

”Karrierekompetencer er kompetence til at forstå og udvikle sig selv, udforske livet, læring og arbejde”

Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv

Karrierevalg og
karrierelæring

Notat om
karrierekompetence
udarbejdet af
Rie Thomsen,
Aarhus Universitet,
for NVL og ELGPN

Der er flere eksempler på vejledningspraksisser og aktiviteter over hele livsspektret i Norden, hvor målet er at udvikle deltagerens karrierekompetence, hvor elever i skolen, udenfor skolen, på universitetet, i folkeoplysningen og i jobcentre deltager i aktiviteter med henblik på at lære noget om sig selv, om deres muligheder og bliver i stand til at handle aktivt i forhold til de beslutninger, de træffer for deres fremtid. Casene afspejler i høj grad, at de nordiske lande har vidtgående traditioner i forhold til at basere vejledningsaktiviteter på et læringsparadigme, men casene afspejler også, at det ikke altid foregår systematisk, erkendt og eksplicit.

Fokus på, at vejledningsaktiviteter også kan baseres på et læringsparadigme og bidrage til udvikling af karrierekompetence, fremhæver bredden i karrierevejledningen og flytter opmærksomheden fra et 'her og nu' fokus, hvor vejledere hjælper unge eller voksne til at træffe valg, til et læringsfokus, hvor vejledere tilrettelægger aktiviteter med henblik på læring, tilegnelse og beskrivelser af kompetencer.

Det anbefales, at der i det nordiske samarbejde arbejdes videre med at udvikle en række fælles ressourcer, som kan øge fokus på læringsdimensionen af karrierevejledning og underbygge vejledningspraksis i de nordiske lande samt bruges som redskab til kvalitetsudvikling i karrierevejledning med fokus på deltagerens læringsudbytte.

Thomsen, R. (2014). Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv – Karrierevalg og karrierelæring. NVL & ELGPN concept note, Oslo: NVL

NVL 2014

© Nordiskt nätverk för vuxnas lärande
www.nvl.org

Den här publikationen har blivit finansierad av Nordiska ministerrådet genom NVL:s strategiska medel.

Indhold

Indledning	4
Karrierekompetencer i fokus	5
Hvad er karrierekompetence?	6
Blåprint og framework om karriere	8
Hvordan udvikles karrierekompetence?	11
Karrierekompetence og non-formel læring	14
Livslang vejledning og karrierekompetencer	15
Kritisk opmærksomhed på karrierekompetence	17
Opsamling	17
Eksempler fra de nordiske lande	18
Praksiseksempler fra de nordiske lande	18
Policyeksempler fra de nordiske lande	20
Opsamling	23
Anbefalinger	24
Politisk niveau	25
Praksis og uddannelse af vejledere	27
Forskning	28
Referencer	29
Metode	30
Bilag	31

Indledning

4

Karrierevejledning er en vejledning, der finder sted i mange institutionelle sammenhænge: uddannelses- og erhvervsvejledning i grundskolen, uddannelsesvejledning i overgange, studievejledning, fagforeninger, vejledning i jobcentre og karrierecentre. Fælles for mange af alle disse er, at de er initieret af og støttes økonomisk af offentlige midler på baggrund af politiske beslutninger eller for fagforeningers vedkommende finansieres af medlemmerne.

Bag en sådan støtte ligger ikke blot humane, men også samfundsøkonomiske overvejelser.

Karrierekompetencer kompetence til at forstå og udvikle sig selv, udforske livet, læring og arbejde samt håndtere liv, læring og arbejde i forandringer og overgange. Det er en opmærksomhed på, hvad man gør, men også hvad man kan gøre, og at den enkelte formes via sin livsførelse og sine handlinger og samtidig påvirker egne fremtidsmuligheder. Karrierekompetence omtales i de nordiske lande ofte med sin engelske betegnelse:

Career Management Skills, CMS perspektivet eller blot CMS. I dette notat omtales Career Management Skills som karrierekompetencer, mens den læring, som går forud for udviklingen af disse færdigheder, omtales som karrierelæring.

Karrierelæring har begrænset udbredelse og forståelse i de nordiske lande, men potentialet er meget interessant i en nordisk sammenhæng, som har en lang tradition for at koble læring og vejledning. Ydermere følger fokus på udvikling af karrierekompetencer som resultat af karrierelæring en trend i Europa, hvor udbyttet af læringsaktiviteter beskrives som kompetencer, færdigheder og viden fx i forhold til den europæiske kvalifikationsramme.

