

ARTIKKEL 4.2

«Vi tar en Krumboltz, jenter!»

Sandra Stubberud Buer¹, Astrid Nielsen Eliassen² og Lene Lorentzen Sørby³

¹Høgskolen i Østfold; ²Den Norske kirke; ³Fredrikstad kommune

Abstract: *How can supervisors' use of career guidance perspectives be a strength for newly qualified teachers in the transition between education and profession?*

Through three narratives, it is highlighted that an expansion of the guidance room, where career guidance perspectives are included, can help newly qualified newly appointed teachers to handle the complexity of their new professional roles and increase their self-efficacy.

The article uses dialogical autoethnographic methods to illustrate how career guidance can provide insight and support in this transition phase, and highlights career theoretical perspectives in light of Krumboltz, Bandura, Super and Savickas. Our experience is that career guidance can help to highlight the individual's life situation, wishes and opportunities beyond what belongs to the professional profession. This involves looking at the interplay between work, leisure, family, and other areas of life, an approach that Super's career rainbow illustrates. Professional guidance aims to help new teachers enter and develop existing professional communities and established cultures. For new teachers who are in a demanding transition phase, a holistic approach, as this article highlights, can be crucial to strengthening self-efficacy, motivation, and well-being.

Keywords: career guidance, professional guidance, narrative, induction, life stages, life design, context, self-efficacy

«Å ta en Krumboltz»

Dette er en fortelling fra praksisfeltet, og fortellingen startet da vi ved en planlagt tilfeldighet møttes gjennom styringsgruppen for Veiledernetverket Østfold. I dette nettverket hadde vi gjennom flere år arbeidet med å fremme og etablere gode veiledningsordninger i barnehager og skoler i Østfold. Det var den profesjonsrettede veiledningstradisjonen vi stod i. Bjerkholt sier om profesjonsveiledning at den «er en del av det store veiledningslandskapet som handler om utvikling og læring, og som foregår som profesjonskvalifisering i utdanningene og i den videre profesjonslæringen som foregår i yrket» (Bjerkholt, 2017, s. 11). Dette kjente vi oss godt igjen i.

Vi hadde alle tre et ønske om å fordype oss i veiledning og få et utvidet teoretisk grunnlag. Profesjonsrettet veiledning sikter seg inn mot å hjelpe nyutdannede lærere til å komme inn i og utvikle eksisterende profesjonsfellesskap og etablerte kulturer. I prinsipper for veiledning (Kunnskapsdepartementet, 2021) finner vi føringene for hvordan dette kan foregå. Vi var nysgjerrige, og ønsket oss flere perspektiver på hvordan vi kunne utvikle vår kompetanse innen veiledning. Som et resultat av dette, startet vi alle på en mastergradsutdanning innen karriereveiledningsfagfeltet.

På våre felles reiser til samlinger gjennom masterløpet, startet deling av våre historier. Vi reflekterte ivrig rundt ny tilegnet teori og ulike perspektiver innen karriereveiledning i sammenheng med veiledningserfaringer vi nylig hadde stått i. Det å gjennomføre et masterløp i karriereveiledning, uten forkunnskap om fagfeltet, kan vi sammenlikne med John D. Krumboltz sin karriereteori (Krumboltz, 2009). En teori hvor det å skape, se og gripe muligheter for endring og utvikling er sentrale elementer. Vi tok oss etter hvert ofte i å bruke uttrykket «å ta en Krumboltz» for å beskrive opplevelsen av den felles faglige utviklingsreisen vi startet på, og sette ord på de tilfeldigheter og innfall som hendte underveis, noe som ble førende for egne karriereveier. Vi lot oss fascinere av at karriereveiledning tilbød en tenkemåte som åpnet opp for andre perspektiver i møte med veisøker enn hva vi tidligere hadde erfart.

I denne artikkelen ser vi på: *Hvordan kan veilederes bruk av karriereveiledningsperspektiver være en styrke for nyutdannede lærere i overgangen mellom utdanning og yrke?* Vår opplevelse i møte med nyutdannede er at det er helt nødvendig å finne sin egen stemme og rolle som profesjonsutøver for å kunne stå stødig i rollen som lærer, oppleve mestring og være en tydelig del av profesjonsfellesskapet. Det er her vi opplever at karriereveiledning

kan bringe frem innsikt og selvforståelse på nye måter hos veisøker. I artikkelen avgrenser vi oss til å ha fokus på det individuelle perspektivet.

Artikkelen formes med bakgrunn i vår praksiserfaring fra barnehage, grunnskole og videregående opplæring, veiledning i praksisfeltet og akademia.

Dere får lese om tre narrativer som førte til at kontekstutvidelse mellom to veiledningsretninger fant sted, noe som opplevdes som en styrke i veilederrollen, i møte med nyutdannede lærere.

Et kort innblikk i karriereveiledningens historikk

Gjennom egen utvikling som veiledere har vi opplevd karriereveiledningsfeltet som dynamisk og fremoverlent. Den offentlige utredningen *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn* (NOU 2016: 7) satte satsingen på karriereveiledning på «kartet» i statlig sammenheng. Parallelt med utviklingen av karriereveiledningsfeltet, både med NOU og utviklingen av et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning (Bakke et al., 2020), ble vi oppmerksomme på at karriereveiledning kunne bidra med noe verdifullt. Målet med kvalitetsrammeverket er at det skal brukes som verktøy for utvikling av kvalitet, både for praksisfeltet og for styring og ledelse (Bakke et al., 2020, s. 7).

