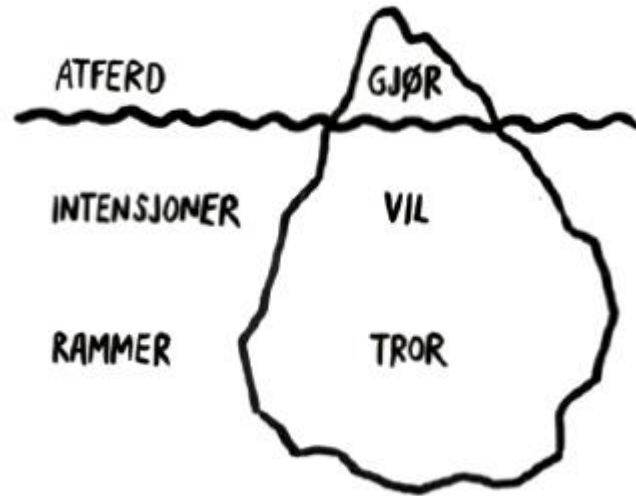
Monofaglighet 	monofaglighet spesialisering i isolasjon
Kryssfaglighet 	kryssfaglighet lån av andre fags begreper og metoder
Flerfaglighet 	flerfaglighet parallell tilnærming fra ulike fag, på samme problem
Tverrfaglighet 	tverrfaglighet ulike fags integrerte tilnærming (felles begreper og metoder) på felles problem
 Transfaglighet	transfaglighet kunnskapsutvikling basert på tverrfaglighet i samarbeid med samfunnsmessig brukerinvolvering

To viktige nyanseringer når en skal vurdere kvalitet i karriereveiledning

- «Are we doing things right?» og
- «Are we doing the right things?»
(Hooley, 2014 s. 12)

- Vurderinger av kvalitet i skolen vil være «preget av politiske, ideologiske og verdimessige ideer, noe som gjør at det som anses for å være kvalitet for noen ikke nødvendigvis er det for andre» (NOU 2003: 16, s. 64).