Casene i notatet viser, at både praktikere, akademikere og policymakers i de nordiske lande arbejder på at undersøge potentialet ved et større fokus på karrierelæring i forskellige sammenhænge.

Man er optaget af, om dette fokus kan bidrage til, at den enkelte borger får større udbytte af vejledningen, og man er optaget

af, om tilegnelse af karrierekompetencer og adgangen til karrierevejledning kan øge både det personlige, men også det samfundsmæssige udbytte af andre indsatser som eksempelvis uddannelse og en aktiv beskæftigelsespolitik.

I forlængelse af dette er det et mål i de nordiske lande, såvel som i Europa, at gøre uddannelsessystemerne mere dynamiske og fleksible og dermed give den enkelte borger

mulighed for selv at sammensætte sin uddannelse og kvalificering. Et vilkår som sætter fokus på betydningen af, at unge og voksne får mulighed for, gennem læring eller afklaring af det allerede lærte, at tilegne sig eller klarlægge de kompetencer, det kræver at navigere i fleksible uddannelsessystemer, på arbejdspladser og arbejdsmarkeder, skabe nye beskæftigelsesmuligheder og overkomme perioder udenfor arbejdsmarkedet.

Karrierekompetencer i fokus

ELGPN har i en årrække haft fokus på Career Management Skills. I regi af ELGPN har man valgt ikke at udvikle en fælles kompetenceramme for karrierelæring på tværs af de europæiske lande. Begrundelsen herfor er, at epistemologi, curriculumtraditioner og vejledningstilgange er for forskellige på tværs af medlemslandene i EU. I stedet opfordrer ELGPN til, at medlemslandene enkeltvis udvikler kompetencerammer i stil med dem, der findes i blåprintene. Nærværende notat afspejler et initiativ i den nordiske ELGPN gruppe i samarbejde med Nordiskt Nätverk för Vuxnas Lärande (NVL) med henblik på at undersøge mulighederne for samarbejde mellem de nordiske lande om fælles udvikling af en række karrierekompetence dokumenter og/eller en kompetenceramme for karrierelæring i de nordiske lande.

Formålet med notatet er at bidrage til en fælles nordisk forståelsesramme for karrierekompetence, som kan bruges i den videre udvikling af vejledning i de nordiske lande.

Målgruppen for notatet er vejledere, lærere, undervisere, forskere, ledere, beslutningstagere og brugere af vejledning. Notatet indeholder: Et indledende afsnit som beskriver, hvad karrierekompetence er, herunder et kort rids af blueprint tilgange til Career Management Skills. Dernæst beskrives eksempler fra de nordiske lande på henholdsvis praktiske og politiske initiativer til at udvikle karrierelæringsaktiviteter med henblik på, at forskellige grupper som fx elever i grundskolen og videregående uddannelser tilegner sig karrierekompetencer. Afslutningsvist gives en række anbefalinger rettet mod henholdsvis policy, praksis og uddannelse af vejledere samt forsknings- og udviklingsarbejde.

Hvad er karrierekompetence?

6

Af ELGPNs 'Resource Kit' fremgår det, at Career Management Skills refererer til

"...en række kompetencer, som sætter individer og grupper i stand til at strukturere, hvordan de indsamler, analyserer, syntetiserer og organiserer information om sig selv, uddannelse og job. Ydermere rummer CMS også færdigheder i at træffe og implementere beslutninger og overgange." (ELGPN, 2012, p. 21, forfatterens oversættelse)

ELGPN peger på, at Career Management Skills beskriver de kompetencer og færdigheder, som er værdifulde for mennesker i relation til at forfølge et livsprojekt, hvor arbejde, uanset om det er som ansat eller som selvstændig, spiller en stor rolle (ibid.).

Et væsentligt grundlag for at opnå en fælles nordisk forståelsesramme, som kan bruges

i videre politikudformning, udgøres af sproget. Career Management Skills er et engelsk ord, og en umiddelbar oversættelse er ikke uproblematisk. Ordet career anvendes på engelsk¹ i hverdags sproget om en hierarkisk progression og/eller tilegnelsen af materielle eller symbolske goder såsom højere løn, ny titel, større indflydelse på arbejdet eller højere social status. Den engelske brug af ordet minder tilnærmelsesvis om den svenske² brug af ordet karriär, som betyder livsbane eller erhverv, men også indeholder konnotationer om fx embedsmænds successive vej mod højere stillinger deraf også udtrykket at gøre karriere. På nynorsk og bokmål knyttes karriere også sammen med erhvervsmæssig løbebane og det at advance. Med den norske betydning nærmer vi os den danske³ brug af ordet karriere, som eksempelvis beskrives som 'erhvervsmæssig, faglig eller professionel løbebane og den sociale status, der er knyttet hertil; ofte om

1 Se eksempelvis Merriam-Webster opslag career: "a field for or pursuit of consecutive progressive achievement especially in public, professional, or business life".

