

Rapport pilotprosjekt: karriereveiledning i gruppe



Camilla Krogstie m.fl. v/Karrieresenteret på Universitetet i Oslo

Innholdsfortegnelse

Introduksjon	3
Kontekstualisering	3
Organisering av Karrieresenterets karrieretjenester og samarbeid med fakulteter ved Universitetet i Oslo.....	4
Begrepsavklaring	5
Konsept: en ny modell for karriereveiledning i gruppe.....	6
Læringsmål	7
Dialog som metode	8
Gjennomføring	9
Kjøreplan gruppeveiledning	9
EVALUERING:	11
Tilbakemelding fra deltagere	12
Tilbakemeldinger underveis i gruppeveiledningen	12
Tilbakemeldinger i etterkant	12
Faglig evaluering.....	13
Veien videre.....	14
DOKUMENTASJON gruppeveiledning Master i Europeisk kultur 26.01.17.....	16
1. Kjøreplan Master i Europeisk kultur.....	16
1.2: Forventningsavklaring	20
1.3: Definere begrepet karriere og begrepet kompetanse	21

Vedlegg 1.4: Kompetansekartlegging - forskjellen på kunnskap og ferdigheter	22
1.5: Skjema for individuell kompetansekartlegging Din kompetansekartlegging - hva kan akkurat du by på?	23
1.6: Aksjonspunkter – veien videre	24
DOKUMENTASJON gruppeveiledning Religion og samfunn 28.09.17	25
2: Kjøreplan gruppeveiledning Religion og samfunn 28.09.	25
2.1: Forventningsavklaring	29
2.2: Kompetansekategorier	30
2.3: Kompetansekartlegging – kunnskap og ferdigheter	31
2.4: Skjema for individuell kompetansekartlegging Din kompetansekartlegging - hva kan akkurat du by på?	32
2.5: Aksjonspunkter.....	33
2.6: Eksempel på karriereplan - PDP (personal development plan)	34
DOKUMENTASJON gruppeveiledning 19.11.17 teologi profesjon	35
3.1: Forventningsavklaring	40
3.2: Definisjoner av karriere	41
3.3: Kompetansekartlegging.....	42
BIBLIOGRAFI	43
VEDLEGG.....	44
Vedlegg 1 Beskrivelse av kompetansekategorier	44
Vedlegg 2 Epost til deltagere vedrørende evaluering	48
Vedlegg 3 Studenters tilbakemeldinger på gruppeveiledning per epost.....	49
Vedlegg 4 Prosjektskisse pilot: karriereveiledning i gruppe.....	51
Hovedinndeling av prosjektet.....	55

Introduksjon

Bakgrunn

På Karrieresenteret ved Universitetet i Oslo ønsket vi å utvide vårt tjenestetilbud for å nå flere studenter, og møte deres behov for karriereveiledning på nye måter. I 2016 begynte derfor arbeidet med et prosjekt om gruppeveiledning, omhandlende karriereveiledning i gruppe. Prosjektets mål var først å teste behov for og kvaliteten ved en ny karrieretjeneste, og deretter å evaluere tjenesten for å vurdere videre praksis ved Karrieresenteret. Se prosjektskissen som er vedlagt for videre innsyn i prosjektet.

Oppsummering

Pilotprosjektet har vist seg nyttig på flere måter:

- 1) en ny karrieretjeneste er utviklet
- 2) studentene synes å ha utbytte av denne
- 2) karriereveilederne i prosjektgruppen har økt kompetanse

Konklusjonen etter å ha gjennomført pilotprosjektet er at det er ønskelig og formålstjenlig å videreføre tjenesten karriereveiledning i gruppe karrieretjeneste 2018.

Om rapporten

I denne rapporten presenteres konseptet som ledet til utviklingen av en ny modell for karriereveiledning i gruppe. Videre vil gjennomføringen av gruppeveiledning dokumenteres og evalueres. Da ser vi nærmere på innholdet i gruppeveiledning som har foregått i tre omganger, med tre ulike studieprogram. Til slutt følger en konklusjon vedrørende prosjektet og plan for videre arbeid med gruppeveiledning på Karrieresenteret ved Universitetet i Oslo. Rapporten av prosjektet dreier seg i hovedsak om den konkrete tjenesten karriereveiledning i gruppe, ikke prosjektet i sin helhet. Rapporten fokuserer således på konseptet og evalueringen, fremfor prosjektets prosess.

Kontekstualisering

Karrieretjenester i Universitets og høyskolesektoren.

17. og 18. januar 2017 reiste to personer fra Karrieresenteret på studietur til Finland hvor vi besøkte University of Helsinki, Åbo Akademi University og University of Türoku. Her fikk vi innsikt i hvordan karrieretjenestene er organisert og i stor grad integrert i studieløpet ved utdanningsinstitusjonene. Dette inspirerte oss til videre strategisk arbeid med karrieretjenester ved Universitetet i Oslo, samarbeid med fakulteter og studieprogram, og bidro mer konkret

til utvikling av et konsept for gruppeveiledning slik det fremstår i dette prosjektet. Karrieretjenester ved Universitetet i Oslo er ikke integrert som del av studieløpet, men stadig flere studieprogram velger å legge kursene våre inn i timeplanen. Karrieresenteret ved Universitetet i Oslo har skriftlige avtaler om samarbeid og karrieretjenester med samtlige åtte fakulteter, men karrieretjenestene er i liten grad obligatoriske for studentene.

Gruppeveiledning i Norge. I anledning prosjektet har vi som nevnt hentet erfaringer og kunnskap fra Finland, og det er det gjort noe research på hvor og hvordan gruppeveiledning foregår i Norge. Vi har funnet at det i skolesystemet brukes i forbindelse med karriereplanlegging og faget Utdanningsvalg. Vår deltagelse på Karriereveiledningskonferansen arrangert av Jobbaktiv den 16. og 17. februar 2017, ga oss ytterligere innsyn i hvordan gruppeveiledning kan foregå og organiseres. Etter konferansen kontaktet vi foredragsholder Anne Thorbjørg Raastad-Hoel som jobber på Røyken videregående skole, og fikk anledning til å komme og observere gruppeveiledning av en klasse hvor tema var utdanningsvalg.

Vi vet også at det foregår en del gruppeveiledning i karrieretjenester på andre karrieresentre i Universitets- og høyskolesektoren, men lite er kommunisert gjennom rapporter eller artikler.

Litteratur og forskning. Litteraturen som danner bakteppe for prosjektet er i stor grad hentet fra utlandet, spesielt USA og UK. Vi har benyttet noe litteratur fra Norge, men det er ikke skrevet eller forsket mye på karriereveiledning i gruppe. En utfordring er å definere nettopp karriereveiledning i gruppe, og å skille det fra annen form for gruppeveiledning. Her er gruppeveiledning i skole- og utdanningssektoren aktuell. Verdien av dette prosjektet styrkes på grunn av manglende litteratur på nettopp karriereveiledning i gruppe. Prosjektet bidrar med en tydelig modell for karriereveiledning i gruppe som bør tydeliggjøres og deles i karriereveiledningsmiljøer, spesielt innen Universitet- og høyskolesektoren.

Karrieretjenester ved Karrieresenteret på Universitetet i Oslo og målgruppe. På Karrieresenteret ser vi en økende tendens til at flere personer som er tidlig i studieløpet benytter karrieretjenestene. Dette fordrer også nytenkning angående våre tjenester. De ferske studentene har andre behov enn studenter som er sent i studieløpet, og tjenestene bør derfor tilpasses, slik dette prosjektet er ett eksempel på.

Ved Karrieresenteret på Universitetet i Oslo (UiO) er det tidligere besluttet at gruppeveiledning skal testes ut, for å få mer kunnskap om hvordan dette møter studentenes behov når det kommer til karriereplanlegging. Høsten 2016 startet et prosjekt som skulle 1) utvikle et konsept om karriereveiledning i gruppe og 2) teste tjenesten på studenter.

Organisering av Karrieresenterets karrieretjenester og samarbeid med fakulteter ved Universitetet i Oslo

Karrieresenteret tilbyr mange ulike karrieretjenester som er organisert på to ulike måter. Den første og eldste er karrieretjenestene vi tilbyr ved Karrieresenteret hvor vi selv administrerer og markedsfører tjenestene. Den andre foregår i samarbeid med fakultetene. Karrieresenteret har skriftlige

samarbeidsavtaler med samtlige fakulteter ved Universitetet i Oslo. Sistnevnte karrieretjenester øker i omfang og vi er avhengig av et godt samarbeid med våre koordinatore og kontaktpersoner på fakultetene og tilhørende studieprogram som benytter tjenestene våre. Dette samarbeidet fungerer svært godt, noe som muliggjør at stadig flere studenter benytter karrieretjenester i løpet av studietiden.

Utvikling av en ny modell for karriereveiledning i gruppe og levering av denne tjenesten faller inn under sistnevnte kategori og er et samarbeid mellom Karrieresenteret og aktuelle kontaktpersoner. Ansvarsfordelingen er tydelig. Karriereveiledere, samt leder ved Karrieresenteret, utgjør en prosjektgruppe som er ansvarlige for å utvikle konsept og planlegge innholdet i gruppeveiledningen. Prosjektgruppens samarbeider noe med faglig ansatte ved spesifikke studieprogram. Faglig ansatte har ansvaret for markedsføring, påmelding og praktisk tilrettelegging av kurset. Ansvar for kvalitet og gjennomføring av prosjektet ligger hos prosjektgruppen. Den mest kritiske rammefaktoren er antall deltagere og tilgjengelig egnet rom. Markedsføring er også av vesentlig betydning i den grad den når ut til personer i målgruppen.

Begrepet gruppeveiledning eller karriereveiledning i gruppe, kan gjerne kalles karriereplanlegging eller karriereplanlegging i gruppe når tjenesten skal markedsføres. Gruppeveiledning brukes i hovedsak som intern tittel på tjenesten. Ordet kan gi assosiasjoner til gruppeterapi eller andre sammenhenger som ikke betegner tjenesten riktig. Karriereplanlegging er således et bedre egnet ord. Den eller de som er ansvarlig for markedsføring finner selv passende formuleringer og titler for opplegget.

Begrepsavklaring

Karriere er en livslang prosess hvor en person utvikler seg og søker etter meningsfullt virke, som gjerne er inntektsgivende. Tradisjonelt sett kaller vi det jobb, men vi velger å definere karriere som mer enn jobb. Karrieren starter allerede i studiene, eller tidligere. De aktiviteter man inngår i, initierer eller engasjerer seg i som omhandler kompetanseutvikling er en del av din karriere. Med dette menes sport, deltidsjobber, frivillig arbeid og andre aktiviteter man lærer og utvikler seg ved å delta i.

Karriereveiledning som vidt begrep omfatter kurs, individuell veiledning, digitale tjenester og andre tjenester. I en mer konsentrert forståelse av begrepet fokuseres det ofte på individuelle veiledningssamtaler. I dette prosjektet ses karriereveiledning hovedsakelige på som veiledning i møter en-til-en eller i gruppe. I begge kontekstene finnes en karriereveileder som enten møter ett individ, én student, eller flere studenter i gruppe.

Karrierelæring viser til utvikling av ny kunnskap, innsikt, forståelse og ferdigheter i å håndtere egen karriere. Herunder kompetansebevissthet, innsikt i egen motivasjon, evne til å planlegge egen karriere, og handle ut i fra dette, altså valgkompetanse.

Kompetanse. Kompetanse beskriver ferdigheter og egenskaper, samt erfaring man har, som gjerne kvalifiserer til en jobb eller andre muligheter. Vi benytter oss av seks ulike kategorier for kompetanse (se dokumentasjon: 1.5): faglig kunnskap, akademiske ferdigheter, personlige egenskaper, motivasjon, resultater og andre ferdigheter.

Kompetansekartlegging er en metode for å kartlegge kompetanse innenfor de seks nevnte kategoriene. Metoden benyttes i individuelle veiledningssamtaler og på kurs. Målet er å oppnå en større forståelse av egen kunnskap, erfaring og ferdigheter slik at man kan bruke dette som utgangspunkt for å forstå hva man ønsker og kan jobbe med. Videre vil en god forståelse av egen kompetanse kunne benyttes helt konkret i jobbsøking ved at man er tydelig på hvilke deler av egen kompetanse som er relevant, i CV, søknad, på jobbintervju og i samtaler med potensielle arbeidsgivere og andre.

Gruppeveiledning er en relasjonell kontekst hvor selvutvikling blir fasilitert (Krogstie, 2012). Denne definisjonen er et utgangspunkt for forståelsen av gruppeveiledning i prosjektet, men «selv» byttes ut med «karriere», slik at gruppeveiledning er en relasjonell kontekst (en relasjonell kontekst viser til en situasjon hvor mennesker møtes og forholder seg til hverandre som subjektive individer) der karriereutvikling kan fasiliteres. En veileder skal lede prosessen som skal føre til bevissthet om egen kompetanse, egen motivasjon og en konkret individuell karriereplan. Utviklingen foregår individuelt, men også i relasjon, mellom personer. En styrke ved gruppeveiledning er at deltagerne lærer av hverandre ved å dele erfaringer, perspektiver og tanker, samt forslag til løsninger.

Karrierferdigheter er et ord som forklarer ønsket utbytte av karriereveiledning. Ordet er hentet fra det engelske begrepet Career Management Skills (CMS) (Svendsrud, 2015). Kort forklart handler dette om å bistå individer i utviklingen av ferdigheter som gjør dem i stand til å håndtere egen karriere, herunder forstå egen kompetanse, planlegge og gjennomføre karrierevalg.

Karriereplan (personal development plan – forkortet pdp) viser til en individuell plan for ulike steg i karriereplanlegging. En karriereplan kan være kulepunkter for hva en person ønsker å gjøre i sin karriere, eksempelvis underveis i studietiden. Det kan være store mål som å få en relevant deltidsjobb, eller mindre mål som å ta en telefon til en person som har kunnskap om en aktuell virksomhet. En karriereplan kan også være detaljert med tidfestede mål. Den kan være kortvarig eller langvarig. Målet er at den skal fungere som et planleggingsverktøy for den enkelte og motivere til handling.

Konsept: en ny modell for karriereveiledning i gruppe

Utvikling av konseptet foregikk i prosjektgruppen gjennom faglige diskusjoner og gjentatte møter. Intensjonen er å tilby en tjeneste for karrierelæring som utfyller eksisterende tjenester. Studenter skal gjennom karriereveiledning i gruppe lære å forstå egen kompetanse, motivasjon, definere aksjonspunkter for videre karriereplanlegging, og lage en individuell karriereplan. Læring gjennom dialog og i relasjon til andre står sentralt. Se bibliografi for teoretisk bakgrunn. Konseptutviklingen har resultert i en ny modell for karriereveiledning i gruppe. Modellen er testet ut i 2017. Nedenfor vil modellen beskrives, og

dokumentasjon på gjennomføring senere i rapporten gir et detaljert innsyn i hvordan karriereveiledning i grupper har foregått. Et grunnlag for utviklingen av en modell for gruppeveiledning der karrierelæring foregår, er at individer lærer annerledes og kan få annet utbytte av interaksjon i grupper (Trotzer, 2006). Fordeler ved gruppeveiledning er læring i relasjon og gjennom gruppedialog. Deltagerne lærer gjennom å lytte til andre deltagere og blir samtidig bevisst hvilke spørsmål de selv har om egen situasjon. Videre får deltagerne nye perspektiver fra de andre, og sammen finner man konkrete løsninger (Dovland, 2013). Modellen for karriereveiledning i gruppe har egne læringsmål og er utviklet som en modell for karriereveiledning i gruppe.

Læringsmålene viser til utvikling av karriereferdigheter. Gjennom gruppeveiledning skal deltagerne utvikle karriereferdigheter på en litt annen måte enn på kurs og i individuell veiledning. Målene ligner likevel de mål vi har for tjenester ved Karrieresenteret generelt. Studentene skal lære å håndtere egen karriere gjennom økt bevissthet om en selv, ens kompetanse, valgstrategier og motivasjon.