Karriereveiledning – fra matching til livslang karriereplanlegging

Historisk sett har karriereveiledningsfeltet gjennomgått en betydelig utvikling siden starten av 1900-tallet. Opprinnelig fokuserte man på å matche individets egenskaper med spesifikke yrker, men dette har utviklet seg til en mer helhetlig tilnærming med vekt på livslang karriereplanlegging. Når vi undersøker opprinnelsen til moderne karriereveiledning, er det umulig å overse Frank Parson (1854–1908). Parson, en amerikansk ingeniør, lærer og sosial reformator, regnes som grunnleggeren av moderne karriereveiledning. Ifølge Parsons ideer må en persons talenter og interesser tilpasses de krav og muligheter som deres omgivelser tilbyr. Yrkesvalget blir derfor en prosess hvor individets personlige evner og interesser matches med kravene til ulike yrker og miljøer (Kjærgård, 2024, s. 37–38).

Med velferdsstatens fremvekst på 1950-tallet ble karriereveiledning innlemmet i utdanningssystemet for å fremme full sysselsetting og fokus på individuelle forskjeller. På 1970-tallet kom en reaksjon mot denne enhets-tenkningen, med en dreining mot humanistiske perspektiver og større vekt på personlig utvikling og selvledelse (NOU 2016: 7).

På 1990-tallet introduserte kunnskapssamfunnet nye utfordringer som globalisering og teknologisk utvikling, og begreper som livslang læring og karriereplanleggingsferdigheter ble viktige. I dag er karriereveiledningsfagfeltet preget av en holistisk tilnærming, hvor konstruktivistiske og læringsorienterte teorier har sterkt fotfeste. I dagens kontekst skal karriereveiledning bidra til at individet utvikler karrierekompetanse og selv blir ekspert på å håndtere karriererelaterte utfordringer (NOU 2016: 7).

Veiledning i en verden med raske endringer

I en omskiftelig verden stiller samfunnet krav til individet om utvikling og endring gjennom hele livsløpet. Individets tilpasning til forandringer fordrer oppdatering av den enkeltes kvalifikasjoner og tilegnelse av ny læring. Læring sett fra dette perspektivet, med oppdatering av ferdigheter og kunnskap, vil ikke lenger være forbeholdt kun barndom og ungdomstiden (Højdal & Poulsen, 2012, s. 11). Læring er noe som må skje hele livet. Karriereveiledning er knyttet til å hjelpe mennesker til å mestre livet på ulike måter og på ulike arenaer. Det er sentralt for individet og i et helhetlig samfunnsperspektiv.

Dagens samfunn stiller store krav til enkeltmennesket. Spenningsforhold man tidligere kunne finne mellom enkeltmennesket og samfunnet, kan sies å opptre som et indre spenningsforhold hos det enkelte menneske. Karriereveiledning fremstår som et nyttig verktøy for å hjelpe individet til å håndtere dette spenningsforholdet (Kjærgård & Plant, 2018).

For å håndtere overgangen mellom utdanning og yrke har det blitt etablert en veiledningsordning for nyutdannede nytilsatte lærere i barnehage og skole. Slik vi forstår det, er ordningen tradisjonelt sett forankret i profesjonsrettet veiledningstradisjon. Veiledningsordningen skal skape sammenheng mellom profesjonskvalifiseringen som foregår i utdanningen, og den videre profesjonaliseringen som skjer i yrket (Kunnskapsdepartementet, 2021). Våre erfaringer i veiledningssituasjoner med nyutdannede er at overgangen mellom utdanning og yrke i flere tilfeller har avdekket et indre spenningsforhold hos den nyutdannede. Kvalifiserings- og ferdighetsdiskursen

den nyutdannede settes i, gjør at utdanning og arbeid inngår som elementer i både det private og det profesjonelle liv – med mål om å skape balanse. Innen karriereveiledning ble det tidligere lagt vekt på å hjelpe individer i karrierevalg og karrierehåndtering. Nå rettes karriereveiledning mer mot utvikling av enkeltmenneskets egenskaper og spesifikke kompetanser.

Veiledning har positive effekter for nyutdannede lærere

Gjennom mangeårige erfaringer i veiledningsmøter med nye lærere har vi opplevelser av at veiledning har positive effekter for nyutdannede. Dette støttes også av forskning. Rapporten fra Rambøll (Halmrast et al., 2021) viser at nyutdannede lærere som har fått veiledning, er mer positive i vurderingen av det første året i jobb, sammenliknet med de som ikke har fått veiledning. Rapporten slår også fast at veiledningsordningen bidrar til å bedre overgangen fra utdanning til yrke (Halmrast et al., 2021). Dette er kjent stoff for mange, men det som har beveget oss til å skrive denne artikkelen, er at vi har en oppfatning av at de karriereteoretiske perspektivene gjør veiledningen mangefasettert. Vår erfaring er at bruk av karriereveiledningsperspektiver kan hjelpe veileder med å bistå den nyutdannede i overgangen mellom utdanning og yrke. Karriereveiledningsperspektiver innbyr til å se nærmere på hvilke karriereferdigheter og karrierekompetanser som kan være konstruktive for å mestre denne overgangen.