2 Fx i Svenska Akademiens ordbok <http://g3.spraakdata.gu.se/saob>

3 Den Danske Betydningsordbog.

et succesfuldt forløb med forfremmelser, gode præstationer eller lignende'. Her bliver det tydeligt, at den engelske brug af ordet career og den danske og svenske brug af ordet karriere adskiller sig væsentligt.

Dertil kommer, at både praktikere, forskere og fagpersoner indenfor forskning og udvikling af vejledning i stigende grad tillægger ordet karriere i nordisk sammenhæng den engelske betydning af ordet, og i de vejledningsfaglige miljøer i de nordiske lande bruges ordet karriere i en bred forståelse, som forsøger at gøre op med en forståelse af karriere som en opadstigende proces forbeholdt de få.

I stedet forsøger man at bidrage til en ny etymologisk forståelse af karrierebegrebet i de nordiske lande som et begreb, der i vid udstrækning indfanger den kompleksitet, der opstår i kraft af, at mennesker lever et liv, samtidig med at de skaber rammerne for det (Højdal & Poulsen, 2007, p. 13).

Ordet karriere bruges her om det faktum, at mennesker lever deres liv på tværs af kontekster og livssammenhænge, fx uddannelse, arbejde, fritid og familie. Disse kontekster skaber en kompleksitet, som kræver daglig håndtering for at blive meningsfuld for den enkelte. Dette kaldes karriere, og i den forståelse er karriere noget, alle mennesker har.

Den daglige 'håndtering' fremhæves med ordet management i Career Management Skills og dækker over det at undersøge, indhente informationer, bearbejde informationer, prioritere og træffe beslutninger, eller

Ordet management kan oversættes til 'håndtere' og skills til 'færdigheder eller kompetencer.'

som det fremgår af ELGPNs definition: *indsamle, analysere, syntetisere og organisere information om sig selv, uddannelse og job. Ydermere rummer CMS også færdigheder i at træffe og implementere beslutninger og overgange.* (ELGPN, 2012, p. 21, forfatterens oversættelse)

Ordet management kan oversættes til 'håndtere' og skills til 'færdigheder eller kompetencer.' Kompetence anvendes her i samme betydning som i EU's 8 nøglekompetencer til livslang læring, hvor kompetence er en kombination af viden, færdigheder og holdninger, der er bestemt af konteksten. De 8 nøglekompetencer beskrives som de kompetencer, ethvert individ har brug for for at opnå personlig udfoldelse og udvikling, blive aktiv medborger, blive integreret socialt og begå sig på arbejdsmarkedet. I den finske vejledning oversættes CMS ofte til "urasuunnittelutaidot", som refererer mere til planlægning end til håndtering/management. Det betyder, at et af målene for finske karrierelæringsaktiviteter er at udvikle kompetence til at planlægge, og at der refereres eksplicit til CMS som et kompetenceområde.

Når de tre ord career management skills oversættes direkte, får vi karrierehåndteringsfærdighed. Det er et ord, som kun giver meget lidt mening på nordisk. I dette notat anvendes derfor begrebet karrierekompetence. Ordet karriere bibeholdes med henblik på at skabe opmærksomhed omkring den brede definition af karriere. Ydermere er der erfaringer i Norden med, at karriereordet til en vis grad har vundet indpas som en afgrænsning og præcisering af, hvilken vejledning der tilbydes; eksempelvis anvendes begrebet 'karrierevejledning' i forbindelse med Vox i Norge. I NAV benyttes begreber som 'arbejdsrettet opfølgning af bruger'. Der er for nylig udviklet en vejledningsplatform med henblik på at styrke NAV-vejlederes kompetence i den vejledning og samhandling, som sker i den arbejdsrettede opfølgning af borgerne.

Karrierebegrebet anvendes også om de 'fylkesvise' karrierecentre.

For ti år siden var der i Norge større modstand mod indførelsen af karrierebegrebet. I 2005 diskuterede man i Norge faget 'Utdanningsval' og ville der ikke indføre ordet karriere. Senere har begrebet i større grad vundet indpas og er blevet accepteret, idet man ser, at karrierevejledning og karrierecentre kan være dækkende og mere sigende betegnelser for en praksis, som yder information, rådgivning og vejledning omkring job

og uddannelse. Ydermere er betegnelserne karrierevejledning og karrierecentre mere lig begreber som bruges i europæiske sammenhænge.