Konseptet for karriereveiledning i gruppe er designet slik at læringsmålene skal nås på en tilfredsstillende måte. Verktøy som er benyttet er en såkalt kjøreplan (se dokumentasjon) hvor innholdet i gruppeveiledning, tidsestimater, ansvar og materiell tydeliggjøres. Basert på læringsmålene kom vi raskt frem til tre enkle ord for å beskrive konseptet: KAN-VIL-SKAL. «Kan» viser til forståelse av egen kompetanse, «vil» skal gjenspeile motivasjon, og «skal» sikter til en konkret og forpliktende plan for den enkelte som skal hjelpe i ens karriereutvikling. Disse tre ordene navngir de ulike fasene i gruppeveiledningen og er lett å forholde seg til for både veileder og deltager. Under KAN utforsker vi i gruppe hva kompetanse er, og hvordan dette kan defineres for den aktuelle gruppen. Her arbeider vi først sammen for felles forståelse av kompetanse, deretter individuelt for å dykke dypere ned i ens personlige kompetanse. I neste fase, VIL, skal deltagerne bli bevisst egen motivasjon. Hva er det som gjør at man trives i ulike situasjoner, hvordan liker man å jobbe og hva må være til stede for at man opplever glede og drivkraft? Her benyttes visualisering, og hver enkelt tenker på en konkret situasjon hvor man opplevde glede og mestring. Deretter inviteres deltagerne til å dele sine tanker, og gjerne den spesifikke situasjonen. Dette brukes som utgangspunkt for videre gruppedialog om betydningen av motivasjon og å kjenne seg selv. I tillegg lager gruppen i fellesskap forslag til videre handling, såkalte aksjonspunkter, for videre karriereutvikling. I siste fase, SKAL, skal hver enkelt sette seg noen konkrete mål, eller lage en karriereplan. Her fokuseres det både på nytteverdien av å ha en plan, samt forpliktelsen det kan være å snakke høyt om og skrive ned sine mål. Gruppedialog og individuelt arbeid foregår her. En karriereplan kan være korte kulepunkter over gjøremål, eller en mer detaljert tidfestet plan, eksempelvis med ukentlige og månedlige mål. Karriereplanen skal være individuell og kan være dynamisk. Målet er å ha en bevisst holdning til egen utvikling og egne mål. Kort oppsummert har vi vært innom kompetanse, motivasjon og karriereplan i konseptet karriereveiledning i gruppe.

Læringsmål

Hovedmål: studenten skal utvikle karriereferdigheter som gjør hen i stand til å planlegge, ta gode valg og handle ut i fra intensjon om karriereutvikling
Studenten skal utvikle sine ferdigheter i å kartlegge egen kompetanse og motivasjon, samt evner i å planlegge, ta gode valg og handle på egen karriere.

Delmål:

A) KAN - Studentene skal bli i stand til å sette ord på sin kompetanse og bli bevisst egen motivasjon

B) VIL - Studenten skal gjennom deltagelse i dialog og diskusjon kunne definere aksjonspunkter for videre fremdrift i egen karriere

C) SKAL - Studenten skal bli i stand til å lage en egen karriereplan for de neste 0-9 månedene.

Stikkord for gruppeveiledningen er:

KAN – kompetansebevissthet (delmål A)

VIL – motivasjon og interesser (delmål A og B)

SKAL – plan for å skape sin karrierevei (delmål B og C)

Dialog som metode

I tråd med målet om at studenter skal utvikle karrierferdigheter, ser veilederne på seg selv som såkalte metodelærere. Det betyr at vi ikke ønsker å gi dem en fisk, men å lære dem å fiske. Karrieretjenestene våre belager seg på at studentene selv skal finne nye løsninger, utvikle ferdigheter og kompetanse i å håndtere egen karriere. Eksempelvis etterstreber vi å lære studentene metoder for kompetansekartlegging, karriereplanlegging og jobbsøking. For å nå målet om karrierelæring i gruppe benytter vi dialog som metode. Gruppeveiledning skiller seg således fra kursene vi holder, og her følger en kort forklaring. Kurs er mer preget av monolog fra kursholders side, og innehar noe samarbeid. Individuell karriereveiledning består i stor grad av dialog og skaper rom for individuell refleksjon som det ikke er tilrettelagt for i kursene våre. I gruppeveiledning vil gruppedialogen være den viktigste metoden for å nå målene. Gruppeveiledning er å skape dialog mellom deltagerne, slik at de sammen kan lytte, reflektere, gi innspill til hverandre, oppdage og skape muligheter sammen. Bevissthet om en selv og sine muligheter kan utvikles på en annen måte når likemenn møtes i dialog (Dovland, 2013) enn i møte med profesjonelle karriereveiledere eller andre personer med sosial makt i relasjonen (Kvalsund og Meyer, 2011). Videre skal studentene være i stand til å handle på egen karriere ut i fra en plan og konkrete aksjonspunkter for veien videre.

Karriereveiledning foregår på mange ulike måter, eksempelvis i samtale en-til-en, på kurs eller på nett. Erfaring og forskning viser at utbytte ved karriereveiledning er personavhengig og påvirkes av mange faktorer. Noen får størst utbytte av en individuell samtale med en karriereveileder, andre oppnår størst læringsutbytte som tilhørere på et kurs, eller i samarbeid med andre gjennom gruppearbeid. I gruppeveiledning benyttes dialog som metode for å veilede studenter til økt bevissthet omkring kompetanse, innsikt i motivasjon og for å bli i stand til å lage en konkret karriereplan. Dialog forstås som kommunikasjon mellom to eller flere personer, hvor mening deles og man lærer i fellesskap (Bohm, 1996). Dialog innebærer å dele, men også å lytte og påvirke. Veileder vil lede en dialogisk prosess i tråd med konseptet, men er lydhør for nye innspill og at dialogen kan ta nye vendinger. I gruppeveiledning er

dialogen ledet av veileder, og veileder deltar også i gruppedialogen. Samtidig er det viktigste at deltagerne kommer til orde, får delt sine refleksjoner, kommet med innspill til hverandre og stilt spørsmål. Slik skapes læring i relasjon, gjennom dialog. Med tanke på hvordan læringsutbytte varierer fra person til person, og i ulike situasjoner, ønsket vi å undersøke interessen for og betydningen av karriereveiledning i gruppe, der dialog som metode står sentralt.

Gjennomføring

Vi har gjennomført karriereveiledning i gruppe med tre ulike studieprogram på tre ulike tidspunkter.

Dato	Studieprogram	Fakultet
26.01.17	Master i Europeisk kultur,	Det Humanistiske Fakultet (HF)
28.09.17	Master i religion og samfunn	Det Teologiske Fakultet (TF)
17.11.17	Teologi profesjon	Det Teologiske Fakultet (TF)

En kjøreplan er et verktøy som benyttes i forarbeid og planlegging av gruppeveiledning, samtidig som veileder justerer og legger inn kommentarer i etterkant over hva som faktisk skjedde. Kjøreplanen er således både et planleggingsverktøy og en mal, samtidig som den rapporterer hva som faktisk foregikk. Nedenfor vises den opprinnelige kjøreplanen for konseptet karriereveiledning i gruppe. Denne indikerer hvordan prosessen vil bli. Gruppeveiledning er gjennomført med tre ulike studieprogram på tre ulike tidspunkter. Dermed finnes det tre ulike kjøreplaner som inkluderer en form for rapportering da kjøreplanen revideres etter gjennomføring. Her vises én kjøreplan enkelt fremstilt, slik at man får en forståelse av modellen for karriereveiledning i gruppe. De tre andre kjøreplanene rapporterer gjennomføring av de tre ulike gruppeveiledningene som fant sted i 2017. For innsikt i de tre andre, se dokumentasjon av gruppeveiledning senere i rapporten.

Kjøreplan gruppeveiledning

Rammer: 1 t. 45 min

Deltakere: 5-15 personer

Hensikt/ fokusspørsmål: Kompetansekartlegging i gruppe (hva KAN du), inkl. motivasjon (hva VIL du), definere aksjonspunkter i gruppe og lage personlig karriereplan (hva SKAL du)

Resultater/ mål: Deltagerne skal få økt bevissthet om hva de KAN, VIL og SKAL

Tid	Emne	Detaljer (metoder, spørsmål)	Hensikt	Materiell, ansvar
10 min før start	Forberedelser	Arrangører og veileder ønsker velkommen. Hilser på deltagerne. Møblerer rommet slik at man kan sitte i én gruppe.	Skape relasjon Klargjøre rommet	Fakultetets ansvar: egnet rom Veileders ansvar: tilrettelegge for god gruppedynamikk, se den enkelte, lede og gjennomføre opplegget, evt. ommøblere,
10 min	Introduksjon	Veileder ønsker velkommen. Avklarer intensjon og innhold, overordnet. Deltagerne deler sine tanker om opplegget.	Forventningsavklaring.	A3-ark og tusjer
35 min	KAN	Veileder foreslår at vi begynner med kompetanse. Vi definerer dette sammen i gruppen. En av deltagerne noterer på A3-ark. Introduksjon av kompetansesirkelen og skjema for kompetansekartlegging. Forklare intensjonen med kartleggingen. Dialog. Individuelt arbeid. Veileder går rundt og stiller spørsmål til deltagerne.	Definere karriere og kompetanse overordnet i gruppe Kompetansekartlegging individuelt.	A3-ark og tusjer Kompetansesirkel, skjema for kompetansekartlegging
10 min	Pause			
15 min	VIL	Veileder bruker visualisering som metode og ber deltagerne tenke tilbake på en konkret mestringssituasjon. Et par deltagerne forteller om sin mestringsopplevelse. Andre kommer med innspill.	Kartlegge motivasjon	Veileder fasiliterer refleksjon og dialog

		Videre til spørsmål om hva man kjenner motivasjon og lyst for. Hva vil liker man å gjøre av arbeidsoppgaver, hvilke roller trives man i og hvilke situasjoner. Dialog om motivasjon. Kanskje er det lettere å vite hva man vil når man har bedre oversikt over hva man kan – leder over til neste øvelse.		
20 min	SKAL	Definere aksjonspunkter i fellesskap. Veileder innleder tema og tilrettelegger for dialog angående nytten av å definere aksjonspunkter. Gruppen lager forslag til felles aksjonspunkter. Oppmuntre til planlegging og handling. Veileder introduserer karriereplan (pdp). Alle lager sin egen. Et par deler sin plan og dialog følger med innspill fra andre følger.	Lage individuell karriereplan	A3-ark og tusjer
10 min	Avslutning	Oppsummere. Veileder ber deltagerne oppsummere. Spør hva som var nyttig. Dialog om læringsutbytte og plan videre. Veileder leser opp punktene fra A3-ark med forventningsavklaring. Veileder sier takk for innsatsen og ønsker lykke til og velkommen til Karrieresenteret.	Sikre læringsutbytte og motivere til videre handling.	Veileder leder avslutningen

EVALUERING:

Evalueringen av prosjektet dreier seg i hovedsak om tjenesten karriereveiledning i gruppe, ikke prosjektet i sin helhet. Rapporten fokuserer således på modellen for karriereveiledning i gruppe, gjennomføring av gruppeveiledning, og evalueringen omhandler karriereveiledning i gruppe. Evalueringen er todelt. Den består først av tilbakemeldinger fra deltagere, dernest en faglig evaluering fra prosjektgruppen. For erfaringer og refleksjoner, se dokumentasjon gruppeveiledning.

Resultater omtales i liten grad her da selve gjennomføringen i seg selv er et resultat, samt avgjørelsen om å videreføre tjenesten. Studentenes læringsutbytte ses på som det mest sentrale resultatet. Her har vi gjort evalueringer underveis og i etterkant for å måle læringsutbytte, men rammen for prosjektet har ikke tillatt en grundig og systematisk evaluering av læringsutbytte. Dette ville medføre langsiktig oppfølging og bedre metoder for å kartlegge

læringsutbytte. Nedenfor fokuser vi på tilbakemeldinger fra deltagerne som indikerer læringsutbytte og nytteverdi ved tjenesten karriereveiledning i gruppe. Deretter følger en kort faglig evaluering som retter seg mot modellen for karriereveiledning i gruppe samt læringsmål.

Tilbakemelding fra deltagerne

Tilbakemeldinger underveis i gruppeveiledningen

Underveis i gruppeveiledningen har veileder etterspurt tilbakemeldinger fra deltagerne. Eksempler på spørsmål kan være: *Hvordan opplever dere dette så lang? Hva tenker dere om det vi gjorde nå? Har dere noen innspill til det som skjedde? Er dette nyttig?* Dette for å inkludere deltagerne i prosessen, skape eierskap og samtidig ta temperaturen på gruppen. Her kan det dukke opp nye innspill som vil kunne påvirke retningen veileder velger i videre prosess. Et eksempel er at det kommer innspill om at noe er utfordrende, hvorpå veileder gir plass til opplevelsen ved å stille spørsmål til de andre deltagerne. *Er det flere som kjenner seg igjen i det? Hva er det som er utfordrende? Hva tenker dere at vi kan gjøre med det?* Andre ganger kan det komme innspill hvor deltagerne gir hverandre tips og råd til hvordan løse en utfordring eller lage en plan. På samme måte vil veileder her gi plass til det som dukker opp i gruppen, og lede prosessen slik at innspillene gis plass og bidrar til konstruktiv utvikling i gruppen. Denne måten å gjøre gruppeveiledning på viser til en tilnærming hvor deltagerne møtes ut i fra sine behov, ønsker og premisser. Når det som er i gruppen av tanker og opplevelser får plass, kan vi anta at deltagerne opplever en aksept for egne opplevelser. Styrken i at dette skjer i gruppen, er blant annet at man får bekreftet egen opplevelse av andre. Det kan gi opplevelsen av å være mindre alene, at opplevelsen man har er normal. Støtten fra dette fellesskapet er en av gevinstene med gruppeveiledning (Dovland, 2013). Dette støttes også av deltagerne egne tilbakemeldinger som kan leses nedenfor. I andre kontekster ville kanskje ikke denne støtten tydeliggjøres i samme grad, og utbytte for deltagerne ville dermed vært annerledes. Det er ønskelig å fortsette med denne tilnærmingen til veiledning i grupper ved senere gjennomføring av gruppeveiledning.

I oppsummeringen av gruppeveiledning etterspør veileder tilbakemeldinger på hvordan dette har vært, og understreker betydningen av deltagerne tilbakemeldinger ved å påpeke at opplegget er nytt og under utvikling. Når prosjektet nå er ved veis ende, ser vi at opplegget har virket hensiktsmessig på flere punkter. Samtidig kunne vi ønsket enda flere tilbakemeldinger fra deltagerne som underbygger vårt inntrykk og eventuelle påstander om læringsutbytte. I forlengelsen av praksisen med karriereveiledning i gruppe, vil vi fortsette å etterspørre tilbakemeldinger, slik vi har for vane å gjøre ved karrieretjenestene vi tilbyr.

Tilbakemeldinger i etterkant

I etterkant av gruppeveiledningen mottok deltakere en epost (se vedlegg 3). Eposten ble sendt ut til deltagerne som deltok i gruppeveiledning i kort tid etter gjennomføring. Dette fordi vi ønsker å supplere underveistilbakemeldinger med refleksjoner som er gjort i etterkant av gruppeveiledningen. Deltagerne har

da fått noe tid til å tenke gjennom hvilket utbytte de fikk, og hvordan det eventuelt kunne vært gjort annerledes. Eposten består av fem spørsmål, og nedenfor vises noen av tilbakemeldingene:

Når man er i "plenum" dukker tanker opp som du kanskje ikke visste du hadde.

Mest nyttig for meg, var å snakke høyt innad i gruppen. Det var også veldig fint å få dele planen høyt, til sist.

Jeg synes dette fungerte godt, og vi kunne spille på hverandres erfaringer.

Jeg opplevde karriereveiledningen som noe udelt positivt. Det oversteget mine forventninger og jeg satt igjen med både et positivt inntrykk og oppmuntret.

Dette er et utvalg av tilbakemeldinger som viser til nytten av å være sammen i gruppe hvor karrierelæring foregår. Tilbakemeldingene er positive og viser til betydningen av de andre i gruppen, og muligheten til å være i relasjon, sammen om karriereutviklingsprosessen. Dette mener vi er unikt for karriereveiledning i gruppe, og derfor et argument for nytten av nettopp gruppeveiledning.

Faglig evaluering

Intensjonen med prosjektet var å utvikle og teste ut en ny modell for karriereveiledning i gruppe. Vi har gjennomført tre vellykkede gruppeveiledninger med tre ulike studieprogram. Samarbeidet med kontaktpersoner på fakulteter har gått veldig bra og organiseringen av tjenesten var vellykket. Nå følger en kort faglig evaluering av tjenesten karriereveiledning i gruppe.