Måter å forstå veiledning på

Vi tror at perspektivene veileder benytter, påvirker veiledningen, og dermed resultatet av den. Slik vi forstår det, er veiledningsordningen for nyutdannede nytilsatte lærere i barnehage og skole forankret i profesjonsrettet veiledningstradisjon (Kunnskapsdepartementet, 2021). Det dreier seg, etter vår erfaring, gjerne om hvordan den nyutdannede skal kunne vokse inn i og bidra i et eksisterende profesjonsfellesskap, og i den verdiforankringen som er virksomhetens kjerne. Slik sett opplever vi at profesjonsfellesskapene gjerne omfavner *det nye* de nyutdannede har å bidra med. Utover dette tror vi at karriereveiledning kan bidra til at den nyutdannede også utvikler karrierekompetanser og -ferdigheter, og at det å mestre livet på ulike måter og arenaer kan styrke den nyutdannede i rollen som lærer.

Det finnes flere definisjoner på veiledning. For å definere hva profesjonsrettet veiledning er, velger vi å lene oss på beskrivelsen til Eva Bjerkholt (2017):

Veiledning er en dialogisk virksomhet som foregår i en historisk, kulturell og institusjonell sammenheng. Denne sammenhengen veves inn i, og konstituerer veiledningens form og innhold. Veiledning kan foregå som uformell eller mer formalisert virksomhet. Virksomheten er målrettet, prosessuell og relasjonell, og hensikten er å fremme utvikling og læring (Bjerkholt, 2017, s. 88).

For å definere hva karriereveiledning er, støtter vi oss til definisjon hentet fra *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn* (NOU 2016: 7):

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 (s. 17).

I Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning utdypes karriereveiledning slik:

Karriereveiledning gir mulighet for utforsking 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 (Bakke et al., 2020, s. 12).

Tre narrativer

Dere får lese om tre narrativer som førte til at en kontekstutvidelse mellom to veiledningsretninger fant sted. Selve begrepet narrativ er verdt å stanse ved. Vi benytter Mark L. Savickas' inngang til begrepet. Han forstår narrativet som individets egen fortelling, eller historie, som det er mulig å få frem i veiledningssamtalen dersom spørsmålene som stilles, er åpne, undersøkende, tilbakeskuende og fremkallende. Savickas utviklet karriereveiledningsmetoden *Life design*. Ved å la veisøker tegne kart over eget liv, for så å stille spørsmål til det som kommer frem, får man som veileder et innblikk i veisøkeres ståsted som enkeltmenneske og en utvidet forståelse for veisøker. Dette kan bringe inn en dimensjon som strekker seg utover det pedagogiske ståstedet, noe veileder kan spille på i veiledningssamtalen

(Savickas, 2011). Karriereveiledningsteoretiske perspektiver presenteres i sammenheng med våre narrativer.

Dialogisk autoetnografi

Metodevalget vårt er dialogisk autoetnografi, som representerer en sjanger som åpner for fremkallende innenfrabeskrivelser fra en person, eller ved at flere samarbeider (Karlsson et al., 2021).

Ved bruk av autoetnografi forstås personers subjektive erfaringer som sentral kilde til kunnskap. Målet med autoetnografisk tilnærming i forskningen er å utfordre forståelser av kunnskap, samt forestillinger og praksiser som ofte blir tatt for gitt. Dette harmoniserer godt med samfunnsvitenskapelig metode. Her blir fremgangsmåten for innhenting av kunnskap om den sosiale virkeligheten, og hvordan informasjonen skal analyseres, viktig (Larsen, 2017). Som metodologi snur autoetnografi på ulike måter tradisjonelle antakelser om forskning og forskningsmetoder på hodet. Antropologen Gregory Bateson skriver at kunnskap alltid er personlig, og at enhver undersøkelse eller utforskning starter i forskerens hjerte. En slik beskrivelse av kunnskap kan forstås som sentral i den autoetnografiske tradisjonen. Den autoetnografiske tilnærmingen gir legitimitet til subjektets erfaringsbaserte kunnskap og tilbyr systematiske arbeidsmåter som kan gi uttrykk for denne kunnskapsformen (Karlsson et al., 2021, s. 16). Autoetnografi kombinerer den systematiske forskningsmetoden etnografi med stemningsfulle, kreative og kunstneriske elementer og former fra historiefortellingen (Karlsson et al., 2021). Det å stille åpne spørsmål er for oss en naturlig del av kreativiteten og historiefortellingen som må frem. I fremstillingen av våre narrativer vil det dukke opp slike spørsmål; de må ikke forstås som spørsmål denne artikkelen søker å besvare, men som et bilde av hvordan veiledningen med veisøker foregikk. Dette ble en del av den selvobservasjonsprosessen vi hele tiden stod i.

Datainnsamling

Datainnsamlingen er gjennomførte selvobservasjoner og notater knyttet til profesjonsrettet veiledning av nyutdannede lærere i barnehage og skole. Disse er fra våre veiledningspraksiser i perioden før og under masterløpet. I tillegg til selvobservasjonene og notatene har vi i møte med hverandre reflektert over nye erfaringer. Til sammen utgjør dette vårt datamateriale.

På denne måten har vi utviklet selvreflekterende data gjennom samtaler og erfaringsdeling. Dette ble utgangspunktet for vår analyse av datamaterialet og har påvirket de teoretiske inngangene vi har tatt for å belyse funn som har kommet frem i deling av våre narrativer. Vi er også bevisste at våre refleksjoner i øyeblikket sannsynligvis vil være annerledes enn refleksjoner om det samme på et senere tidspunkt. Det kontekstuelle vil alltid påvirke (Jensen & Ulleberg, 2011) og vil alltid gi nye forståelsesrammer.