Nærværende notat 'Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv' skal også ses som et indspil i arbejdet med at definere og anvende et bredt karrierebegreb i nordisk sammenhæng. Fælles for de nedenstående eksempler fra praksis og policy er, at de sætter fokus på at tilrettelægge læringsaktiviteter med henblik på tilegnelsen af personlige kompetencer, men også at forstå, undersøge, udvikle og handle er væsentlige kompetencer, som er i fokus i de nordiske cases, som beskrives i dette notat. Derfor er målet med notatet også at bidrage til udviklingen af en terminologi,⁴ som indfanger betydningen/forståelsen af karrierelæring og karrierekompetence. Netop karrierekompetencer er centrale i en række blåprint fra henholdsvis USA, Canada, Australien og Skotland.

Blåprint og framework om karriere

Interessen for karrierekompetencer afspejles ikke kun i europæiske politikker, men også i de såkaldte 'blueprints' fra henholdsvis USA; National Career Development Guidelines (1989), Canada; 'Blueprint for Life/Work Designs' (1996), Australien; Blueprint for Career Development (2010) og Skotland; Career Management Skills Framework for Scotland (2012). Disse doku-

⁴ Da notatets forfatter er dansk, tager terminologien afsæt i det danske sprog og håber, at de øvrige nordiske sprog får et afsæt for at videreudvikle egne ord og begreber. Notatet er oversat til engelsk se: Thomsen, R. (2014).

”Formålet med initiativerne er at skabe rammer for et bredt vejledningsbegreb...”

menter er resultatet af en række forbundne politiske initiativer, som underbygger karrierekompetencer med et læringsparadigme (Hooley, 2013). Formålet med initiativerne er at skabe rammer for et bredt vejledningsbegreb, hvor karrierevejledning IKKE kun handler om valg af uddannelse og erhverv, men også om at fremme og tilrettelægge læring og tilegnelse af kompetencer, der ses som væsentlig for menneskers deltagelse på dynamiske og fleksible arbejdsmarkeder (ibid.).

Læringsparadigmerne, som underbygger blåprintene fra USA, Canada og Australien, er lidt forskellige. I det canadiske 'Blueprint for Life/Work Designs' beskrives en læringstaxonomi med følgende overskrifter: tilegnelse (aquisition), anvendelse (application), personliggørelse (personalisation) og handling (actualisation). I det skotske dokument henvises til Kolbs model for erfaringsbaseret læring og udvikling, hvor faserne er: erfaring (en personlig erfaring), reflektere observation (hvad har erfaringen lært mig?), begrebsdannelse (forandrer læringen min forståelse af verden?), aktiv eksperimenteren (omsætte det lærte i hverdagen).

Det er gennemgående for blåprintene, at de, med lidt forskelligt ordvalg, beskriver tre kompetenceområder eksempelvis: per-

sonlig udvikling, udforskning af lærings- og jobmuligheder, job/livsbalance. Det skotske dokument indeholder følgende fire kompetenceområder:

Self

kompetencer, som gør den enkelte i stand til at udvikle sig i samfundet,

Strengths

kompetencer, som gør den enkelte i stand til at tilegne sig og bygge på sine styrker og forfølge berigende muligheder for læring og arbejde,

Horizons

kompetencer, som gør den enkelte i stand til at visualisere, planlægge og opnå sine forhåbninger og ambitioner for karriere livet igennem,

Networks

kompetencer, som gør den enkelte i stand til at opbygge støttende relationer og netværk

Fælles for de fire blåprint er også, at de består af eller henviser til flere dokumenter, eksempelvis dokumenter som beskriver strategier, uddyber og forklarer livslang vejledning, etiske retningslinjer for vejledning, nationale kompetencerammer, uddannelsespolitiske målsætninger, dokumenter som eksemplificerer karrierekompetencer i detaljer samt dokumenter der beskriver, hvordan blåprintet kan bruges.⁵ Det er også væsentligt at bemærke, at der blev gennemført omfattende udviklingsprojekter i

forbindelse med tilblivelsen og indførelsen af blåprint for karrierevejledning og karriereudlæring i alle fire lande og at dokumenterne, eksempelvis kompetencerammerne i det amerikanske og det australske Blueprint, blev testet i praksis forud for vedtagelsen af dem (LSIS, 2011). Udviklingsprojekterne fungerer ikke blot som test af kompetencerammerne, men efterfølgende også som ressource og inspiration for beslutningstagere, vejledere, lærere og ledere.