Modellen for karriereveiledning i gruppe, med innholdet kort forklart med stikkordene KAN, VIL og SKAL, er utviklet på bakgrunn av faglig kunnskap, erfaringer og nyere forskning innen karriereveiledning og veiledning i grupper. Modellen er bygget opp slik at det er nokså enkelt for veileder å lede prosessen og å tilrettelegge for oppnåelse av læringsmål. Er man kjent med karriereveiledning og praksisen ved Karrieresenteret, fungerer modellen bra som utgangspunkt for karriereveiledning i gruppe. I tillegg til å ha en tydelig og gjennomarbeidet modell, er veilederferdigheter essensielle.

Veileders rolle som fasilitator i gruppeveiledning er vesentlig og ferdigheter innen veiledning er avgjørende for å sikre en god prosess. En gruppe der deltagerne kjenner tilhørighet og trygghet med en tydelig leder og klar struktur, har større sjanse til å lykkes enn der det er kaos og uklare retningslinjer (Dovland, 2013). Det stilles derfor store krav til veileders rolle, både når det gjelder trygghet i rollen slik at trygge rammer kan skapes, her vises det til relasjonskompetanse, og evne til å lede strukturert. Her kunne vi gått nærmere inn på hvilke veiledningsferdigheter som er benyttet og vesentlige, men det faller utenfor rapportens rammer.

Læringsmålene for karriereveiledning i gruppe omhandler utvikling av karriereferdigheter, herunder kunne kartlegge og forstå egen motivasjon, interesser og kompetanse, samt kunne lage en individuell karriereplan. Vi mener at vi har lyktes med å veilede grupper i tråd med veiledningsfaglig etikk og kompetanse. Vi har gjennomført gruppeveiledningen konstruktivt slik at læringsmålene kan oppnås, basert på egen vurdering og deltageres tilbakemeldinger underveis og i etterkant. Vi ønsker å fortsette vår kompetanseutvikling når det kommer til å lede gruppeprosesser og gjennomføre gruppeveiledning, gjerne basert på modellen som er presentert i denne rapporten.

Veien videre

Karrieresenteret ønsker å videreføre arbeidet med karriereveiledning i gruppe.

Karrieresenteret velger å fortsette arbeidet med implementering av tjenesten karriereveiledning i gruppe i samarbeid med spesifikke studieprogram ved Universitetet i Oslo.

Vi ønsker spesielt å tilby tjenesten til de studieprogram hvor det er få tilhørende studenter. Vi erfarer at læringsutbyttet på kurs vi holder er størst dersom antall deltagere utgjør en gruppe på 15-25 personer. Denne gruppestørrelsen egner seg godt til hvordan kursene våre gjennomføres bestående av monolog/foredrag fra kursholder, samarbeid i grupper og mulighet for å stille spørsmål. Vi holder mange kurs for spesifikke studieprogram, og der antall tilhørende studenter på studieprogram er lavt, er potensialet for deltagelse også lavt. I disse tilfellene vil gruppeveiledning kunne egne seg bedre, da karriereveiledning i gruppe skiller seg fra kurs på flere måter, og bedre tilrettelegger for karrierelæring i mindre grupper.

På bakgrunn av potensiale for antall deltagere ved karrieretjenestene våre, og kunnskap om hvordan læring foregår for ulike personer, har vi sett behovet for en annen tilnærming og metode for karriereplanlegging i mindre grupper. Enkelte får best læringsutbytte i en-til-en-samtaler, andre oppnår størst innsikt og forståelse ved deltagelse på kurs (Trotzer, 2006). Andre igjen vil kunne oppnå mest i mindre grupper hvor gruppedialog og felles refleksjon stimuleres. Forskjellen på kurs og gruppeveiledning dreier seg i hovedsak om metode for læring. Kurs inneholder monolog/forelesning som metode i større grad enn gruppeveiledning. Samspillet mellom studenter foregår i mer selvstendige grupper på kurs, hvor kursholder ikke har mulighet til å følge alle grupper like tett, og i mindre grad har mulighet til å veilede og påvirke gruppeprosessen. I gruppeveiledning følger veileder én gruppe og kan således påvirke og tilrettelegge for karrierelæring kontinuerlig. Veileder vil hele tiden være til stede for den ene gruppen som deltar, og metoden for læring og karriereplanlegging blir dermed i hovedsak basert på dialog og samspill mellom deltagerne. Dialogen fasiliteres av veileder, og veileder har ansvaret for å lede en utviklingsprosess hvor hver enkelt oppnår kompetansebevissthet, innsikt i egen motivasjon og blir i stand til å lage en individuell karriereplan. Dette gjenspeiler læringsmålene for gruppeveiledning slik tjenesten i prosjektet er designet.

Plan for videre arbeid

Helt konkret vil dette bety at vi jobber målrettet sammen med enkelte studieprogram, for videre testing av tjenesten. Studieprogram med få tilhørende

studenter vil bli prioritert, da kurs egner seg bedre i litt større grupper (15-25 stk), og gruppeveiledning passer godt til grupper på 5-10 personer. For året 2018 er det allerede gjort nye avtaler om karriereplanlegging i gruppe ved spesifikke studieprogram. Ved ytterligere henvendelser fra studieprogram med få tilhørende studenter, vil vi kunne tilby karriereveiledning i gruppe fremfor kurs, slik at studentene kan få størst mulig læringsutbytte. Vi ser ikke bort i fra at det vil lages flere avtaler om gruppeveiledning i 2018.

DOKUMENTASJON gruppeveiledning Master i Europeisk kultur 26.01.17

1. Kjøreplan Master i Europeisk kultur

Rammer: 1 t. 45 min

Deltakere: 8 stk.

Bakgrunn for prosess: Henvendelse fra Master i Europeisk Kultur ved SV

Hensikt/ fokusspørsmål: Kompetansekartlegging i gruppe, inkl. motivasjon, definere aksjonspunkter i gruppe og lage personlig karriereplan

Resultater/ mål: Deltagerne har økt bevissthet om hva de kan, vil og skal

Materiell: Skjema for kompetansekartlegging, blanke A4-ark, blanke A3-ark eller flip over, liste over aksjonspunkter, eventuelt forslag til pdp/personlig karriereplan (kulepunkter, tidslinje, tekst, etc.), helhet av kompetanse, + teip

Tid	Emne	Detaljer (metoder, spørsmål)	Hensikt	Materiell, ansvar
10 min før start	Forberedelser	Arrangører og veileder ønsker velkommen. Hilser på deltagerne. Møblerer rommet slik at man kan sitte i én gruppe. Gjøre klart materiell som skal brukes, f.eks. ved å legge det tilgjengelig på bordene.	Klargjøre rommet. Skape relasjon.	Fakultetets ansvar: egnet rom Veileders ansvar: tilrettelegge for god gruppedynamikk, se den enkelte, lede og gjennomføre opplegget, evt. ommøblere,
10 min	Start	Veileder ønsker velkommen. Avklarer intensjon og innhold, overordnet. Forventningsavklaring. Snakk sammen to og to om hvorfor man har meldt seg på og hva man ønsker å få ut av dette. Runden rundt bordet. Veileder noterer på A3-ark, og forklarer at vi kan se tilbake på dette ved slutten.	Forventningsavklaring.	A3-ark

15 min	KAN Definere karriere og kompetanse	Veileder foreslår at vi begynner med kompetanse. Vi definerer dette sammen i gruppen. En av deltagerne noterer på A3-ark. Veileder stiller oppfølgingsspørsmål og leder prosessen. Veileder spør om deltager som skriver kan oppsummere. Spør om noen andre har innspill.	Definere karriere og kompetanse overordnet i gruppe	A3-ark
5 min	VIL Motivasjon	Veileder bruker visualisering. Ber deltagerne tenke tilbake på en konkret situasjon hvor de trivdes, mestret og opplevde glede. Lukk gjerne øynene. God tid til å tenke. Stille spørsmål som: hva kjennetegner denne situasjonen? Hva skjer? Hva gjør du? Hva er bra, og hvorfor? Veileder oppfordrer deltagerne til å dele. To-tre stykker forteller om sin mestringsopplevelse. Dialog. Videre til spørsmål om hva man kjenner motivasjon og lyst for. Hva vil man gjøre av arbeidsoppgaver, hvilke roller trives man i og hvilke situasjoner. Dialog om motivasjon. Kanskje er det lettere å vite hva man vil når man har bedre oversikt over hva man kan – leder over til neste øvelse.	Kartlegge motivasjon	
10 min	Pause			
20 min	Kompetansekartlegging 10 min	Introduksjon av kompetansesirkelen og skjema for kompetansekartlegging. Forklare intensjonen med kartleggingen. Dialog. Individuelt arbeid. Veileder går rundt og stiller spørsmål til deltagerne.	Kompetansekartlegging individuelt.	Kompetansesirkel, skjema for kompetansekartlegging
10 min	SKAL Individuell karriereplan	Oppmuntre til planlegging og handling. Veileder introduserer karriereplan (pdp). Forklarer at det kan skrives som kulepunkter, tekst eller en linje.	Lage individuell karriereplan	

		Kortsiktig eller langsiktig. Hver person skal lage sin plan. Hva er det første man skal gjøre. <i>Her kunne vi hatt mer tid til at veileder gikk rundt og kommenterte.</i> Veileder spør om noen vil dele fra sin plan. Et par gjør dette. Dialog.		
10 min	Avslutning	Oppsummere. Veileder ber deltagerne oppsummere. Spør hva som var nyttig. <i>Inviterer deltagerne til å komme med ytterligere tilbakemeldinger senere, ved å skrive ned epostadresse eller telefonnummer på hvitt ark.</i> Dialog om læringsutbytte og plan videre. Veileder leser opp punktene fra A3-ark med forventningsavklaring. Oppsummering: deltagerne sier ett ord hver om hva de sitter med nå. Ord som ble delt var: panikk, inspirasjon, motivert, bekreftelser etc. (til rapport). Veileder sier takk for innsatsen og ønsker lykke til og velkommen til Karrieresenteret.	Sikre læringsutbytte og motivere til videre handling.	

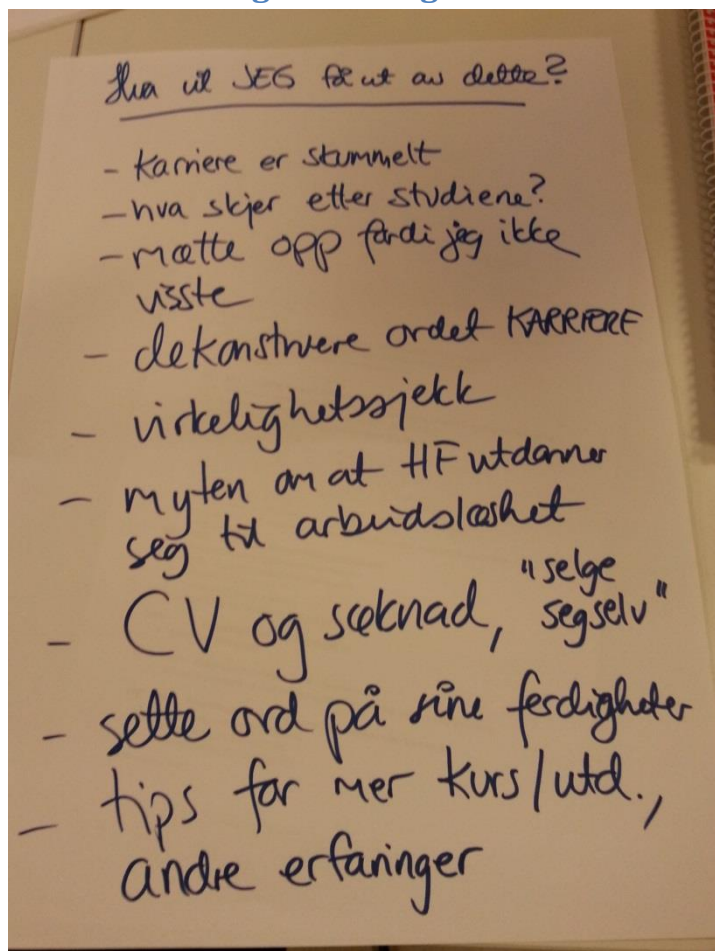
Evaluerings av prosessen: Praktisk tilrettelegging av rom var i orden. Samarbeid med kontaktpersoner fungerte fint. Gjennomføring av gruppeveiledningen gikk i stor grad som planlagt, men den første delen (KAN) tok lenger tid enn forventet. Dette fordi dialogen fikk plass og gruppens behov ble synlig. Veileder tilpasset dermed opplegget og brukte mer tid på å definere begrepet karriere og kompetanse. Dette er noe av intensjonen med gruppeveiledning, nettopp at man tilpasser opplegget etter gruppens behov. Modellen fungerte bra. Det var lett for veileder å lede prosessen med de tre ordene kan, vil og skal. Gruppen var motiverte og delaktige, og samtlige deltok i dialog og individuelt arbeid. Gruppen kom med innspill til hverandre, motiverte og støttet hverandre.

Høydepunkt + suksessfaktor: Direkte uttrykk for bekymring og opplevelsen av at karriere er stress i starten av opplegget kan sies å være høydepunkt, fordi det kan tolkes dithen at gruppens medlemmer var trygge og oppriktige. Videre lot ikke gruppen seg knekke av slike innspill, men valgte heller å løfte hverandre med optimisme, konkrete løsningsforslag og humor. Videre var et høydepunkt da en deltager delte sin

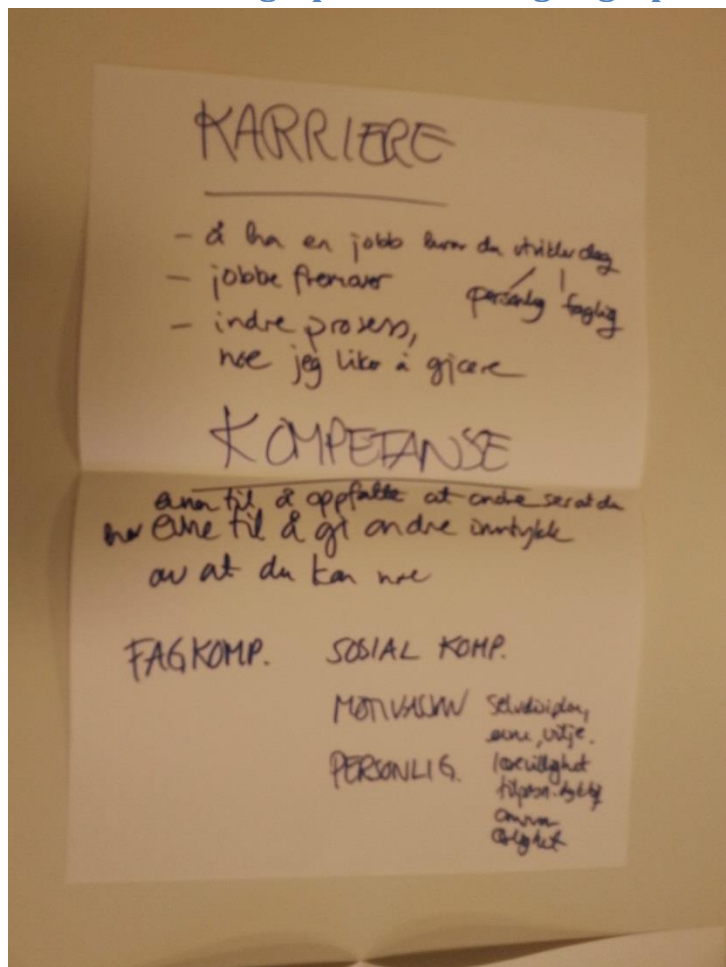
mestringsopplevelse, hvorpå gruppen lot seg engasjere og bidro ved å definere deltagerens ferdigheter samt kartlegge muligheter for personens videre karriere.

Viktigste nye grep for å forbedre: Veileder kan være tydeligere på å lede prosessen når tiden blir knapp. Dette tas med til neste gruppeveiledning.