Under drøftingene våre har det oppstått noe nytt fordi vi har blitt oppmerksomme på karriereteoretiske vinklinger i veiledningene vi har utført, eller fordi vi i ettertid har erkjent at det som fikk noe til å fungere utenfor det kanskje forventede, var nettopp karrierteoretiske innganger til veiledningen.

Etikk for å utføre autoetnografisk forskning

Ved første øyekast kan autoetnografi som metode se «enkelt» ut, med tanke på etikk siden vi fokuserer på egne liv, og ikke må ta hensyn til en tredjepart. Per definisjon er autoetnografien selvbiografisk. Likevel lever ingen av oss isolert; våre liv inkluderer andre. Ethiske betraktninger vi må forholde oss til, er å dvele ved hvordan publiseringen av disse historiene reflekterer de nytdannede vi refererer til. Vi meldte derfor vårt forskningsprosjekt til SIKT – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør før vi startet med bearbeidelsen av våre data. Vi utarbeidet et informasjonsskriv, hvor vi samtykket til samarbeid og muntlig deling av subjektive erfaringer vi har gjort oss gjennom veiledning av nytdannede lærere. Det er viktig å påpeke at alle opplysningene rundt erfaringene som deles, er fullstendig anonymisert.

Analyse av data

Analyse av autoetnografiske tekster kan ses som en dialogisk prosess, hvor målet er å ende med en eller flere fortolkningsmåter (Kvale & Brinkmann, 2015). Når en opplevelse minnes om igjen og nedtegnes som et narrativ, kan den betraktes som fortolket og rekonstruert. Denne prosessen er i seg selv analytisk (Kvale & Brinkmann, 2015). Autoetnografi kan dermed forstås både som prosess og resultat. Våre narrativer utgjør vårt datamateriale for videre analyse og refleksjon i vår artikkel. Ved hvert møte har vi delt våre narrativer fra veiledningsrommet, stilt spørsmål ved disse og undret oss kritisk sammen. Dette har åpnet opp for nye perspektiver og forståelser, og

på den måten har vi samskapt noe nytt. Dette kommer til syne i de ulike narrativene og ses i sammenheng med relevant teori.

Narrativ 1: Mestringstro

Det kommer ikke an på hvordan man har det, men hvordan man tar det. (*Ukjent*)

Litt banalt kanskje, men jeg tenker at det er sannhet i sitatet over. Hvordan man håndterer de mange oppgavene og utfordringene livet gir deg, vil i stor grad påvirke resultatene vi oppnår. Som veileder for lærerstudenter, møter jeg forskjellige mennesker som i ulik grad må sjonglere hverdagsliv, studentliv og arbeidsliv. Studentene jeg veileder, har alle fartstid og arbeids-erfaringer innenfor et yrke og står i overgangen til et nytt, spennende, givende og krevende yrke, nemlig lærerrollen. Tryggheten, erfaringene og kunnskapen de tidligere kunne lene seg på, er ikke like fremtredende i den nye lærerrollen. Det kan skape utfordringer. Det er ikke alltid så lett å stå i utfordringene, kravene og forventningene – og til tider motstanden – de opplever å møte i lærerrollen. Dette har gjort meg nysgjerrig og engasjert. Er det mulig å bedrive karriereveiledning med den hensikt å hjelpe studenter å stå i utfordringer? Noen av utfordringene studentene ofte beskriver, er mangelen på trygghet. De mangler mestringstroen de hadde opparbeidet gjennom mange år i yrket sitt, og evnen til å håndtere og stå i den nye yrkesrollen oppleves som utfordrende. De beskriver det som å stå på bar bakke, eller å famle i blinde. Krumboltz ville kanskje foreslått at jeg jobbet med studentenes self-efficacy (Højdal & Poulsen, 2015).

Som resultat av min nysgjerrighet og et ønske om å hjelpe studentene til å stå i utfordringene de naturlig møter i overgangen til lærerrollen, har jeg ofte benyttet meg av og vært inspirert av den kjente karriereteoretikeren Krumboltz samt den amerikanske psykologen Albert Banduras. Dette har ført til at jeg i veiledningsrommet har vært mer åpen for å se mulighetsperspektiver sammen med veisøker. Vi har tatt høyde for at læring og mestring skjer i takt med det samfunnet vi befinner oss i, og at vi må klare å omstille oss etter omstendighetene. Krumboltz og Banduras sine læringsteorier kan virke inn i denne praksisen og bidra til å styrke veileders ferdigheter innen den hjelpekunsten veiledning er. Slik jeg forstår det, handler det om hvordan jeg kan gi støtte til studenter ved å styrke troen på deres mestring og ferdigheter.

Krumboltz er inspirert av Banduras` sosiale læringsteori og self-efficacy-begrepet. Oversatt til norsk kan self-efficacy bety en persons tro på egen mestringsevne. Bandura definerer self-efficacy som «individets tro på egne evner til at organisere og igangssette handlinger, der er nødvendige for at opnå noget bestemt» (Højdal & Poulsen, 2015, s.103). Ifølge Bandura påvirkes vår tro på egen mestringsevne av de valgene vi tar, hvor mye vi anstrenger oss for å nå våre mål, hvor lenge vi holder ut når vi møter motstand, og hvordan vi har det (Højdal & Poulsen, 2015).