⁵ Se eksempelvis www.education.gov.au/australian-blueprint-career-development

Hvordan udvikles karrierekompetence?

I 2008 vedtog det Europæiske Råd en resolution om livslang vejledning. Resolutionen beskriver, hvad livslang vejledning bidrager med i forhold til medlemsstaternes mål for livslang læring. ELGPN foreslår at målet med integrere systemer til livslang vejledning i systemer for livslang læring er at støtte borgerne i at håndtere deres karriere og udvikle karrierekompetence via deltagelse i forskellige vejledningsaktiviteter.

ELGPN peger på, at målet med at etablere et system for livslang vejledning i relation til systemer for livslang læring er at støtte borgerne i håndteringen af deres karrierer, og i forlængelse heraf er Career Management Skills kompetencer, borgerne udvikler, som resultat af deltagelse i forskellige vejledningsaktiviteter (ELGPN, 2012, p. 21). Men det er også væsentligt at bemærke, at ikke alle vejledningsaktiviteter har udvikling af kar-

rierekompetencer som mål. NICE netværket (Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe) har kortlagt vejlederes forskellige roller og funktioner, disse er præsenteret i NICE-modellen,⁶ og benævnes Career Counsellor, Career Information & Assessment, Career Education, Career Systems Development and Career Service Management. NICE-modellen specificerer og beskriver de forskellige aktiviteter, som også nævnes i EU's og OECDs definitioner af vejledning. Det gør sig gældende, at karrierelæring udgør en blandt mange aktiviteter. Også i de nordiske lande gælder, at undervisningsbaseret vejledning/karrierelæringsaktiviteter udgør en af flere aktiviteter i vejledningen, samt at der i de nordiske lande har været fokus på vejledning om valg af uddannelse og mindre opmærksomhed på muligheden for at tilrettelægge læringsaktiviteter i vejledningen med henblik på udvikling af karrierekompetence hos deltagerne.

⁶ Nice-modellen er beskrevet her: www.nice-network.eu/fileadmin/erasmus/inhalte/dokumente/NICE_Summit_Canterbury/NICE_Summit_Materials_Onlineversion.pdf

Ofte når der skrives om karrierelæring, henvises til Bill Laws teori om DOTS, men Laws extended DOTS og Career Learning Theory er også værd at kaste et blik på, idet den også bygger på en taxonomisk tænkning om læring. Law (1999, 2001) beskriver niveauerne for karrierelæring således:

Niveauer for karrierelæring

- 1** **At opdage (sensing – finding out)**
 Sansse, se, høre, opleve, mærke. Få nok indtryk, information og kontakter til at komme videre
- 2** **At ordne (sifting – sorting out)**
 Ordne informationerne på en meningsfuld måde for at blive klar over forskelle og ligheder. Sammenligne, bemærke, opdage sammenhænge
- 3** **At fokusere (focusing – checking out)**
 Vide hvem og hvad man skal være opmærksom på og hvorfor. Mærke og tjekke hvad er virkelig vigtigt (for mig og for andre)
- 4** **At forstå (understanding – working out)**
 Vide hvordan noget fungerer og hvilke handlinger, der synes at føre til hvad. Forklare, foregribe

Fig. 1. Niveauer for karrierelæring oversat fra (Law, 1999, 2001)

Laws niveauer læses oppefra og ned, og de første niveauer forudsætter de andre. Ligeledes kan niveaubeskrivelsen bruges til at analysere, hvilke kompetencer specifikke vejledningsaktiviteter giver mulighed for at udvikle og træne. I de nordiske lande er der tradition for erfaringsbaserede vejledningsaktiviteter i form af praktik, virksomhedsbesøg, brobygning på stort set alle niveauer

i uddannelsessystemet og delvist også i jobcentrene (PES), men mange af aktiviteterne forbliver på niveau 1 med mulighed for at opdage, det vil sige gøre sig erfaringer. Det betyder, at der kan være et betydeligt potentiale i at sikre, at deltagerne i erfaringsbaserede vejledningsaktiviteter også gives mulighed for at udvikle kompetence på niveau 2-4 for karrierelæring, det vil sige

at ordne, fokusere og forstå aktiviteterne betydning i samspil med vejledere og i fællesskaber.⁷

Af OECDs Handbook for policymakers (2004, p. 3) fremgår det, at:

‘Too often services fail to develop people’s career management skills, but focus upon immediate decisions’.

PISA undersøgelserne fra 2012 viser eksempelvis, at både danske og finske elever har høj deltagelse i vejledningsaktiviteter, men hvor de finske elevers karrierekompetence rummer perspektiver på videregående uddannelse og arbejdsmarked, så er de danske elever mest optagede af valg af ungdomsuddannelse (Sweet, R., Nissinen, K., and Vuorinen, R. (2014).