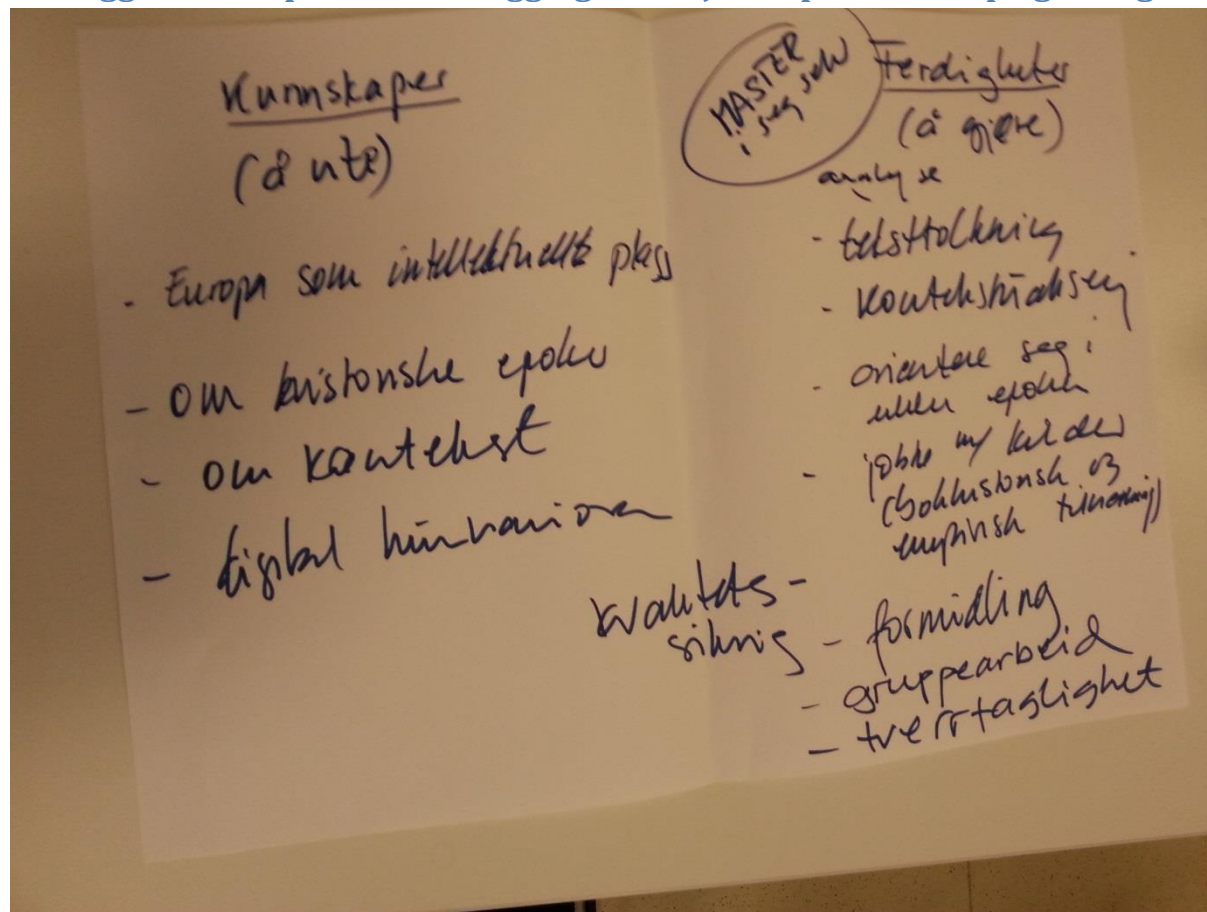
1.2: Forventningsavklaring



1.3: Definere begrepet karriere og begrepet kompetanse



Vedlegg 1.4: Kompetansekartlegging - forskjellen på kunnskap og ferdigheter

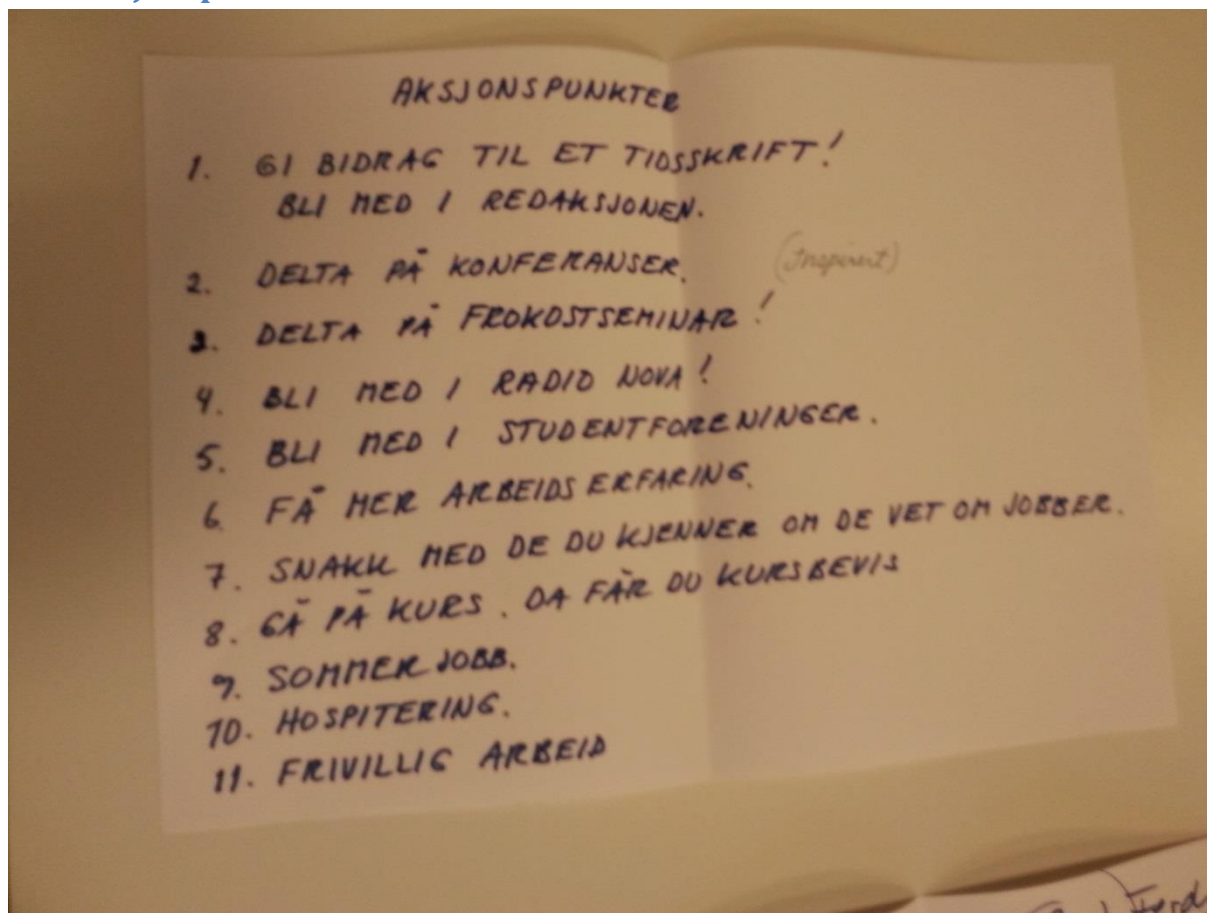


1.5: Skjema for individuell kompetansekartlegging

Din kompetansekartlegging - hva kan akkurat du by på?

Kompetansekategorier	Liste med stikkord over kompetanse	Fyll inn konkret eksempel - hvor lærte du dette?
Personlige egenskaper – hva kjennetegner deg? Hvordan beskriver andre deg?		
Motivasjon – hva driver deg? Hva vil du bidra med/til?		
Andre ferdigheter – hva har du blitt god til å gjøre gjennom erfaringer utenom studiene? Hva krevde disse jobbene/aktivitetene av deg?		
Fagkunnskaper – hva har du faktakunnskaper om?		
Generelle akademiske ferdigheter – hvilke arbeidsmetoder og teknikker tilegner du deg gjennom studiene?		
Resultater – hva har du fått til? Utmerkelser, karakterer, vellykkede prosjekter osv.		

1.6: Aksjonspunkter – veien videre



DOKUMENTASJON gruppeveiledning Religion og samfunn 28.09.17

2: Kjøreplan gruppeveiledning Religion og samfunn 28.09.

Kjøreplan gruppeveiledning TF 28.09.17

Rammer: Samarbeid med Teologisk Fakultet (TF). KS bidrar faglig, TF organisatorisk. 1 t. og 45 minutter fredag 29.09.17.

Deltakere: Studenter fra Teologisk Fakultet som går 3. semester ved masterprogram. Maksimalt antall 15, minimum 5 påmeldte.

Bakgrunn for prosess: Prosjekt gruppeveiledning for bedre tjenester til studenter ved UiO

Hensikt/ fokusspørsmål: Utvikle en ny tjeneste for karriereveiledning i gruppe

Resultater/ mål: Hovedmål: studenten skal utvikle karriereferdigheter som gjør hen i stand til å planlegge, ta gode valg og handle ut i fra intensjon.

Tid	Emne	Detaljer (metoder, spørsmål)	Hensikt	Materiell, ansvar
Kl. 10.00	Første møtet med deltagere/veileder	Veileder møter ideelt sett opp i god tid, sjekker rommet og hilser på deltagerne. Denne gang var det behov for ommøblering slik at alle sitter rundt ett/flere små bord, og studentene hjalp til.	Tilpasse rommet, starte relasjonsbygging, skape god og trygg atmosfære	TF ansvarlig for egnet rom med stoler og bord. Veileder ansvarlig for ommøblering og relasjonsbygging.
Kl. 10.15	Introduksjon	Vi sitter rundt et bord. På bordet ligger tomme A4- og A3-ark, samt penner og fargetusjer. På et bord bak veileder ligger ekstra materiell; kompetansesirkelen, to ulike skjema for kompetansekartlegging, aksjonspunkter, Bruk oss-brosjyren og veileders egne notater.	Relasjonsbygging, bli kjent, skape god og trygg atmosfære	Veileder ansvarlig for introduksjon og videre gjennomføring.
Kl. 10.17		Veileder ønsker velkommen, forteller kort om seg og sin rolle på Karrieresenteret. Kort introduksjon til dagens program: dette handler om karriere, vi skal snakke om kompetanse (hva kan du), motivasjon (hva vil du) og lage en plan for veien videre (skal).	Bli kjent med gruppen, formidle dagens agenda	
Kl. 10.20		Veileder uttrykker ønske om å bli mer kjent med deltagerne, etter å ha spurt dem hvor godt de kjenner hverandre. Derfor foreslår veileder en rask runde hvor studentene	Forventningsavklaring	Veileder leder dialog og tar notater ved

		svarer på 1) hvor langt har de kommet i studiet, 2) sier navnet sitt og 3) aller viktigst; hva har det som gjorde at du meldte deg på dette opplegget? Hva ønsker du å få ut av dette? Veileder tar frem ark og tusj og noterer tanker og forventninger som individene i gruppen deler.		runden
Kl. 10.30	KAN	1.Veileder leder dialogen over til tema kompetanse. Forklarer at det kan være hensiktsmessig å dele kompetanse i ulike kategorier, og bli godt kjent med sin egen kompetanse på denne måten. Hensikten med en metode for bedre å forstå egen kompetanse er å kunne formidle denne og slik skape flere muligheter for seg selv. Veileder spør gruppen om hva de tenker kompetanse kan være. Foreslår å skrive ned ulike kategorier på a3-ark, og ber en av deltagerne skrive. Støtter forslagene som kommer, oppmuntrer til flere ved å stille spørsmål som «hva annet kan det være..., er der mer...?» osv. Gruppen definerer her selv kompetansekategorier (se vedlegg). Nå har vi jobbet felles med å identifisere ulike deler av kompetanse. Nå er det hensiktsmessig å gå nærmere inn i hver enkelts kompetanse. 2.Individuell øvelse: kompetansekartlegging. Veileder introduserer skjema og forklarer hensikt og metode for kompetansekartlegging ved hjelp av dette skjema. Dialog om metoden og skjema, veileder sjekker ut motivasjon for arbeidet og spør om dette virker greit. Deltagerne jobber i stillhet, konsentrerte og dedikerte. Etter en stund (kanskje 7 min) tar veileder ordet og sier at dette er en start, nå har vi satt i gang tankeprosessen og dere har lært en metode for kartlegging av egen kompetanse. Spør deltagerne hvordan det var å jobbe på denne måten. Sjekker ut med samtlige.	Kompetansekartlegging i gruppe og individuelt	A3-ark, tusjer, penner, kompetansekartleggings-skjema
Kl. 10.45				
Kl. 11.00	PAUSE	Veileder spør om det er greit med 5-7 minutter, sånn at vi har litt tid igjen til kanskje det viktigste – få kontakt med egen motivasjon og å lage en konkret plan for veien videre.	Pauser bidrar til bedre læring og økt konsentrasjon.	Åpne vinduer og lufte
Kl. 11.10	VIL	Tankeeksperiment for å få kontakt med motivasjon. Veileder forklarer intensjonen og nytten av å være bevisst hva man vil. Inviterer deltagerne med på et tankeeksperiment, og ber deltagerne tenke på en situasjon hvor de følte mestring, virkelig trivdes, opplevde glede, kjente at her vil jeg være, dette vil jeg gjøre. Stillhet. Prøv å tenke på én konkret situasjon. Stillhet litt lenger, kanskje lukke øynene. Veileder sier: nå håper jeg alle har en situasjon i tankene. Videre stiller flere spørsmål av typen: hvordan er denne situasjonen, hvem er tilstede, hva gjør du, hva gjør andre, hva foregår, hvor er du, hva gjør at du kjenner deg glad, tilfreds, trygg, at du	Utforske motivasjon, individuelt og i fellesskap	Veileder leder deltagerens tanker inn på motivasjon og skaper rom for dialog om tema

		<p>mestrer, hva gjør at du trives etc. Vektlegger mestring og glede. Litt mer stillhet.</p> <p>Veileder spør om noen har lyst til å fortelle om denne situasjonen. En av deltagerne sier ja, jeg kan fortelle. Hun forteller om en mestringssituasjon, veileder stiller noen oppfølgingsspørsmål, for eksempel: hva kjente du på da? Hvordan opplevde du det? Kunne du tenke deg å gjøre mer av dette, og kanskje hvorfor? Slik kommer ytterligere refleksjon frem og opplevelsen nyanseres.</p> <p>Veileder henvender seg til gruppen og spør om flere i gruppen kjenner seg igjen i deler av fortellingen. Det nikkes.</p> <p>Veileder sier takk til hun som delte, og spør de andre. Hva med dere, hvordan var det å gjøre dette tankeeksperimentet? Flere kommer på banen og sier det var nyttig. En sier han har gjort det før og understreker verdien av den type arbeid.</p>		
Kl. 11.30	SKAL	<p>Nå er målet å lage en konkret plan. Veileder introduserer pdp (personlig utviklingsplan), eller karriereplan som vi kaller det. Forteller om hensikten, både at det er mer sannsynlig å nå sine mål når de skrives ned og snakkes om, og at planen skal være individuell, tilpasset deg og dine behov. Hva motiverer deg? Hva bidrar til handling? Skal planen være detaljert med daglige, ukentlige og månedlige mål, eller holder det med noen få prioriterte kulepunkter for høsten, for eksempel? Veileder eksemplifiserer pdp med å lage en strek på et a4-ark. Streken symboliserer en tidslinje. Deltagerne definerer selv tid og punkter, men veileder viser eksempler (se vedlegg i rapport). Veileder spør hva deltagerne tenker om dette. Noen kommer med innspill som vitner om stress og bekymring. Veileder understreker igjen at planen skal være individuell, og sier «kanskje du bare skal ha ett punkt på din plan for i høst, og senere lage en ny plan for våren 2018? Det er viktig at planen er bærekraftig ved å inneholde realistiske og hensiktsmessige mål, og ikke meningen at man skal drukne i arbeid».</p> <p>Deltagerne jobber individuelt med hver sin plan. Veileder tar igjen ordet etter 5-10 minutter, og spør deltagerne om hvordan dette var. Om noen har lyst til å dele. Her skapes rom for dialog, hvor deltagerne gjerne gir hverandre tips og støtter og oppmuntrer hverandre. Veileder oppmuntrer denne typen innspill, og spør eksempelvis enkelte deltagerne om hva de tenker når han/hun sier det han/hun sa. Refleksjoner om gjennomføring og uttrykk for økt motivasjon kommer gjerne frem her.</p>	Lage en realistisk og konkret plan for veien videre.	A4-ark, penner, tusjer
Kl. 11.50	Oppsummering og veien videre	Veileder sier at vi har jobbet med kompetanse (kan), motivasjon (vil) og en konkret plan (skal) og spør deltagerne om å oppsummere.	Øke læringsutbytte, bekrefte plan, møte	Veileder tilrettelegger for dialog

		<p>Veileder viser de nedskrevne forventningene deltagerne nevnte i begynnelsen. Dette kan også adresseres muntlig. Hva sitter dere med nå. Hvordan har dette vært. Hvordan blir veien videre. Passer på å informere om Karrieresenterets tjenester en gang til på slutten, gjerne ved å svare på deltageres innspill. Eksempel på innspill: «vet ikke om jeg har en bra CV» – jobbsøkerkurs og drop in tipses om.</p> <p>Veileder sjekker ut deltagerens motivasjon og plan ved å spørre om hva som er det første de skal gjøre etter dette. Til sist spør veileder om alle kan si ett ord eller en setning om hva de tar med seg videre eller hva de sitter med akkurat nå. Sier takk for innsatsen og ønsker lykke til videre.</p>	deltagerne der de er. Gi rom for å komme med ytterligere innspill	
--	--	--	---	--

Evaluering av prosessen:

Forventningsavklaring benyttes i starten slik at man ved slutt kan se tilbake på forventninger og vurdere utbytte av veiledningen.