Viktig å gå under overflaten

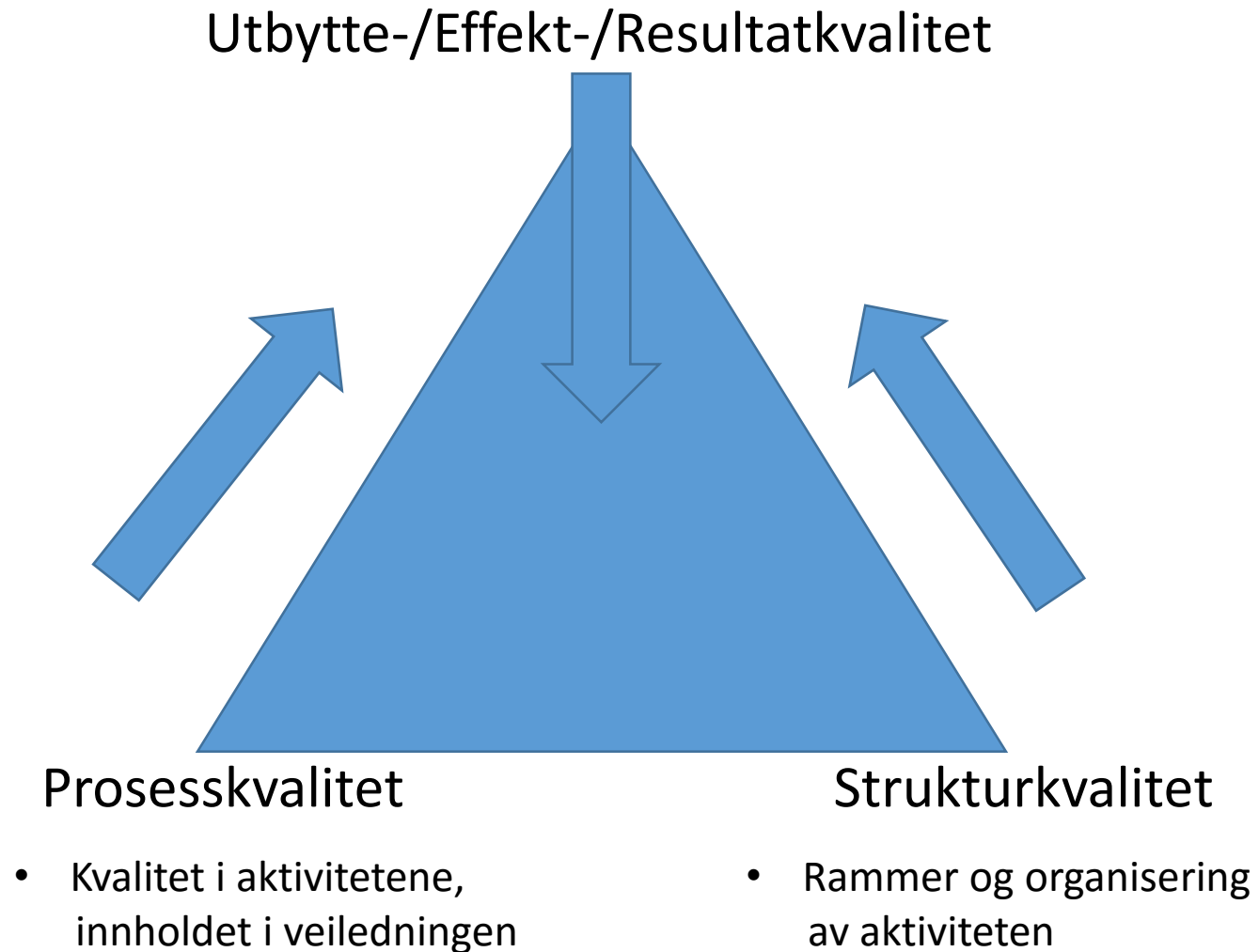
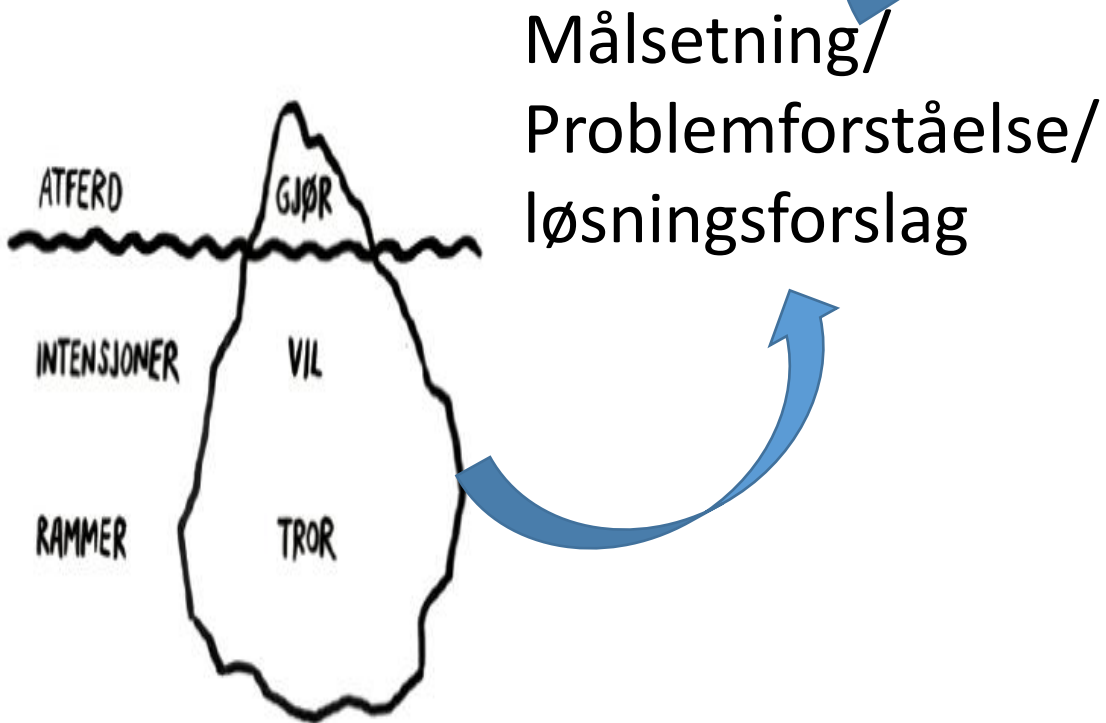


- De tre nivåene er til stede i en enhver virksomhet til enhver tid. Helheten kan framstilles som et isfjell, der det største volumet ligger under overflaten, dvs. at det ikke er direkte observerbart for andre. Det er viktig å være oppmerksom på helheten, sammenhengen og dynamikken **mellom** nivåene.

Hva jeg tenker mest på for tida..

- Sett i sammenheng med viktigheten av helhet;
 - Hva ligger til grunn for den rådende forståelsen av kvalitet i skolens karriereveiledning
 - Tilføre kunnskap om det jeg i min avhandling omtaler som dybdedomenet.
 - Studien er dermed en drøfting av forståelsesformer som potensielt former og ligger til grunn *før* planlegging, gjennomføring og vurdering av karriereveiledning i skole.

Utvikling og vurdering av kvalitet – behov for en utvidet modell



Hva tror vi på?