I Danmark er denne problematik i fokus for flere igangværende projekter. Randi Boelskifte Skovhus undersøger i sin ph.d., hvordan vejledning udføres i 9. klasse. Her er en af tendenserne, at der er fokus på, at de unge skal blive afklarede omkring deres valg, og på, at de skal vælge. Der er ikke fokus på at tilrettelægge aktiviteter baseret på karrierelæring og med henblik på at eleverne udvikler karrierekompetencer, som giver dem kompetence til og grundlag for at vælge og træffe beslutninger nu og senere i

livet. Samme tendens ses i et udviklingsprojekt ‘Unge på tværs’ udført af UUDanmark, hvor en gruppe af lærere, vejledere og forældre undersøgte brobygnings- og introduktionskurser. Igen fandt de et fokus på afklaring, interesse og valg. Ved at arbejde med et fokusskifte fik de skabt opmærksomhed på at fokusere på aktiviteterne læringspotentiale for alle elever, ligesom det blev tydeligere, hvad læringsmålene for aktiviteterne var.

Også i Norge er man optaget af, hvad et større fokus på karrierekompetence kan bidrage med i forhold til udvikling af vejledning. En ekspertgruppe nedsat af Vox peger indledningsvist på, at et større fokus på karrierekompetence kan bidrage til tydelighed omkring, hvad brugerne af de forskellige karrierevejledningsservices forventer at få ud af deres deltagelse i aktiviteterne (Haug, 2014).

Der er tre ting, som er vigtige at tage med videre i forhold til dette notat: For det første at der er et begyndende fokus på, at det har betydning, om vi er optaget af valg eller af læring i forbindelse med tilrettelæggelse af vejledningsaktiviteter, for det andet at et fokus på læring medfører øget fokus på deltagerens udbytte af aktiviteter og for det tredje, at vejledningsaktiviteter kan bidrage til udvikling af karrierekompetence – men ikke at de altid gør det.

⁷ Randi Boelskifte Skovhus har identificeret denne problematik i sin analyse af karrierevejledning i udskolingen (8.-9. klassetrin).

Karrierekompetence og non-formel læring

I de nordiske lande har der været en lang tradition for forenings- og fritidsliv samt folkeoplysning – en tradition, som har bidraget til, at det i stor udstrækning anerkendes, at mennesker lærer mange steder i livet og gennem hele livet. Derfor har de nordiske lande også forskellige praksisser rettet mod anerkendelse af realkompetencer og validering. Set i det lys er det også væsentligt at forholde sig til det aspekt af karrierekompetencer, som ligger i forlængelse af tilegnelsen; nemlig synliggørelsen af karrierekompetence. Vel at mærke synliggørelse både i et individuelt, et kollektivt og et samfundsmæssigt perspektiv.

De nordiske landes tradition for folkeoplysning og non-formel læring betyder også, at det er nemt at få øje på, at karrierekompetencer kan læres andre steder end i forbindelse med karrierevejledning. De udvikles fx på højskoler, folkehøjskoler, aftenkurser eller lignende. Karrierekompetencer kan læres via deltagelse i formelle såvel som non-formelle læringsammenhænge. Fokus på non-formelle læringsammenhænge og deres betydning for personlig udvikling, motivation, uddannelse, læring og arbejde har i mange år været i fokus hos NVL, som også er optaget af, hvordan non-formel læring anerkendes og valideres.⁸

Vel at mærke synliggørelse både i et individuelt, et kollektivt og et samfundsmæssigt perspektiv.

Gennem karrierevejledning har man også mulighed for at anerkende udvikling af karrierekompetence i uformelle læringsammenhænge, og det sætter fokus på den del af vejledningsprocessen, hvor karrierekompetencer i højere grad kortlægges og beskrives, end der hvor de er resultatet af en egentlig undervisning.⁹ Dette indfanges i den finske valideringspraksis, som gennem personliggørelse sætter fokus på tilegnelsen af de kompetencer, som evt. mangler, for at kompetencerne kan valideres op imod en kvalifikation, undersøger hvor og hvordan disse kompetencer kan erhverves, samt sætter fokus på, om der er særlige arbejdsmarkedskompetencer, som er nødvendige for at bestride jobbet.¹⁰

⁸ Se fx NVL rapporten *Kvalitet i validering*. www.nordvux.net/portals/0/_dokumenter/2013/kvalitet_i_validering.pdf

⁹ Dette beskrives som *caught not taught* i WP 1CMS Vilnius, 5-7 May 2009, Reflection Note Ronald G. Sultana.