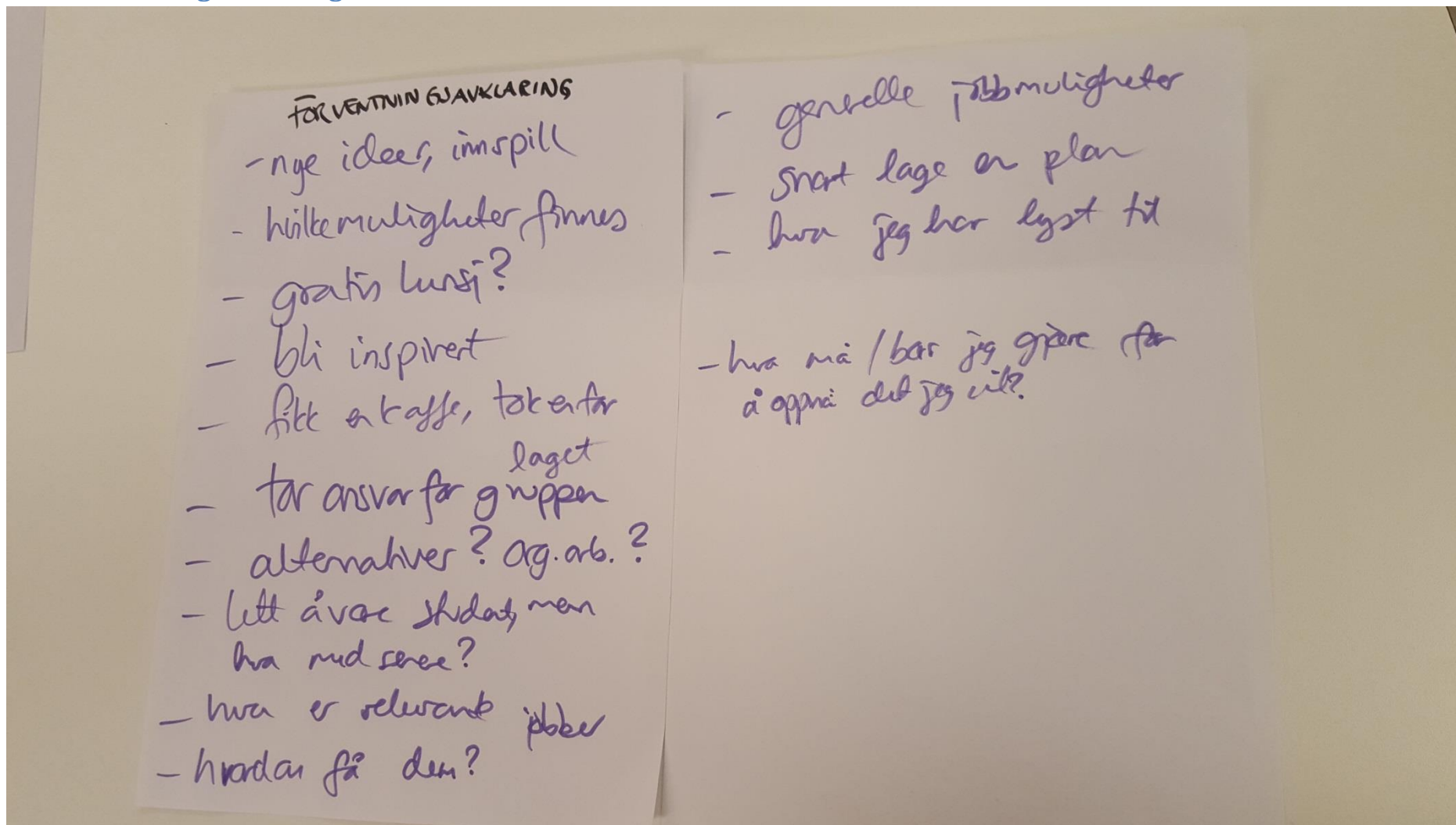
Midtveis spør veileder flere ganger «hvordan er dette for dere», «hvordan er det å jobbe slik», «er dette nyttig» osv.

Ved avslutning forklarer veileder at studentenes utbytte er viktig, og ber om innspill. Etter en kort diskusjon spør veileder «hva tar dere med dere videre» for å måle eventuelt utbytte.

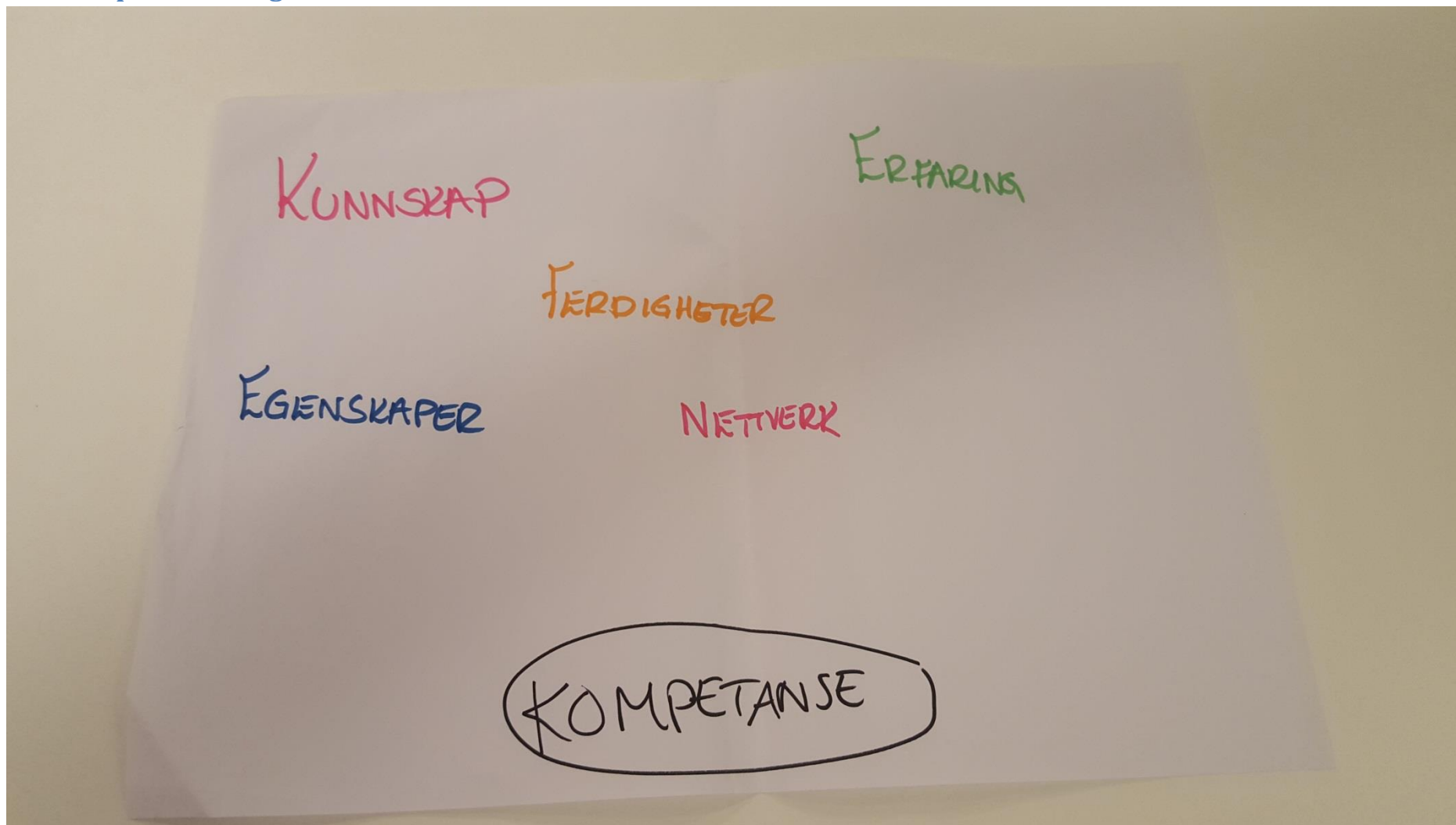
Veileders evaluering

Grunnet gruppens lille størrelse (5 deltagere) ble ikke summegrupper benyttet, men dialog, individuelt arbeid i form av refleksjon og enkelte skriveoppgaver (kompetansekartlegging og pdp), samt felles forventningsavklaring, definisjon av kompetansekategorier, kompetansekartlegging (kunnskap og ferdigheter fra studiet) og refleksjoner.

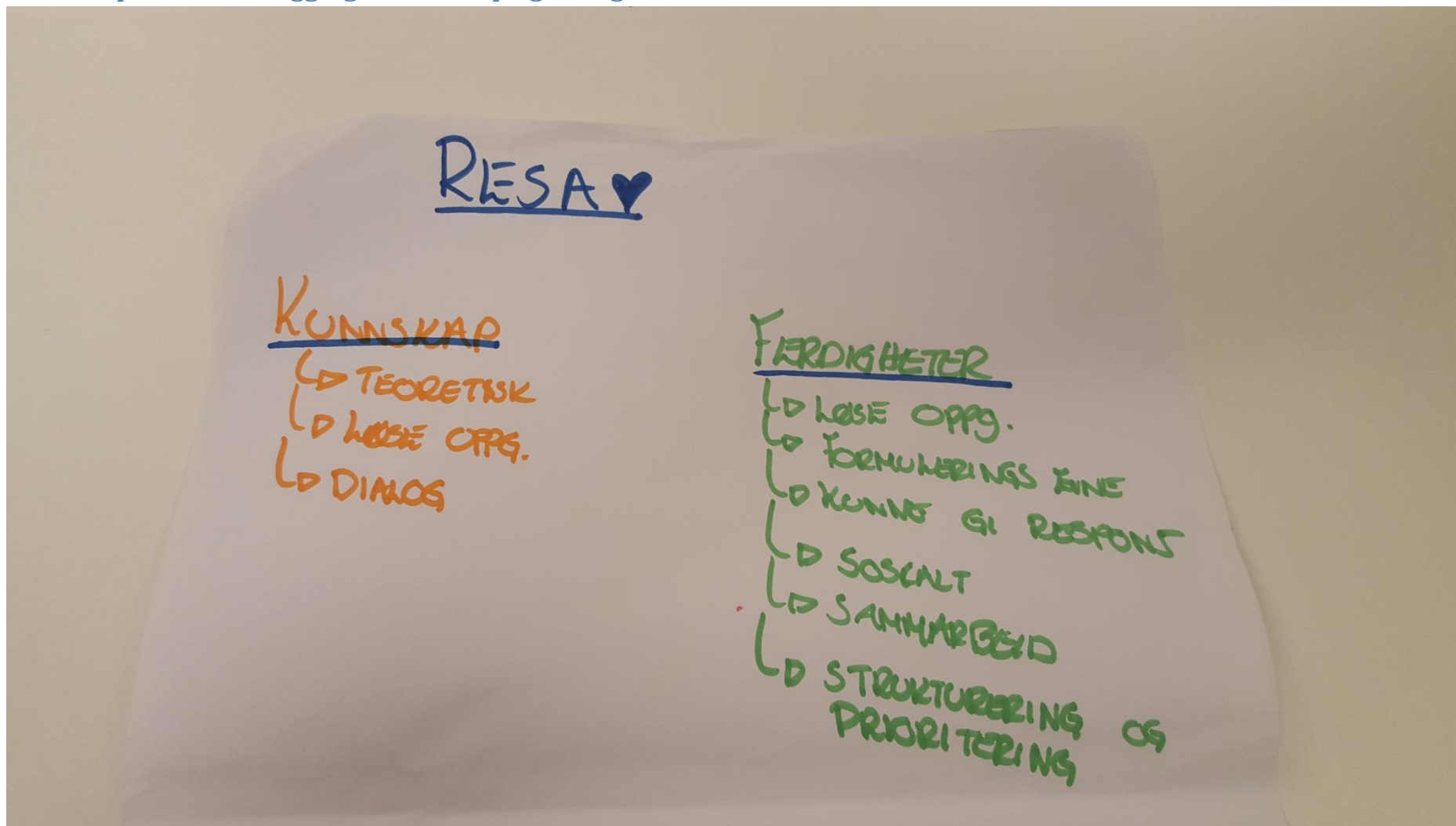
2.1: Forventningsavklaring



2.2: Kompetansekategorier



2.3: Kompetansekartlegging – kunnskap og ferdigheter



2.4: Skjema for individuell kompetansekartlegging

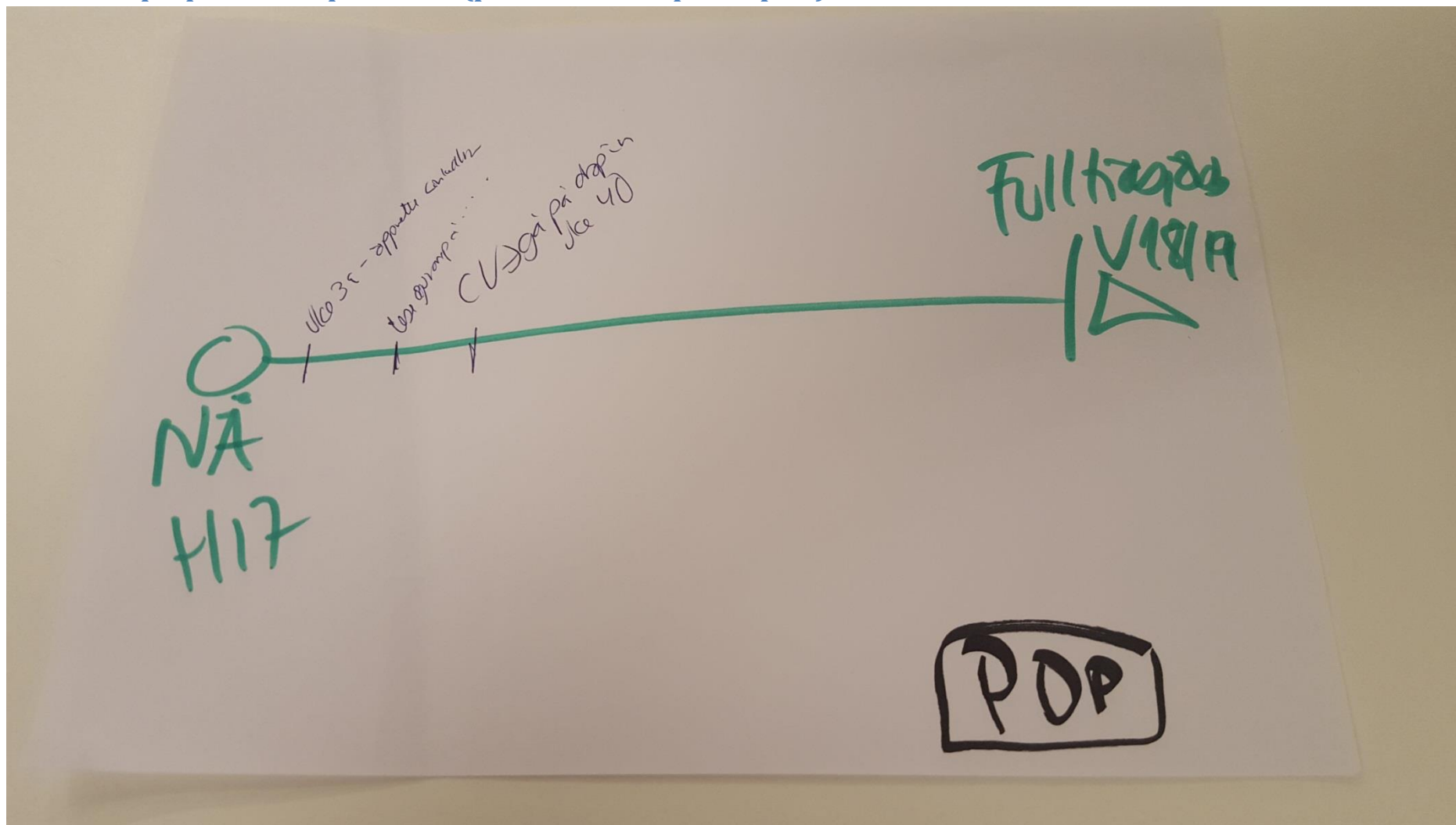
Din kompetansekartlegging - hva kan akkurat du by på?