Krumboltz bygger videre på Banduras teorier om sosial læring og self-efficacy og peker på at kognitive faktorer i stor grad påvirker menneskers evne og mulighet til både å utvikle og bruke sine ferdigheter. Det handler med andre ord om at dersom mennesker tror de har, eller kan utvikle de ferdighetene som kreves for et spesifikt yrke, «og de tror, de rent faktisk har mulighed for at blive det (tolkninger af miljøet), er sandsynligheden for, at de vil lykkes, større, fordi de vil fortsætte med at uddanne sig og/eller søge job» (Højdal & Poulsen, 2015, s. 104).

Med blick på Krumboltz' teori ser vi nytten av å jobbe med å styrke nyutdannedes tro på egen mestringsevne. Et skritt i retning av dette er å kartlegge den enkeltes styrker. Da må jeg som veileder stille åpne spørsmål slik at veisøker reflekterer over og blir bedre kjent med sine egne tanker, verdier og utfordringer. Hva anser de selv som sine styrker? Er det noe spesielt de brenner for? Hvordan kan de benytte seg av disse styrkene i praksis? Interessante ting skjer når nyutdannede som veisøkere jobber med å gjenkjenne og sette ord på sterke egenskaper hos seg selv. Det kan skape økt bevissthet hos den nyutdannede, som igjen kan bidra til økt trygghet. Å bevisstgjøre nyutdannede på kompetansen de sitter inne med, kan slikt sett ses som bidragsytende til å kunne gi den selvtilliten, eller mestringstroen, de nyutdannede trenger for å håndtere utfordringer som kan oppstå i overgangen mellom utdanning og yrke. I dette narrativet ser vi at karriereveiledning bringer med seg elementer inn i veiledningsrommet som bidrar positivt for enkeltmennesket i et helhetlig perspektiv. I profesjonsveiledning står profesjonens verdier og kunnskapsgrunnlag sentralt. For at veiledning skal kunne bidra til kvalitetsutvikling og ny forståelse, fordres kritisk gransking og refleksjon over ulike pedagogiske valg (Bjerkholt, 2017). Gjennom en symbiose av profesjonsrettet og karriere-teoretisk veiledning synes vi å ha sett noen effekter hos den nyutdannede i form av økt mestringstro, noe som også kan bidra til en større trygghet i den nye yrkesrollen.

Narrativ 2: Å reflektere en regnbue

På samlingene for nyutdannede nytilsatte lærere, som jeg arbeider med, er *Ny i rollen* ett av temaene. Som åpen inngang til veiledningen kan nyutdannede selv velge å formulere veiledningsgrunnlag som en praksisfortelling fra egen hverdag omkring hendelser, situasjoner eller generelt hva som opptar dem som nye på arbeidsplassen og nye i rollen som profesjonsutøvere. Som veileder har jeg gjennom flere år med disse samlingene opplevd at problemstillinger som løftes av nyutdannede, handler om kompleksiteten i yrkesrollen som lærer. Noe som har utpekt seg, er hvordan den nyutdannede skal klare å sette grenser for seg selv og overfor arbeidsgiveren sin for når arbeidsdagen skal være over. Tilbakemeldinger på at arbeidet er altoppslukende, og at de ikke «kommer i mål» med arbeidsoppgavene sine, har vært tilbakevendende. I lys av profesjonsrettet veiledning har det vært fristende å stille åpne og undrende spørsmål rundt arbeidsform, metodebruk og hvorvidt man søker kollegastøtte til å finne løsninger som andre har forsøkt selv. Som karriereveileder opplever jeg at nyutdannede ofte bringer andre temaer til torgs, og det er disse jeg velger å følge opp. Det kan for eksempel være utsagn som «*jeg skulle så gjerne hatt mer fritid*», eller «*hvordan skal jeg få tid til venner og familie når jeg helst skulle sittet utover kvelden med jobb*». Jeg velger ofte å dreie veiledningen innom disse punktene, slik at den nyutdannede får lov til å utdype og utforske disse tankene videre. De oppsummerer ofte med at kompleksiteten rundt det å ha en «ny rolle i livet» er overveldende.

Supers karriereregnbue (Lovén, 2016) illustrerer de forskjellige rollene et menneske spiller på forskjellige tidspunkter i livet. Vi beveger oss gjennom forskjellige stadier i våre liv og karrierer. Akkurat som kravene i vårt personlige liv varierer, vil kravene på jobben gjøre det samme.

Oppgaven for karriereveilederen er å finne hvilke karrierenarrativer som har formet veisøkers tenkning og jobbselv. Narrativene skapes både på mikro- og makronivå; egne erfaringer og personlige mestringsopplevelser formes på mikronivå, samfunn og familie på makronivå. Vi må utfordre automatikken som ofte ligger i valg tatt på bakgrunn av sterke narrativer, forventninger og føringer fra andre. Vi må utfordre veisøker i å skape mening og sammenheng mellom hendelser i livsløpet, slik det erfarte kan settes i en lærende og utviklende ramme, der delene ikke oppleves som fragmenter av et liv, men som helhetlig bilde på hvem man er. Det fordrer

fortellerevne, for det vil kunne hjelpe veisøker til å bli kjent med og like sin egen historie, reflektere rundt seg selv og sine livsroller, samt å forstå eget liv og egen karriere som en helhetlig, sammenhengende historie. Det som kommer frem i historien *Ny i rollen*, handler om nettopp dette. Vi opplever ikke hendelser i livet som fragmenter, men som bestanddeler i det som utgjør livet.