¹⁰ Se 'Competence-based qualification guide' (2013) by the Finnish National Board of Education her: www.oph.fi/download/156393_Competence-based_qualification_guide_2.pdf

Livslang vejledning og karrierekompetencer

Det er væsentligt at bemærke, at karrierekompetence tænkes i et livslangt perspektiv, og at forskellige livssituationer aktualiserer forskellige områder. Eksempelvis kan kompetencerne 'Jeg ved, hvem jeg er og hvad jeg er god til' være vigtige at eksplicite for unge i overgangen fra videregående uddannelse til arbejdsmarked, hvorfor der også er universiteter, fx Syddansk Universitet i Danmark, som eksperimenterer med at tilbyde de studerende forskellige kurser relateret til udviklingen af karrierekompetence. Syddansk Universitet kalder dette for CMSprojektet. Ligeledes har man i Finland i en årrække arbejdet med at implementere og dokumentere effekten og betydningen af forskellige interventioner med henblik på at udvikle karrierekompetence gennem netværket Learning Network for Working Life Competencies in Academic Studies, hvor flere finske universiteter deltager.¹¹

En anden livssituation som aktualiserer karrierekompetencer er karriereskifte midt i livet, hvor faglige kompetencer anvendt i en type job, nu orienteres mod andre ønsker til beskæftigelse. Det sætter fokus på information om nye muligheder og vejledning, men også på overvejelser over, hvordan nye muligheder matcher det den enkelte kan og vil.¹²

Arbejdsformidlingerne/jobcentre (PES) spiller ofte en betydelig rolle i forhold til mulighederne for nyorientering. Den sven-

ske Arbejdsformidlingen har vejledning som en grundydelse i sin service, og vejledning defineres som en proces, der bl.a. skal øge borgerens bevidsthed om sig selv og arbejdsmarkedet. De fleste europæiske arbejdsformidlinger (PES) tilbyder forskellige aktiviteter, som kan medvirke til udvikle borgerens karrierekompetence, dog ofte uden at karrierelæringsmål nævnes eksplicit eksempelvis jobklubber eller jobsøgningskurser.

Disse aktiviteter kan indeholde elementer, som sigter på at give borgerne mulighed for at udvikle kompetence til at håndtere egen situation i forhold til arbejde og uddannelse. 'Arbejdsrettet opfølgning af brugere i NAV' indeholder eksempelvis individuel kortlægning og vurdering af behov for støtte og vejledning til at komme i arbejde. Denne kortlægning og vurdering danner grundlag for aktivitetsplan og arbejdsrettede tiltag med borgeren. Afhængig af borgerens behov kan der sættes forskellige tiltag i gang, som kan indeholde elementer af CMS. Eksempler på elementer i et jobsøgningskursus fra NAV, som kan bidrage til udvikling af karrierekompetence, er: metoder til

¹¹ Se Learning Network for Working Life Competencies in Academic Studies <https://ktl.jyu.fi/en/tao-english>

¹² Se Cedefop research paper no. 42. Navigating difficult waters: learning for career and labour market transitions: www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5542_en.pdf

”...mere erfaringsbaserede element såsom aktiv jobsøgning og virksomhedsbesøg”

jobsøgning, job-logg, minside og CV på nav.no og i tillæg til disse også mere erfaringsbaserede element såsom aktiv jobsøgning og virksomhedsbesøg, indsigt i egen livssituation, kompetence, ressourcer og selvtilid. Fælles for PES i de nordiske lande er, at der indtil nu ikke har været systematisk fokus på at vurdere egne aktiviteter i et karrierekompetenceperspektiv, ligesom det overvejende fokus på effekt ligger på at dokumentere, hvor borgerne bevæger sig hen som konsekvens af vejledning fx i uddannelse eller job og ikke så meget på borgernes læringsudbytte af vejledningsaktiviteterne.

NVLs undersøgelse af Aspekter på Arbejdslivskunskap i Nordisk Vuxenvägledning (Aspects on Working Life Knowledge in Nordic Adult Counselling) peger på, at op-søgende vejledning kan være nødvendig for visse grupper i forhold til at informere om, hvad vejledning kan hjælpe med i forhold til udvikling af karrierekompetence, information om muligheder for efteruddannelse samt om muligheder på arbejdsmarkedet. Videre konkluderer NVL:

”... att det inte finns någon som har eller tar ansvar för att vuxenvägledare har tillräckligt med uppdaterad kunskap om arbetsliv och arbetsmarknad, varken på vägledninginstitutionerna eller hos andra instanser. Åter kan det tyckas märkligt med beaktande av att det finns politisk fokus på arbetsmarkn-

adskunskap och -perspektiv, också inom den vägledning som ges i utbildningssystemet.”