Kompetansekategorier	Liste med stikkord	Fyll inn konkret eksempel
Personlige egenskaper – hva kjennetegner deg? Hvordan beskriver andre deg?		
Motivasjon – hva driver deg? Hva vil du bidra med/til?		
Andre ferdigheter – hva har du blitt god til å gjøre gjennom erfaringer utenom studiene? Hva krevde disse jobbene/aktivitetene av deg?		
Fagkunnskaper – hva har du faktakunnskaper om?		
Generelle akademiske ferdigheter – hvilke arbeidsmetoder og teknikker tilegner du deg gjennom studiene?		
Resultater – hva har du fått til? Utmerkelser, karakterer, vellykkede prosjekter osv.		

2.5: Aksjonspunkter



2.6: Eksempel på karriereplan - PDP (personal development plan)



3: Kjøreplan gruppeveiledning teologi profesjon 19.11.17

Kjøreplan gruppeveiledning TF 19.11.17

Rammer: Samarbeid med Teologisk Fakultet (TF). KS bidrar faglig, TF organisatorisk. 1 t. og 45 minutter, fredag 17.11.17.

Deltakere: Studenter profesjonsstudiet. Maksimalt antall 15, minimum 5 påmeldte. 6 deltakere.

Bakgrunn for prosess: Prosjekt gruppeveiledning for bedre tjenester til studenter ved UiO

Hensikt/ fokusspørsmål: Utvikle en ny tjeneste for karriereveiledning/ karriereplanlegging i gruppe

Resultater/ mål: Hovedmål: studenten(e) skal utvikle karriereferdigheter som gjør hen i stand til å planlegge, ta gode valg og handle ut i fra intensjon.

Tid	Emne	Detaljer (metoder, spørsmål)	Hensikt	Materiell, ansvar
Kl. 10.00	Første møtet med deltager/veileder	Veileder på plass i god tid, sjekker rommet og hilser på deltagerne. Med litt hjelp fra studentene, ommøblerte vi litt i rommet, og dannet en mindre sittegruppe.	Tilpasse rommet, starte relasjonsbygging, tilrettelegge for en god atmosfære og produktive arbeidsforhold. Innlede workshop.	TF stiller med lokaler Veileder og studenter ommøblerer
Kl. 10.15	Introduksjon	Vi setter oss ned rundt et bord.	Relasjonsbygging, bli kjent, skape god og trygg atmosfære	Veileder ansvarlig for introduksjon og videre gjennomføring. Blanke ark,

				penner og fargetusjer plasseres på bordet. Veileder har også kompetansesirkelen, to ulike skjema for kompetansekartlegging, aksjonspunkt er, Karrieresenterets brosjyrer og veileders egne notater liggende tilgjengelig.
Kl. 10.17		Veileder ønsker velkommen, forteller kort om seg og sin rolle på Karrieresenteret. Kort introduksjon til dagens program: dette handler om karriere, vi skal snakke om kompetanse (hva kan du?), motivasjon (hva vil du?) og lage en plan for veien videre (hvor skal du?). Ettersom dagens veiledning i gruppe ved en glipp først ble presentert som obligatorisk for studenter ved profesjonsstudiet, gis det rom for at de som evt ikke ønsker å delta kan få gå. Essensielt for en vellykket veiledningssituasjon, er deltakernes ønske om å delta, og at workshopen oppleves som valgfri. Alle seks studenter ønsker deltagelse og vi fortsetter.	Bli kjent med gruppen og agenda for workshop	
Kl. 10.20		Introduksjon med runde rundt bordet hvor studentene presenterer seg med navn, hvor langt har de kommet i studiet og hva de ønsker/ forventer å få ut av gruppesamtalen? Veileder tar frem ark og tusj og noterer sammen med studentene tanker og forventninger som individene i gruppen deler.	Forventningsavklaring	Veileder leder dialog og tar notater ved runden
Kl. 10.30	KAN	1. Veileder leder dialogen over til tema kompetanse. Hensikten med en metode for bedre å forstå egen kompetanse er å kunne formidle	Kompetansekartlegging i gruppe og	1. A3-ark,

Kl. 10.45		<p>denne og slik skape flere muligheter for seg selv. Veileder spør gruppen om hva de tenker kompetanse kan være. Foreslår å skrive ned ulike kategorier på a3-ark, og ber en av deltagerne skrive. Støtter forslagene som kommer, oppmuntrer til flere ved å stille spørsmål som «hva annet kan det være...», er der mer...?» osv. Gruppen definerer her selv kompetansekategorier (se vedlegg). Nå har vi jobbet felles med å identifisere ulike deler av kompetanse. Nå er det hensiktsmessig å gå nærmere inn i hver enkelts kompetanse.</p> <p>2. Individuell øvelse: kompetansekartlegging. Veileder introduserer skjema og forklarer hensikt og metode for kompetansekartlegging ved hjelp av dette skjema. Dialog om metoden og skjema, veileder sjekker ut motivasjon for arbeidet og spør om dette virker greit. Deltagerne jobber i stillhet, konsentrerte og dedikerte. Etter en stund (kanskje 7 min) tar veileder ordet og sier at dette er en start, nå har vi satt i gang tankeprosessen og dere har lært en metode for kartlegging av egen kompetanse. Spør deltagerne hvordan det var å jobbe på denne måten.</p>	individuelt	tusjer , penn er 2. kom petans ekartl eggin gs- skje ma
Ca kl. 11.00	PAUSE	10 minutter kaffepause.	Pause	Åpne vinduer og luften
Kl. 11.10	VIL	<p>Veileder forklarer intensjonen og nytten av å være bevisst hva man vil. Inviterer deltagerne med på et tankeeksperiment, og ber deltagerne tenke på en situasjon hvor de følte mestring. Prøv å tenke på én (eller flere) konkrete situasjoner, der en opplever glede og trivsel: hvordan er denne situasjonen, hvem er tilstede, hva gjør du, hva gjør andre, hva foregår, hvor er du, hva gjør at du kjenner deg glad, tilfreds, trygg, at du mestrer, hva gjør at du trives etc. Vektlegger mestring og glede.</p> <p>Veileder spør om noen har lyst til å fortelle om denne situasjonen i plenum.</p>	Utforske motivasjon, individuell og i fellesskap	Veileder leder deltagernes tanker inn på motivasjon og skaper rom for dialog om tema
Kl. 11.30	SKAL	Nå er målet å lage en konkret plan. Veileder introduserer pdp (personlig utviklingsplan), eller karriereplan som vi kaller det. Forteller om hensikten, både at det er mer sannsynlig å nå sine mål når de skrives ned og snakkes om, og at planen skal være individuell, tilpasset deg og dine behov. Hva motiverer deg? Hva bidrar til handling? Skal planen være detaljert med daglige, ukentlige og månedlige mål, eller holder det med noen få prioriterte kulepunkter for høsten, for eksempel? Veileder eksemplifiserer pdp med å lage en strek på et a4-ark. Streken symboliserer en tidslinje. Deltagerne definerer selv tid og punkter, men veileder viser eksempler (se	Lage en realistisk og konkret plan for veien videre.	A4-ark, penn, tusjer

		<p>vedlegg i rapport). Veileder spør hva deltagerne tenker om dette. Noen kommer med innspill som vitner om stress og bekymring. Veileder understreker igjen at planen skal være individuell, og sier «kanskje du bare skal ha ett punkt på din plan for i høst, og senere lage en ny plan for våren 2018? Det er viktig at planen er bærekraftig ved å inneholde realistiske og hensiktsmessige mål, og ikke meningen at man skal drukne i arbeid».</p> <p>Deltagerne jobber individuelt med hver sin plan. Veileder tar igjen ordet etter 5-10 minutter, og spør deltagerne om hvordan dette var. Om noen har lyst til å dele. Her skapes rom for dialog, hvor deltagerne gjerne gir hverandre tips og støtter og oppmuntrer hverandre. Veileder oppmuntrer denne typen innspill, og spør eksempelvis enkelte deltagere om hva de tenker når han/hun sier det han/hun sa. Refleksjoner om gjennomføring og uttrykk for økt motivasjon kommer gjerne frem her.</p>		
Kl. 11.50	Oppsummering og veien videre	<p>Veileder sier at vi har jobbet med kompetanse (kan), motivasjon (vil) og en konkret plan (skal) og spør deltagerne om å oppsummere.</p> <p>Veileder viser de nedskrevne forventningene deltagerne nevnte i begynnelsen. Dette kan også adresseres muntlig. Hva sitter dere med nå. Hvordan har dette vært. Hvordan blir veien videre. Passer på å informere om Karrieresenterets tjenester en gang til på slutten, gjerne ved å svare på deltageres innspill. Eksempel på innspill: «vet ikke om jeg har en bra CV» – jobbsøkerkurs og drop in tipses om.</p> <p>Til sist spør veileder om alle kan si ett ord eller en setning om hva de tar med seg videre eller hva de sitter igjen med akkurat nå (utbytte), og evt. motivasjon til videre handling – <i>hva er ditt neste skritt?</i> Sier takk for innsatsen og ønsker lykke til videre.</p>	Øke læringsutbytte, bekrefte plan, møte deltagerne der de er. Gi rom for å komme med ytterligere innspill	Veileder tilrettelegger for dialog

Evaluering av prosessen:

Forventningsavklaring benyttes i starten slik at man ved slutt kan se tilbake på forventninger og vurdere utbytte av veiledningen.

Midtveis spør veileder flere ganger «hvordan er dette for dere», «hvordan er det å jobbe slik», «er dette nyttig» osv.

Ved avslutning forklarer veileder at studentenes utbytte er viktig, og ber om innspill. Etter en kort diskusjon spør veileder «hva tar dere med dere videre» for å måle eventuelt utbytte.

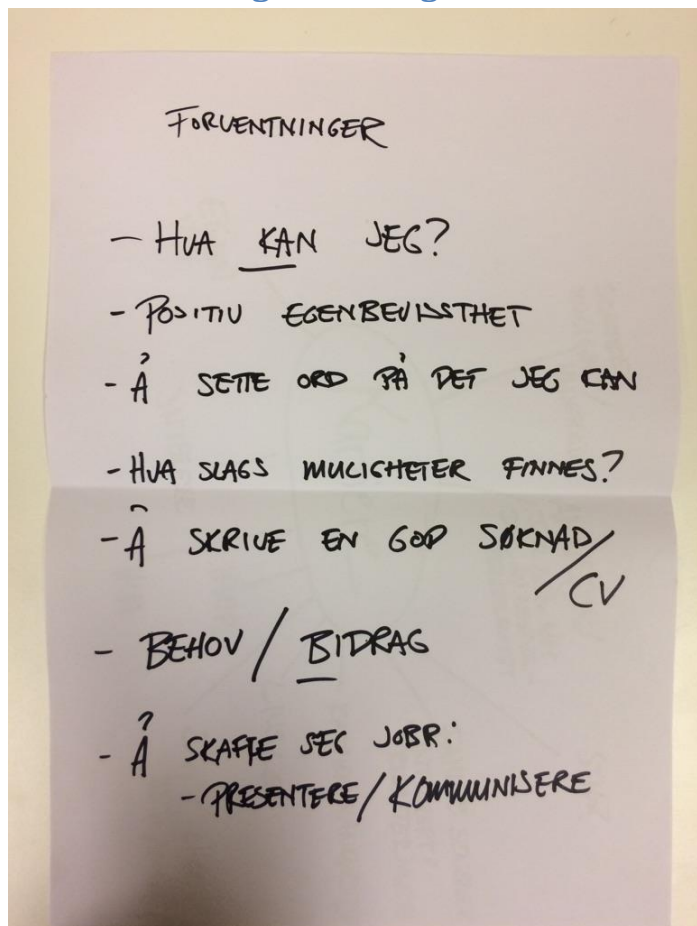
Veileders evaluering

Grunnet gruppens lille størrelse (6 deltagere) ble ikke summegrupper benyttet, men dialog, individuelt arbeid i form av refleksjon og enkelte skriveoppgaver (kompetansekartlegging og pdp), samt felles forventningsavklaring, definisjon av kompetansekategorier, kompetansekartlegging (kunnskap og ferdigheter fra studiet) og refleksjoner.