Når etterspørselen er høy på ett område i Supers modell, men lav i et annet, kan liv og arbeid være morsommere og mer tilfredsstillende. Når krav er høye på begge områder, kan vi bli overbelastet, stresset eller misfornøyd. En opplevelse av å la den nyutdannede selv få utforske hva stresset rundt arbeidssituasjonen egentlig handler om, i lys av Supers teori, har blitt tatt godt imot av de nyutdannede. Tilbakemeldinger fra veisøkere handler om at «det er godt å få ryddet litt i tankene sine», at «nå ser jeg tydeligere hva dette egentlig dreier seg om – det er ikke bare arbeidsoppgavene på jobb som er krevende». Dette gir veileder tro på at det å inkludere karriereveiledningsperspektiver er en styrke for nyutdannede lærere i overgangen mellom utdanning og yrke. Ved å se den nyutdannede der denne er, ved å lytte ut veisøkers fortellinger, kan mestringstroen hos veisøker vokse. Når veileder møter den nyutdannede med slik forståelse, kan det gi verdifull innsikt om at livet handler om mer enn timene på arbeidsplassen. Mestringstro på flere områder i livet vil kunne oppstå parallelt.

Narrativ 3: Å skape noe nytt

Noen ganger får man som veileder følelsen av at man lykkes spesielt godt. Noen ganger kan man våge å tro at veiledningen fører til utvikling hos veisøker. Gjennom flere veiledningssamtaler med både nyutdannede lærere og mennesker i andre yrker de seneste årene, har jeg gjort meg tanker om hva som kan ha ført til disse opplevelsene. Ett sentralt spørsmål meldte seg: Hva er jeg villig til å la være essensen i min måte å tenke god veiledning på, og er det teoretikere som svarer ut dette bedre enn andre, sett fra mitt ståsted?

Konstruktivismen legger vekt på at mennesket selv konstruerer sin fremtid og søker mening i tilværelsen. Det er et holistisk syn på tilværelsen, der mening, motivasjon og mønster er sentrale ord. Den første bølgen av konstruktivistiske karriereteorier vokste frem på 1990-tallet og var påvirket av de sosialkonstruktivistiske strømningene i veiledningsfeltet og

terapifeltet (Lovén, 2015). I dag representeres konstruktivistiske karriere-teorier særlig ved Mark L. Savickas.

Dette er fortellingen om en nyutdannet lærer som opplevde det utfordrende å favne kompleksiteten i ny jobbhverdag. Gjennom å bli ivaretatt og inkludert på arbeidsplassen utviklet hun seg. I dag er hun en trygg lærer som deltar og bidrar inn i profesjonsfellesskapet på en fullverdig måte.

Jeg følte det var et stort ansvar å skulle veilede denne personen. Selv om jeg var trygg i rollen som veileder, hadde jeg liten kjennskap til hvilke mekanismer som var av betydning for at en nyutdannet skulle komme inn i arbeidslivet på en måte som opplevdes inkluderende og utviklende. Hva var viktig for hennes følelse av å være inkludert på arbeidsplassen? Hvilke risikofaktorer og suksesskriterier måtte jeg som veileder kjenne til for å klare å bidra til denne unge lærerens mestringstro i arbeidslivet? Her kjente jeg på en uro. Denne uroen lå i om jeg kunne vite *hva* som kunne bidra til at hennes historie ble en suksesshistorie, og hvilke risikofaktorer som muligens lå der, kanskje uten at jeg så dem. Ville det være tilfeldigheter som gjorde at det denne gangen kanskje ville gå godt, eller ville det være et resultat av ulike kompetanser hos veileder? Dette var bakteppet da veiledningene startet opp.

Gjennom mange samtaler kom det frem en rekke opplevelser og refleksjoner; hun følte seg nedbrutt og usikker når hun opplevde motstand, men opplevde også god støtte i profesjonsfellesskapet.

Selvstendige oppgaver gjorde at hun lærte og utviklet seg, og veiledning bidro til at hun følte mestring. Hun ble sett og anerkjent på arbeidsplassen, og når det etter hvert dukket opp utfordringer, opplevde hun stadig sterkere trygghet i å skulle «*stå i det vanskelige*». Veiledningen brakte frem at hun tror det er mulig å endre negative forhold til positive, og at tro på egen mestringsevne både faglig og menneskelig sett er nøkler for å få til endring.

Gjennom flere samtaler i årenes løp har jeg støtt på liknende tilfeller. Følelser har krevd stor plass, og jeg som veileder har latt dem ta plass. Kanskje er det ved å våge å trå nær nok at en kan komme til kjernen av det som er veisøkers mest betydningsfulle anliggende. Uten å la veisøker åpne opp for, presentere, forme og reflektere over sitt narrativ, vil det være utfordrende å forstå hvor skoen trykker – eller hvor veisøkers mestringstro er å finne.

For meg er det i dette jeg finner essensen i min måte å veilede på. At jeg kan benytte elementer fra karriereveiledning, gjør at jeg lettere møter veisøker og de komplekse overgangene i livet som hun står i. Det er

veisøkers fortelling som må frem. Det er når veisøker gjenforteller, reflekterer, rekonstruerer og former sitt narrativ, at vi opplever at karriereveiledningsperspektiver bidrar til å styrke den nyutdannede i overgangen mellom utdanning og yrke.