Finn Torbjørn Hansen (I Plant, P.: Vejbred):

Veilederen skal slippe verktøykassa og kompetansenkningen og tre inn i et genuint undringsfellesskap med veisøker for dermed å legge til rette for en egentlig dannelsesprosess for veisøkeren. Skape rom for en grunnleggende undring rundt hva som gir livet mening og verdi

ELGPN (2012):

Veilederen skal hjelpe veisøker å ta bevisste karrierevalg gjennom å samle, analysere og anvende informasjon om jobbmuligheter, utdanningsmuligheter og om seg selv for å komme frem til løsninger og valg på en kvalitetssikret og systematisk måte.

Eksempelet Career management skills

The major goal of guidance is to build the career management skills of all citizens – particularly young people who can then use these skills throughout their lifetime.

[ELGPN Concept Note No. 4\(2013\): The Youth Guarantee and Lifelong Guidance by Dr Tibor Bors Borbély-Pecze and Ms Jo Hutchinson](#)

Career Management Skills

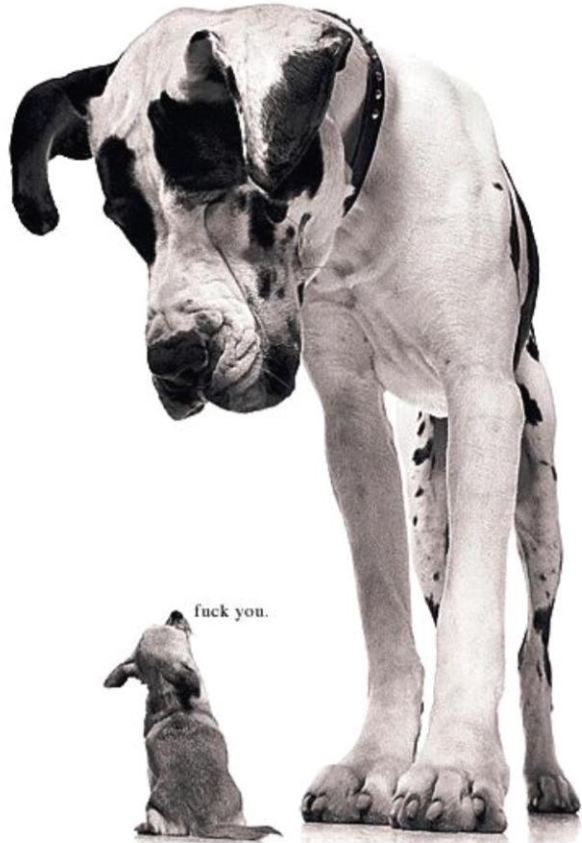
- «Career management skills refer to a ***whole range of competences*** which provide structured ways for individuals and groups to gather, analyse, synthesise and organise self, educational and occupational information, as well as the skills to make and implement decisions and transitions» (Sultana, 2012 s. 229).
- CMS refererer til en rekke kompetanser som setter mennesker i stand til å kunne planlegge, utvikle og styre sin egen karriere på en strukturert måte. Dette inkluderer ferdigheter i å kunne samle, analysere og anvende informasjon både om utdanning, arbeid og seg selv, ferdigheter i å håndtere overgangsfaser i livet og ferdigheter i å ta valg. (KompetanseNorge sin oversettelse).
- En gruppe bestående av de nordiske delegatene i ELGPN foreslår: Karrierekomptence er kompetence til at forstå og utvikle sig selv, utforske livet, læring og arbejde samt håndtere liv, læring og arbejde i forandringer og overgange. Det er en opmærksomhed på, hvad man gør, men også hvad man kan gøre, og at den enkelte formes via sin livsførelse og sine handlinger og samtidig påvirker egne fremtidsmuligheder (Thomsen 2015)



CMS - et felles perspektiv for karriereveiledning i Norge?



Mitchell, Levin og Krumboltz: Planned Happenstance



Optimism
A pessimist sees the difficulty in every opportunity; an optimist sees the opportunity in every difficulty.
-- Winston Churchill

www.oavatorita.com

Hva skal vi bli enige om å tro på?

Veilederen skal slippe verktøykassa og kompetansenkningen og tre inn i et genuint undringsfellesskap med veisøker for dermed å legge til rette for en egentlig dannelsesprosess for veisøkeren. Skape rom for en grunnleggende undring rundt hva som gir livet mening og verdi

Og/eller?!

Veilederen skal hjelpe veisøker å ta bevisste karrierevalg gjennom å samle, analysere og anvende informasjon om jobbmuligheter, utdanningsmuligheter og om seg selv for å komme frem til løsninger og valg på en kvalitetssikret og systematisk måte.

Eller.....?? to be continued...

- Takk for oppmerksomheten!
- Ta gjerne kontakt på
 - Erik.haug@inn.no
 - 91708016