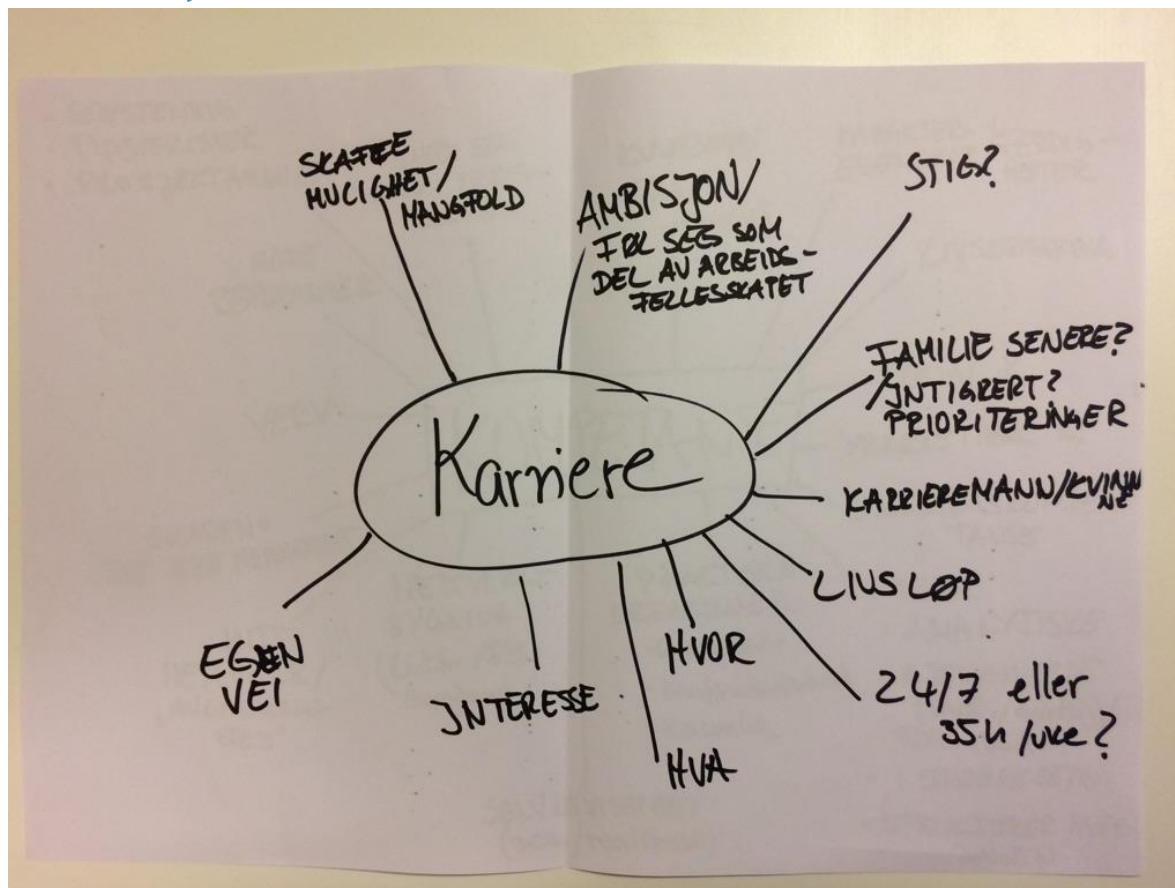
Deltakernes evaluering

Se vedlegg 3 for tilbakemeldinger fra studentene

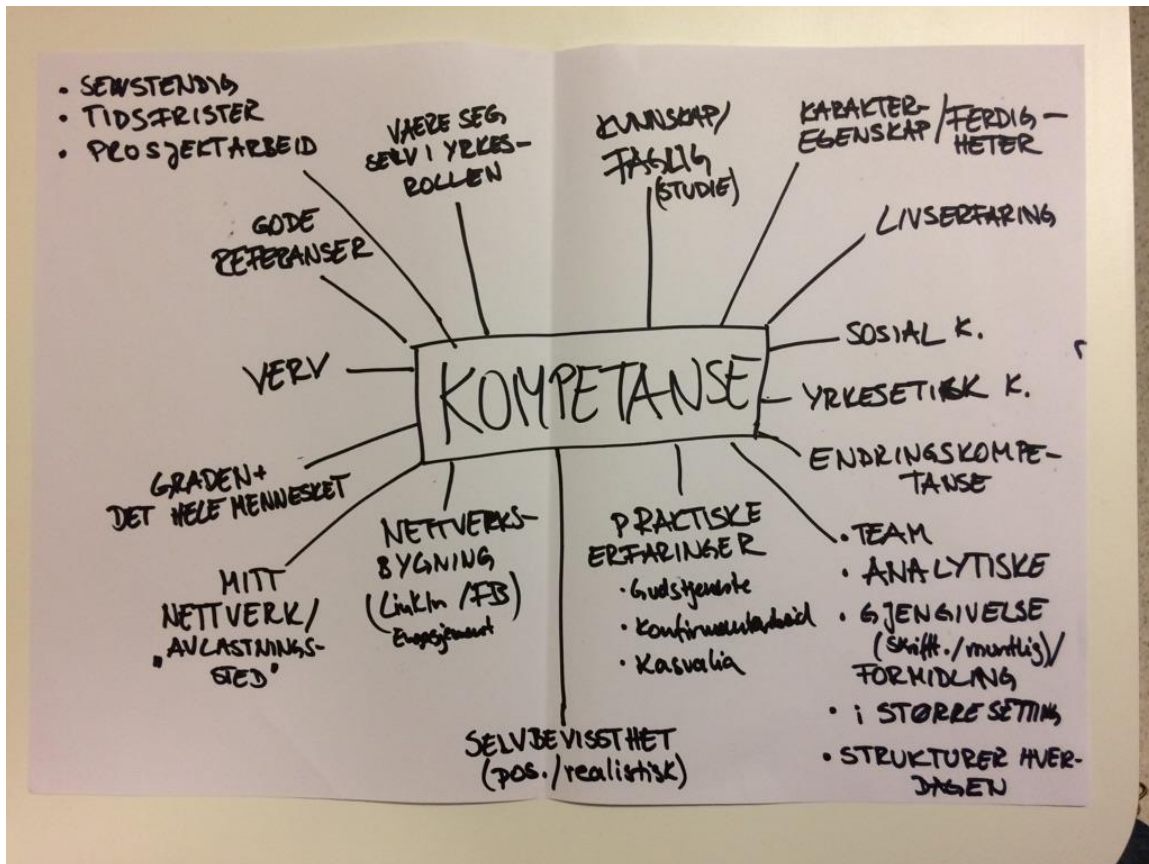
3.1: Forventningsavklaring



3.2: Definisjoner av karriere



3.3: Kompetansekartlegging



BIBLIOGRAFI

Litteratur som bakteppe for prosjektet og utvikling av ny karrieretjeneste – en modell for karriereveiledning i gruppe

Bohm, D. (1996) *On Dialogue*. New York: Routledge

Dovland, K. (2013) *Veiledning i Grupper*. Bergen: Fagbokforlaget

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

Ivey, A. E., D'Andrea, M., Ivey, M. B., Simek-Morgan, L. (2009) *Theories of Counseling and Psychotherapy: A Multicultural Perspective*. 6. Utg. Boston: Pearson International Edition

Johnson, D. W. og Johnson F. P. (2013) *Joining together: Group theory and group skills*. 11. Utg. New Jersey: Pearson

Kompetanse Norge (2017). OECD anbefaler å satse på livslang karriereveiledning. Hentet fra: <https://www.kompetansenorge.no>

Krogstie, C. (2012). *Selvutvikling i et gruppeveiledningsperspektiv: En Q-metodologisk studie om studenters subjektive syn på hvordan de opplever selvutvikling i gruppe*. Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/271723>

Kvalsund, R. (2009) *Oppmerksomhet og påvirkning i hjelperelasjoner: Viktige ferdigheter for coacher, rådgivere, veiledere og terapeuter*. 2. opplag. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag

Kvalsund, R. og Meyer, K. (2005) *Gruppeveiledning, læring og ressursutvikling*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag

Svendsrud, A. (2015) *Karriereveiledning i et karrierelæringsperspektiv*. Oslo: Universitetsforlaget

Trotzer, J. P. (2006) *The Counselor and the Group: Integrating Theory, Training and Practice*. 4. Utg. New York: Routledge

VEDLEGG

Vedlegg 1 Beskrivelse av kompetansekategorier

Kompetanse

Kompetanse er mer enn kunnskap! Arbeidsgivere ser ikke bare på utdanning og karakterer når de ansetter, og derfor er det viktig å få en helhetlig oversikt over hva du kan og hvem du er.

Kjennskap til egen kompetanse er viktig av to årsaker:

1. Jo mer bevisst du er egen kompetanse jo lettere er det å, ikke bare *finne* jobber, men også finne jobber du vil trives i.
2. Når du har funnet en jobb du ønsker å søke på, skal du kommunisere til arbeidsgiver *hva* du har av kompetanse og *hvordan* denne er relevant for stillingen.

Vi har valgt å dele kompetanse inn i seks underkategorier:

- 1. Fagkunnskaper**
- 2. Generelle akademiske ferdigheter**
- 3. Andre ferdigheter**
- 4. Resultater**
- 5. Personlige egenskaper**
- 6. Motivasjon**

Disse kategoriene er ikke rangert etter viktighetsgrad. Hva som vektlegges i rekrutteringsprosessen varierer mellom arbeidsgivere, og avhenger også av hva slags jobb du søker på.

1. FAGKUNNSKAPER

Den kunnskapen du har tilegnet deg gjennom et langt studieløp defineres som fagkunnskaper. Eksempler er:

- styreformer i Asia
- geologi på Atlanterhavssokkelen

- billedkunst i renessansen

Ofte kan det være utfordrende å se hvordan denne kunnskapen kan brukes i arbeidslivet. Hemmeligheten er å tenke mer overordnet rundt fagkunnskapene dine. Les emnebeskrivelsen av de emnene du har valgt å bygge opp graden din med og let etter brede begreper som er forståelige for arbeidsgivere med annen utdanningsbakgrunn enn deg.

Med en spisskompetanse på «styreformere i Asia» vil det ikke være opplagt for arbeidsgivere hvordan dette kan være nyttig.. Dersom du utdyper det og sier at du f.eks. har kunnskap om *befolkningsvekst*, *menneskerettigheter* og *politiske endringsprosesser*, blir kommunikasjonen en helt annen. Gjennom utdanningen din har du spesialisert deg på et lite, spisset felt. Nå må du løfte blikket og tenke bredere rundt denne kompetansen.

2. GENERELLE AKADEMISKE FERIDHGETER

Hvordan har du jobbet med faget ditt? Hva har vært *arbeidsoppgavene* dine i de årene du har studert? For å tilegne deg fagkunnskapene dine har du f.eks. drevet med:

- research
- analyse
- skriftlig formidling
- lest faglitteratur på engelsk
- forholdt deg til tidsfrister
- jobbet selvstendig
- samarbeidet med andre

Dette er arbeidsoppgaver du finner igjen under kvalifikasjonskrav i stillingsutlysninger.

3. ANDRE FERIDGHETER

Det er ikke bare gjennom utdanning du kan tilegne deg ferdigheter som er anvendelige i arbeidslivet. Også gjennom praktisk erfaring fra jobb, frivillig arbeid eller tillitsverv kan du ha fått ferdigheter som er verdifulle for arbeidsgivere. Tenk bredt når du vurderer hva som skal med i din CV, og jobb med å finne gode begreper som beskriver hva du kan gjøre.

- Hadde du lederansvaret i deltidsjobben når butikksjefen var på sommerferie?
- Har du planlagt og gjennomført et større arrangement gjennom en studentforening?
- Har du blitt god på samtaleteknikker og tydelig kommunikasjon i jobben som telefonintervjuer?

Eksempler på tidligere oppgaver som har overføringsverdi til arbeidslivet kan være gull verdt om du mangler direkte relevante erfaringer.

Resultater

Arbeidsgivere ønsker ikke bare å vite hva du har gjort, men også hva du har *oppnådd*. Gjennom å vise til konkrete resultater, overbeviser du om at du innehar de ferdighetene du sier du har. Har du for eksempel.:

- Levert masteroppgaven på normert tid?
- Blitt belønnet med toppkarakter på bachelor- eller masteroppgaven din?
- Publisert en artikkel i et faglig tidsskrift?
- Blitt utnevnt til «månedens selger» i deltidsjobben?

Selv om resultatene ikke oppleves som direkte relevante for jobben du søker på, viser de at du har kvaliteter som er viktige i enhver jobbsammenheng. Resultater er også noe som kan skille deg fra de andre kandidatene og sørge for at du utmerker deg i søkerbunken.

4. PERESONLIGE EGENSKAPER

Din personlighet påvirker både jobbpreferanser og hvordan du presterer i en konkret jobb. Arbeidsgivere er ofte vel så opptatt av dine personlige egenskaper som av hvilke fag du har studert. Derfor er det viktig å kunne sette ord på kva som kjennetegner deg som person. Hva har tidligere ledere trukket frem som dine sterkeste sider? For eksempel:

- Er du flink til å motivere andre?
- Opplever du at du ofte blir gitt ansvarsoppgaver, som f.eks. tillitsverv eller lederansvar?
- Beholder du roen i stressende situasjoner?

Personlige egenskaper er langt viktigere i jobbsøkerprosessen enn det mange er klar over, og du må være forberedt på å kommunisere hvem du er til arbeidsgiver.

5. MOTIVASJON

Når valget står mellom to like kvalifiserte kandidater, kan motivasjon være den avgjørende faktoren for hvem som får jobben. Tenk gjennom hva slags arbeidsformer og oppgaver du har trivdes med tidligere, og hvilke temaer som engasjerer deg.

- Likte du den variasjonen mellom informasjonsinnhenting og skriftlig formidling som arbeidet med masteroppgaven ga?

- Har du jobbet i klesbutikk og trivdes med å kartlegge kundens behov og bistå dem i å finne det de var ute etter?
- Er du opptatt av edruskap og ønsker en endring i nordmenns forhold til rus?

Ved å gi konkrete eksempler på motivasjonen din, og vise hvordan dette er relevant for stillingen du søker, overbeviser du arbeidsgiveren om at du virkelig har lyst på jobben!

Andre faktorer:

I tillegg til disse seks kategoriene vil arbeidsgiver også se etter:

- Rolleforståelse:
Har du forstått hva jobben går ut på og hva som forventes av deg i stillingen?
- og hva som er organisasjonens rolle i samfunnet?
- Holdninger:
Din innstilling på ulike områder i livet kan påvirke deg også som arbeidstaker. Avhengig av bransje, felt og arbeidsoppgaver vil arbeidsgivere for eksempel vektlegge etisk bevissthet, serviceinnstilling, dine synspunkter i konkrete spørsmål, eller holdninger til spesifikke grupper i samfunnet.
- Bransjeforståelse:
Har du kjennskap til feltet du søker jobb innen? Det kan for eksempel være nyttig å ha kjennskap til faguttrykk, bransjehistorie, viktige aktører og samarbeidspartnere.

Vedlegg 2 Epost til deltagere vedrørende evaluering

Epost: Hei *navn*!

Takk for din deltagelse ved karriereveiledning i gruppe torsdag forrige uke. Som jeg nevnte ønsker vi på Karrieresenteret innspill fra dere slik at vi kan utvikle karriereveiledningen på best mulig måte.

Jeg har noen spørsmål som jeg håper du kan svare på. Ønsker du å svare på disse muntlig kan du sende meg ditt telefonnummer slik at jeg kan ringe deg på et tidspunkt som passer.

Foretrekker du å kommunisere per epost kan du besvare denne eposten ved å skrive dine svar på følgende spørsmål:

- Hvordan opplevde du karriereveiledning i gruppe?
- Hva var mest nyttig for deg?
- Hva kunne det vært mindre av?
- Har du andre kommentarer?

Vi setter stor pris på tilbakemeldinger fra studenter som dere, og takker så mye for kommentarer og innspill. Informasjonen du deler vil behandles konfidensielt.

Lykke til med prosessen fremover, og velkommen til Karrieresenteret!

Vedlegg 3 Studenters tilbakemeldinger på gruppeveiledning per epost

Deltager 1

- Hvordan opplevde du karriereveiledning i gruppe? Informativt, og effektivt. Når man er i "plenum" dukker tanker opp som du kanskje ikke visste du hadde.
- Hva var mest nyttig for deg? konkrete tips til hva man burde gjøre under studietiden for å være mest mulig attraktiv for de mest interessante arbeidsgiverne etter studietiden. Samt det at man burde begynne søkeprosessen flere måneder før studietiden er over, siden de fleste HF-studenter går opp til 5 måneder uten jobb mellom endt utdanning og jobb. (Hvis jeg husker rett)
- Hva kunne det vært mindre av? Vet ikke.
- Har du andre kommentarer? Jeg tror ikke det. Takk for hjelpen!

Jeg håper dette var litt nyttig, i hvert fall!

Deltager 2

Jeg opplevde karriereveiledningen som noe udelt positivt. Det oversteg mine forventninger og jeg satt igjen med både et positivt inntrykk og oppmuntret.

- 1, Mest nyttig for meg, var å snakke høyt innad i gruppen. Det var også veldig fint å få dele planen høyt, til sist.
- 2, Jeg er litt usikker på om det egentlig trentes å være mindre av noe, det varte jo to timer og synes det var et knall opplegg.
- 3, Jeg har tenkt litt i ettertid, at en presentasjon av hver enkelt i gruppen, mer enn bare navn, kunne kanskje vært OK for kursleder:)
- 4, Det var et veldig fint kurs og en flott kursleder, alt i alt; det var en fin opplevelse!

Deltager 3

Hei!

Hvordan opplevde du karriereveiledning i gruppe?

Jeg synes dette fungerte godt, og vi kunne spille på hverandres erfaringer.

Hva var mest nyttig for deg?

Bevisstgjøring av egen kompetanse.

Hva kunne det vært mindre av?
Tror ikke det.

Har du andre kommentarer?
Takk for et godt kurs, som var mye bedre enn forventet.

Deltager 4

Jeg opplevde veiledningen i gruppe som overraskende bra.

Mest nyttig var det å snakke om og reflektere over egne valg, mål, verdier og ferdigheter (og hvorfor vi har valgt den utdanningen vi har) og hvordan å presentere og bruke dette i for eksempel CV og intervju. Spennende var det også å se på hva arbeidsgivere ofte synes er positivt og hvilke muligheter som finnes der ute.

Jeg kommer ikke på noe det kunne vært mindre av. Synes snarere at workshopen kunne vært enda lenger. Vi kunne gjerne hatt enda litt mer tid på den.

Jeg er glad for at veilederen hadde litt kjennskap til vår profesjonsutdanning og karrieremuligheter.

Vedlegg 4 Prosjektskisse pilot: karriereveiledning i gruppe

Prosjektbeskrivelse pilotprosjekt: karriereplanlegging i gruppe

Vi undersøker behov for, kvaliteten ved og utbytte av en ny modell for karriereveiledning i gruppe på Universitetet i Oslo

Bakgrunn

Karrieresenteret ønsker stadig å imøtekomme studentenes behov. Vi ser det som hensiktsmessig at studenter tenker på, planlegger og gjør valg angående egen karriere tidlig i studieløpet. Tradisjonelt sett har studentene benyttet seg av karrieretjenester mot slutten av studieløpet, eller så sent som etter studiet er fullført. Dette er lite hensiktsmessig, da vi av statistikk kan lese at det i gjennomsnitt tar 6 måneder å få jobb for UiO-studenter (kilde:) Et mål for Karrieresenteret har vært å opplyse om og oppmuntre studenter til å benytte karrieretjenestene tidligere i studieløpet. Dette for å øke sannsynligheten for å få den jobben man ønsker etter fullførte studier. Karrieretjenestene skal kunne bidra til økt bevissthet om egen kompetanse, motivasjon og plan for egen karriere, i tillegg til å inspirere til konkrete valg som gir erfaring gjennom for eksempel en deltidsjobb eller frivillig arbeid hvor relevante ferdigheter utvikles. De siste årene har Karrieresenteret økt innsatsen for markedsføring og strategisk arbeid for å nå ut til studenter tidligere i studieløpet. Blant annet har vi utviklet animasjonsfilmer og endret retorikk i markedsføring og presentasjon av Karrieresenterets tjenester. Tidligere formuleringer omhandlet karrieretjenester i overgangen fra studier til arbeidsliv. Nå fokuserer vi på karrieretjenester *gjennom hele studietiden*. Resultatene våre viser en betydelig endring i hvem som benytter tjenestene våre. Før 2014 var hovedvekten av brukere studenter som gikk siste år på studieprogrammet, eller hadde fullført grad. Nå ser vi at den største brukergruppen vår tilhører studenter som er midtveis i en bachelorgrad, og at denne kategorien er økende.