Ved å se på samspillet mellom individuelle faktorer, miljømessige påvirkninger og handlinger i konkrete valgsituasjoner kan karriereperspektiver benyttes til å forklare det karakteristiske i den enkeltes karriereløp (Højdal & Poulsen, 2012).

Veisøker konstruerer egen virkelighet, og det er den virkeligheten karriereveilederen må møte for å kunne bidra i overgangssituasjonen fra utdanning til yrke. Narrativene må rekonstrueres og tegnes inn i et nytt livsportrett, slik at det skapes et karrierenarrativ og en profesjonsforståelse som gir mening, mestring og motivasjon for hver enkelt (Savickas, 2011, s. 117).

For Savickas er selvet den bærende mekanismen bak sosialiseringen inn i yrkesroller og videre utvikling av karrieren. Med karrierenarrativ forstår vi rammen rundt tenkningen om profesjonsforståelse; hva er sammenhengen mellom fortid, nåtid og fremtid, hva er kontinuiteten over min karrierefortelling, mine valg? Vi skaper personlige narrativer for å oppnå mening og struktur i tilværelsen, og vi bygger det ved læringserfaringer og endrende opplevelser, eller «self-defining moments», som Savickas kaller det (Savickas, 2011, s. 12).

For veisøkeren i denne fortellingen var det avgjørende at hen kunne få utforske eget narrativ; det skapte mening for hen å reflektere over egne erfaringer og opplevelser, for så å kunne rekonstruere dem til noe som skapte ny forståelse for hvem og hva hen var i profesjonssammenheng – og som menneske. Fornyet tro på egen mestring ble en viktig nøkkel for å kunne stå i den komplekse overgangen som perioden mellom studietiden og yrke representerte.

Savickas' teori om narrativets betydning kan med dette forstås som en av forklaringsnøkklene i hens positive utvikling. Det er ved å tegne nye, mulige kontekster at nye forståelsesrammer kan dannes og ny læring oppstå. Forskjeller kan skapes ved at veileder stiller seg åpen for veisøkers fortelling, og kontekst, og ved at veilederen stiller spørsmål som kan utgjøre en forskjell. Gjennom veiledningssamtalene med den nyutdannede var det ved å lete etter *hvordan* hen tenkte, og i hvilke sammenhenger eller kontekster det tenkte opptrådte, at ny erkjennelse og innsikt vokste frem. Det var mulig å se etter noe nytt, det var mulig å la følelser ha naturlig plass, og det var mulig å tegne kartet på nytt.

Økt selvforståelse som menneske, der mange faktorer påvirket hen som nyutdannet profesjonsutøver, ga en mer realistisk forståelse av, og tro på, egen mestring.

Når veiledningsrommet utvides

Artikkelen viser vår erfaring med bruk av karriereveiledningsperspektiver inn i veiledning med nyutdannede nytilsatte lærere. Vår erfaring er at karriereveiledning kan bidra til å løfte frem individets livssituasjon, ønsker og muligheter utover det som tilhører det yrkesprofesjonelle. Dette innebærer å se på samspillet mellom arbeid, fritid, familie og andre livsområder, en tilnærming som Supers karriereregnbue illustrerer. For nyutdannede lærere som står i en krevende overgangsfase, kan helhetlig tilnærming være avgjørende for å styrke mestringstro, motivasjon og trivsel.

I en omskiftelig verden stiller samfunnet krav til individet om utvikling og endring gjennom hele livsløpet. Hva skjedde da vi erfarte at profesjonsrettet veiledning og karriereveiledning møttes i et krysningspunkt? Vi opplevde endring og utvikling av veisøkers evne til kritisk tenkning og refleksjon rundt egen profesjons- og livssituasjon. Narrativene viser fortellinger fra praksisfeltet hvor kontekstutvidelse mellom to veiledningsretninger har funnet sted. Når vi som veiledere inviterer til samspill mellom karriereveiledning og profesjonsrettet veiledning, har vi erfart en veiledningskontekst som er i stand til å berøre, utvikle og styrke den nyutdannede i overgangen mellom utdanning og yrke. Når veiledningssamtalen skaper noe nytt hos veisøker, har vi opplevd at fortellingen veisøker kommer med, tas på alvor og forstås og bearbeides i lys av en konstruktivistisk tenkemåte. Dersom vi er villige til å la det være essensen i vår måte å tenke veiledning på, tror vi at det kan skape nye begynnelser, nye fortellinger og ny frihet for den enkelte – i samspill med andre.

Veiledningen den enkelte av oss utfører med enkeltpersoner eller grupper, opererer ikke i et vakuum; den er en del av et helhetlig bilde av det som kan sies å være dagens forståelse av hva veiledning er. Våre erfaringer tilsier at det er utviklende å innlemme karriereveiledning i denne forståelsen, for den er en del av helheten som veiledningsrommet utgjør. Der karriereveiledning tidligere la vekt på å hjelpe individer i karrierevalg og karrierehåndtering, rettes den nå mot utvikling av enkeltmenneskets egenskaper og spesifikke kompetanser. Å bevisstgjøre nyutdannede på kompetansen de sitter inne med, kan ses som bidragsytende til å gi den selvtiliten eller mestringstroen de nyutdannede trenger for å håndtere utfordringer som

kan oppstå i overgangen mellom utdanning og yrke. Vi tror veileders bruk av karriereveiledningsperspektiver kan tilføre veiledningen en verdifull dimensjon, og at tro på egen mestringsevne både faglig og menneskelig sett er gode nøkler for å få til endring.

Når vi «tar en Krumboltz», erfarer vi at veiledningsrommet utvides og bidrar til å styrke den nyutdannede i overgangen mellom utdanning og yrke.

Forfatterbiografier

Sandra Stubberud Buer er høskolelektor ved praktisk pedagogisk utdanning for yrkesfag ved Høgskolen i Østfold, Institutt for pedagogikk, IKT og læring. Hun har mastergrad i karriereveiledning og lang erfaring fra utdanningssektoren, både som pedagogisk leder og styrer i barnehage, og som yrkesfaglærer i videregående skole. I sitt arbeid med lærerutdanning og veiledning av lærerstudenter og nyutdannede lærere, har hun et sterkt engasjement for profesjonsutvikling og for å støtte nye lærere i overgangen til yrkeslivet.

Lene Lorentzen Sørby er spesialkonsulent i kommuneadministrasjonen, område oppvekst. Utdannet barnehagelærer med videreutdanning i pedagogisk veiledning og mastergrad i karriereveiledning. Hun har lang erfaring fra oppvekstområdet, og har tidligere vært praksislærer og veileder for barnehagelærerstudenter. I sitt arbeid som spesialkonsulent er hun opp-tatt av kvalitetsutvikling i et helhetlig utdanningsløp, og har blant annet ansvar for oppfølging av veilederordning for nyutdannede nytilsatte lærere i barnehage og skole. Hun er medlem av styringsgruppe for veiledernet- verk Østfold, HiØ og styringsgruppe partnerskap for karriereveiledning (partnerskapsavtale mellom kommune og fylkeskommune).

Astrid Nielsen Eliassen har gjennom mange år virket som lærer og peda- gogisk veileder for nyutdannede lærere i Moss, og har hatt et sterkt enga- sjement i Veiledernetverket Østfold. Hun har deltatt i undervisning på veilederutdanningen ved Høgskolen i Østfold, og har holdt flere foredrag innen academia og på ulike arenaer for veiledning. Hun har gjennom flere år deltatt og bidratt i fora der politikkutforming av den nasjonale veiled- ningsordningen, samt ulikt forskningsarbeid, har funnet sted. Hun har mastergrad i karriereveiledning fra Universitetet Sørøst- Norge, og arbeider nå som daglig leder og pedagog i Den norske kirke.

Referanser

- Bakke, G. E., Engh, L. W. & Gravås, T. G. (2020). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning: Presentasjon av områdene kompetansestandarder, karrierekompetanse og etikk*. Kompetanse Norge. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. <https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/nasjonalt-kvalitetsrammeverk-for-karriereveiledning-presentasjon-av-omradene-kompetasestandarder-karrierekompetanse-og-etikk>
- Bjerkholt, E. (2017). *Profesjonsveiledning: Fra praktisk virksomhet til teoretisk felt*. Cappelen Damm Akademisk.
- Halmrast, H. H., Gulbrandsen, I. P., Sjøvold, J. M., Stampe, P. L., Ulvik, M. & Kvam, E. K. (2021). *Evalueringsrapport av veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere: Sluttrapport 2021*. Rambøll Management. Udir. <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/rapporter/evalueringsrapport-av-veiledning-av-nyutdannede-nytilsatte-larere--sluttrapport/>
- Højdal, L. & Poulsen, L. (2012). *Karrierevalg: Teorier om valg og valgprosesser*. Schultz.
- Højdal, L. & Poulsen, L. (2015). *Karrierevalg: Teorier om valg og valgprosesser*. Veiledningsbiblioteket.
- Jensen, P. & Ulleberg, I. (2011). *Mellom ordene: Kommunikasjon i profesjonell praksis*. Gyldendal Akademisk.
- Karlsson, B., Klevan, T., Soggiu, A.-S., Sælør, K. T. & Villje, L. (2021). *Hva er autoetnografi?* Cappelen Damm Akademisk.
- Kjærgård, R. (2024). Karriereveiledningens maktpotensialer: Et perspektiv som kan styrke karriereveilederens profesjonalitet. I I. M. Bakke, I. B. Bakke & T. Schulstok (Red.), *Ikke bare god å snakke med: Om profesjonalisering av karriereveilederrollen i Norge* (s. 31–48). Fagbokforlaget.
- Kjærgård, R. & Plant, P. (Red.). (2018). *Karriereveiledning for individ og samfunn*. Gyldendal.
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135–154.
- Kunnskapsdepartementet. (2021). *Veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere i barnehage og skole*. Kunnskapsdepartementet. https://www.regjeringen.no/contentassets/0081e41fad994cfd9bb4e0364a2eb8f65/veiledning-av-nyutdannede-nytilsatte-larere-i-barnehage-og-skole_oppdater-2021_10.pdf
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Larsen, A. K. (2017). *En enklere metode: Veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (2. utg.). Fagbokforlaget.
- Lovén, A. (Red.). (2015). *Karriärvägledning: En forskningsöversikt*. Studentlitteratur.
- Lovén, A. (Red.). (2016). *Karriereveiledning: En forskningsöversikt*. Studentlitteratur.
- NOU 2016: 7. (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>
- Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. American Psychological Association.