I forlengelsen av dette arbeidet ønsker vi å utvikle og tilpasse karrieretjenester som bidrar til karrierelæring på flere måter. Våre kurs, individuell veiledning og tilbakemelding på CV, søknad og intervjutrening, bidrar alle til karrierelæring på forskjellige måter. Metodene som her benyttes er i stor grad pedagogiske, samtalen står sentralt, og i kurs brukes tid på dialog mellom kursholder og deltagere, samt en del samarbeid i grupper.

Dialog som metode

Karriereveiledning foregår på mange ulike måter, eksempelvis i samtale en til en, på kurs eller på nett. Erfaring og forskning viser at utbytte ved karriereveiledning er personavhengig og påvirkes av mange faktorer. Noen får størst utbytte av en individuell samtale med en karriereveileder, andre

opnår størst læringsutbytte som tilhørere på et kurs, eller i samarbeid med andre gjennom gruppearbeid. I gruppeveiledning benyttes dialog som metode for å veilede studenter til økt bevissthet omkring kompetanse, innsikt i motivasjon og for å bli i stand til å lage en konkret karriereplan. Dialog forstås som kommunikasjon mellom to eller flere personer, hvor mening deles og man lærer i fellesskap (Bohm, 1996). Dialog innebærer å dele, men også å lytte og påvirke. Veileder vil lede en dialogisk prosess i tråd med konseptet, men er lydhør for nye innspill og at dialogen kan ta nye vendinger. I gruppeveiledning er dialogen ledet av veileder, og veileder deltar også i gruppedialogen. Samtidig er det viktigste at deltagerne kommer til orde, får delt sine refleksjoner, kommet med innspill til hverandre og stilt spørsmål. Slik skapes læring i relasjon, gjennom dialog. Med tanke på hvordan læringsutbytte varierer fra person til person, og i ulike situasjoner, ønsket vi å undersøke interessen for og betydningen av karriereveiledning i gruppe, hvor dialog som metode står sentralt.

Kontekstualisering og aktualisering

De senere årene har regjeringen tydeliggjort satsing på karriereveiledning nasjonalt gjennom stortingsmeldinger, NOU-er og etter tilbakemeldinger til Norge i OECD-rapporten (Kompetanse Norge, 2017) hvor det anbefales å satse på livslang karriereveiledning. Universitets- og høyskolesektoren er en naturlig del av livslangt perspektiv. Karriereveiledning tilbys ved de fleste utdanningsinstitusjoner i Norge.

Et teoretisk perspektiv som nå dominerer praksisen innen karriereveiledning i Norge og den vestlige verden, er at studentene skal lære ferdigheter som er nyttige i sin karriereplanlegging. Ferdighetsutvikling innebærer andre metoder for karriereveiledning enn de helt tradisjonelle metodene hvor veileder opptrådte som ekspert og fulgte enkle prinsipper for matching av person og yrke. Career Management Skills (CMS) eller karriereferdigheter er et sentralt begrep innen rådende teoretisk rammeverk for karriereveiledning. CMS viser til verdien av å lære ferdigheter fremfor å få et konkret løsningsforslag fra veileder, og føyer seg slik inn under mye karriereveiledningsteori som lenge har vært kjent. Målet er ikke å fortelle studentene hva de skal gjøre, men å bidra til utvikling av karriereferdigheter som valgkompetanse, evne til å planlegge og handle ut i fra planene, forstå egen kompetanse, innhente relevant informasjon og utvikle kunnskap.

Karrieretjenester ved Karrieresenteret på Universitetet i Oslo (UiO) har gått fra å være en karrieretjeneste rettet mot studenter i overgangen studier til jobb, til å bli med fokusert på at karrierekompetanse utvikles gjennom hele livet og dermed gjennom hele studietiden. Tjenester vi nå tilbyr omhandler kurs og individuell veiledning som i stor grad imøtekommer studentenes behov for karriereutvikling. Samtidig mener vi at karriereveiledning i gruppe kan ha et uoppdaget potensiale som vi ønsker å utforske nytteverdien av.

Prosjektet svarer på spørsmål om behov for karriereveiledning i gruppe, og vil utforske kvaliteten ved ett spesifikt designet opplegg, nemlig konseptet som er utviklet i prosjektet. Videre vil vi evaluere effekt i form av studenters læringsutbytte for å lage plan for videre arbeid med gruppeveiledning som karrieretjeneste.

Hensikt

Den overordnede hensikten med prosjektet er å utvikle et nytt konsept for å møte brukergruppens behov, samt gjennomføre en pilot slik at vi får erfaring med og informasjon om hvorvidt det er et reelt behov for denne type tjeneste. Målet er å danne erfaringsgrunnlag for behovet for og utbytte av karriereveiledning i gruppe for studenter i høyere utdanning. Ved å gjennomføre piloter av karriereveiledning i gruppe kan vi teste en modell som er utviklet ved Karrieresenteret på Universitetet i Oslo og undersøke studentenes selvrapporterte læringsutbytte. Erfaringen gir oss som fagpersoner et innblikk i hvordan man kan tilrettelegge for karrierelæring i gruppeveiledning. Kunnskapen fra dette prosjektet kan benyttes for å utvikle karrieretjenester, her mer spesifikt gruppeveiledning, i høyere utdanning og andre arenaer hvor karriereveiledning i gruppe er relevant. Videre danner kunnskapen fra prosjektet erfaringsmessig og faglig grunnlag for strategisk arbeid som ved implementering av nye tjenester i samarbeid med andre aktører, her på UiO siktes det til samarbeid med fakulteter og institutter.

Den faglige intensjonen er først og fremst å møte studentenes behov for å øke karrierelæring, herunder å styrke karriereferdigheter med spesiell oppmerksomhet rettet mot karriereplanlegging, kompetansebevissthet og deretter jobbsøking.

Rammefaktorer og ansvar

Karriereveiledere samt leder ved Karrieresenteret utgjør en prosjektgruppe som er ansvarlige for å utvikle konsept og planlegge innholdet i gruppeveiledningen. Prosjektgruppens samarbeider med faglig ansatte ved spesifikke studieprogram, som i piloten var Master i europeisk kultur. Faglig ansatte har ansvaret for markedsføring, påmelding og praktisk tilrettelegging av kurset. Ansvar for kvalitet og gjennomføring av prosjektet ligger i prosjektgruppen. Den mest kritiske rammefaktoren er antall deltagere og tilgjengelig egnet rom. Markedsføring er også av vesentlig betydning i den grad den når ut til personer i målgruppen.

Overordnet prosjektplan

Prosjektstart april 2016

Gjennomføring 2017

Prosjektskisse leveres av PL (prosjektleder) til PA (prosjektansvarlig) i april 2016

FASE 1: planlegging og konseptutvikling

FASE 2: markedsføring og gjennomføring

FASE 3: evaluering og konklusjon

Kostnader

Ingen nevneverdige utgifter forventes. Karrieresenterets ansatte og våre lokaler vil benyttes. Markedsføringsutgifter kan forekomme, i liten skala. Dette regnes som løpende driftsutgifter og ligger under kommunikasjonsansvarligs område. Regnskap vil ikke vises i denne prosjektskissen.

Rerssursbruk

Prosjektleder (PL) Camilla Krogstie og arbeidsgruppen bestående av Solveig Berge og Peder André Skoglund utvikler konseptet gruppeveiledning. Samtlige sitter i Karrieresenterets såkalte veilederforum, en arena for kontinuerlig kompetanseutvikling, beslutninger og tilrettelegging for måloppnåelse og drift.

Samarbeid med kontaktpersoner på fakulteter med aktuelle tilhørende studieprogram vil foregå. Tjenesten skal markedsføres, hovedsakelig av kontaktpersoner ved fakultet. PL er ansvarlig for gjennomføring av møter med prosjektgruppen. PL rapporterer til PA (prosjektansvarlig, Gisle Hellsten). PL er ansvarlig for faglig innhold, fremdrift og eventuell oppfølging av deltagere i etterkant av gruppeveiledningen. Heretter benyttes initialer som forkortelser på involverte aktører:

Camilla Krogstie – CK

Solveig Berge – SB

Peder André Skoglund – PAS

Gisle Hellsten – GH

Målgruppe (deltagere)

Målgruppen for prosjektet er studenter ved Universitetet i Oslo som enten er på tredje eller femte semester i sin utdanning, det vil si andre året av en bachelor- eller mastergrad. Slik har man fortsatt mulighet og tid til å påvirke egen karriereutvikling i ønsket retning, og å få relevant erfaring. Vi forventer at deltagerne har noe arbeidserfaring fra før, og noe innsikt i egen kompetanse både faglig og personlig. Vi forventer ikke at deltagerne er trygge på egen karriereplanlegging, men at de har motivasjon for å lære og utforske videre muligheter innen sin karriere. Alder, kjønn, etnisitet og andre demografiske variabler er irrelevante, og vi selekterer kun på utdanningsnivå og tilhørighet til aktuelt studieprogram. Målgruppen skal altså tilhøre det samme studieprogrammet, men hvilket spesifikt studieprogram dette er, har liten betydning. I pilotprosjektet er studieprogrammet Master i europeisk kultur på det Humanistiske Fakultet.

Mål

Læringsmål for gruppeveiledning:

Hovedmål: studenten skal utvikle karrierferdigheter som gjør hen i stand til å planlegge, ta gode valg og handle ut i fra intensjon.

Gjennom gruppeveiledning skal resultatet være:

- A) Studentene skal bli i stand til å sette ord på sin kompetanse og bli bevisst egen motivasjon
- C) Studenten skal gjennom deltagelse i dialog og diskusjon kunne definere aksjonspunkter for videre fremdrift i egen karriere
- D) Studenten skal bli i stand til å lage en egen karrierehåndteringsplan for de neste 0-9 månedene.

Innhold og metoder

For å svare på læringsmålene vil innholdet dreie seg om tre hovedtema som enkelt kan fremstilles slik:

KAN

VIL

SKAL

KAN handler om kompetansebevissthet, VIL om innsikt i egen motivasjon og interesser, og SKAL er handlingsfokusert hvor målet er å lage en gjennomførbar plan for karriereutvikling.

Metodene som benyttes er hovedsakelig gruppedialog, hvor deltagerne reflekterer, deler erfaringer og lærer sammen. Veileder tilrettelegger for gruppedialog ved å benytte noe monolog, til introduksjon, avklaring av hensikt og forventinger, samt ved å forklare øvelsene som gjøres. Veileder benytter åpne spørsmål og generell veiledningsmetodikk for å stimulere til refleksjon og gruppedialog. Ved u modne gruppen og tidlig i gruppeveiledningen benyttes summe grupper, det vil si at man snakker sammen to og to eller tre og tre.

Gruppen og veileder sitter sammen på gruppebord. Det brukes tusj og store ark for å skrive ned stikkord i kartlegging av kompetanse og motivasjon, samt individuell karriereplan.

Planlegging, oppfølging og tidsplan

Hovedinndeling av prosjektet

	Overordnede arbeidsoppgaver	Detaljerte arbeidsoppgaver	Tid
Fase 1: FORARBEID	planlegging og konseptutvikling	Forarbeid-fase: videre konseptutvikling, planlegge	APR-DES 2016

		markedsføring	
Fase 2: GJENNOMFØRING	markedsføring og gjennomføring	Gjennomføring 2017	JAN 2017 SEPT2017 NOV 2017
Fase 3: ETTERARBEID	evaluering og konklusjon	Evaluering og etterarbeid. Skal konseptet videreføres?	NOV-DES 2017

Statusmøter og beslutningspunkter

CK (PL) innkaller GH (PA) til møter etter behov.

CK bruker veilederforum til å utvikle konsept og sørge for fremdrift.

CK innkaller prosjektgruppen til egne prosjektmøter.

CK booker egne møter med kommunikasjonsansvarlig (KB) for å planlegge og gjennomføre markedsføring.

Suksessfaktorer

Forhold som er avgjørende for om prosjektet vil bli en suksess eller en fiasko i forhold til de definerte målene:

- godt konsept
- samarbeid PL og PA
- samarbeid prosjektgruppe
- samarbeid PL og kommunikasjonsansvarlig
- samarbeid med prosjektgruppen ved PL og kontaktpersoner på fakultet/studieprogram
- markedsføring
- påmelding
- veiledere
- deltagernes forventninger
- deltagernes deltagelse
- lokasjon

Mye ligger til rette for at prosjektet skal lykkes. Studentene finnes og har behov for dette. Utfordringen ligger i å bevisstgjøre målgruppen slik at de innser eget behov og faktisk melder seg på og møter opp. Noe av de viktigste blir derfor markedsføringen og bruk av ulike kanaler for å nå

ut. Økonomi og fasiliteter, samt lokasjon, er ingen utfordring. Samarbeidet mellom de involverte aktører antas å foregå effektivt og problemfritt. Markedsføringen som gjøres av kontaktpersoner på fakultet/studieprogram er avgjørende for påmelding og gjennomføring. Veileders kompetanse er essensiell for å kunne lykkes med å nå læringsmålene for karriereveiledning i gruppe.

Kvalitetssikring

Kvalitetssikring foregår i kontinuerlige møter (veilederforum og møter mellom PL og PA) ved ordinær prosjektoppfølgning. I veilederforum bidrar kompetente personer til konseptutvikling, realistisk planlegging, kritisk evaluering underveis og i etterkant. I møter mellom PL og PA vil ideene og planen godkjennes, eller endres ved behov.

Ingen deltagere er involvert i forarbeidet og evaluering av konseptet før piloten gjennomføres, men informasjonsmedarbeidere ved Karrieresenteret (studenter i deltidsjobb hos oss) vil gi innspill til konseptutviklingen og slik representere studentenes perspektiv. Underveis i gruppeveiledningen og i etterkant ønsker vi der i mot å involvere deltagere i evalueringen. Deltagerne vil spørres underveis om nytten og læringsutbytte av karriereveiledning i gruppe. I etterkant vil deltagerne motta en epost med fem spørsmål og mulighet til å utdype opplevelsen av gruppeveiledningen.

Evaluering

Prosjektet skal evalueres i sin helhet av prosjektgruppen, hvor prosjektleder er hovedansvarlig. Evalueringen foregår da i forkant ved utvikling av konsept og i etterkant ved oppsummering, diskusjoner og rapportskrivning. Deltagere involveres underveis i gruppeveiledningen og evaluerer i etterkant ved å svare på forhåndsdefinerte spørsmål på telefon eller epost. Faglig ansatte mottar rapporten og kan komme med sine innspill. I siste instans foregår en evaluering på bakgrunn av rapportering, som skal konkludere med plan for videre praksis.

Resultater

Oppsummert er dette et vellykket prosjekt hvor vi har lyktes med å gjennomføre karriereveiledning i gruppe på tre ulike studieprogram i 2017. Prosjektgruppen har utviklet konseptet i form av en ny modell for karriereveiledning i gruppe, testet denne og evaluert tjenesten. Samarbeid med kontaktpersoner på fakulteter har vært vellykket. Markedsføringen har fungert og tilstrekkelig antall studenter har møtt til gruppeveiledning. Studentenes læringsutbytte slik vi har målt det er tilfredsstillende. Til senere vil det være hensiktsmessig å måle læringsutbytte enda mer systematisk og grundig for kvalitetssikring av tjenesten.

Vi velger å videreføre tjenesten karriereveiledning i gruppe med modellen som ble utviklet gjennom dette prosjektet. Nye avtaler om karriereveiledning i gruppe er allerede gjort for 2018.

Utfyllende resultater kan leses i Rapport pilotprosjekt: karriereveiledning i gruppe.

KILDER PROSJEKTSKISSE

Bohm, D. (1996) *On Dialogue*. New York: Routledge

Kompetanse Norge (2017). OECD anbefaler å satse på livslang karriereveiledning. Hentet fra: <https://www.kompetansenorge.no>

Krogstie (2012) . *Selvutvikling i et gruppeveiledningsperspektiv: En Q-metodologisk studie om studenters subjektive syn på hvordan de opplever selvutvikling i gruppe*. Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/271723>

UiO (2012) Kandidatundersøkelser og aktuell forskning. Hentet fra: <https://www.uio.no/studier/karriere/jobbsoking/finn-jobben/kandidatundersokelser.html>