Dette er et væsentligt og aktuelt problem, som bør løses, idet tænkning om karrierekompetence blandt andet bygger på, at der er et flow af korrekt og mangefacetteret information om arbejdsmarkedet (world of work) tilgængelig for vejledere og borgere.

Endelig må det, fra et samfundsmæssigt perspektiv, overvejes, om der er områder, hvor karrierekompetence aktiviteter med fordel kunne systematiseres, sådan at der sikres, at der er tilbud/obligatoriske aktiviteter, som har til hensigt at tilbyde muligheder for udvikling af karrierekompetencer hos den enkelte. Et eksempel her er 'Fremdriftsreformen' for de videregående uddannelser i Danmark. Fremdriftsreformen har forskellige tiltag (overvejende strukturelle), som skal bidrage til, at de studerende på de videregående uddannelser gennemfører deres uddannelse hurtigere. Fremdriftsreformen fordrer samtidig en opmærksomhed på, hvordan de videregående uddannelsesinstitutioner bedst muligt støtter op om de studerende i denne proces. Et systematisk fokus på de studerendes muligheder for at tilegne sig karrierekompetencer i løbet af deres studietid samt adgang til professionel karrierevejledning vil kunne bidrage til dette.

Kritisk opmærksomhed på karrierekompetence

Et øget fokus på karrierekompetence medfører fokus på yderligere en række opmærksomhedspunkter. For det første er det væsentligt, at fokus på karrierekompetence ikke fører til en individualisering af samfundsmæssige problematikker.

Udviklingen af karrierekompetencer ændrer ikke på antallet af jobs.

Arbejdsløshed er derfor ikke alene den enkeltes ansvar, og karrierevejledning kan også arbejde med advokerende tiltag i forlængelse af fokus på udvikling af karrierekompetencer. Der kan fx være behov for en advokerende tilgang med henblik på at skabe strukturer, som åbner arbejdsmarkedet for særlige grupper.

Fleksjob eller akademikerordninger, videnpilot, jobrotation er eksempler på sådanne strukturer, der skaber nye muligheder. For det andet er vejledningsaktiviteter, som sigter mod udvikling af karrierekompetence, en social praksis, som bygger på særlige værdier. Disse værdier er bl.a., at arbejde er centralt for ens identitet, at man kan forholde sig undersøgende til sig selv og egne beslutningsprocesser, at man kan blive bevidst omkring sig selv og egne værdier og endelig, at tilpasning til arbejdsmarkedets kulturer og normer øger ens chancer for at navigere på arbejdsmarkedet. Disse værdier er kulturelt bundne og kan se forskellige ud for forskellige samfundsmæssige grupper fx i forhold til etnicitet og klasse.

Opsamling

Opsamlende kan det siges, at karrierekompetence udvikles som resultat af menneskers deltagelse i mange forskellige sammenhænge herunder også fritidsaktiviteter, familien, peer-gruppen, undervisning og vejledning, og at karrierekompetence udvikles gennem hele livet.

Karrierekompetencer er ikke nødvendigvis bevidste, og vejledning kan tilbyde en praksis, hvor den enkelte bliver sig disse kompetencer bevidst, men når kompetencerne ikke kan bevidstgøres, fordi de ikke er til stede, er det nødvendigt, at vejledningen har som sin opgave at tilrettelægge læringsmuligheder, som giver den enkelte borger mulighed for at tilegne sig karrierekompetencer.

For at skabe lige muligheder for tilegnelse af karrierekompetencer for alle samfundsgrupper kan karrierelæringsaktiviteter integreres i skolers og uddannelsesinstitutionernes curriculum. Sådanne muligheder kan der være behov for i flere forskellige sektorer.

Eksempelvis PES, hvor fx en afskedigelse, som medfører ledighed, aktualiserer den enkeltes behov for viden om egne kompetencer, sammenholdt med en viden om arbejdsmarked og jobåbninger og endelig en personlig vurdering af, hvilke muligheder og åbninger den enkelte ønsker at forfølge med henblik på at skabe meningsfulde og bedre overgange på arbejdsmarkedet.

Eksempler fra de nordiske lande

18

I 2013 besluttede de nationale delegationer fra de nordiske lande i ELGPN at etablere en nordisk gruppe (herefter arbejdsgruppen). Medlemmerne af arbejdsgruppen fra Island, Finland, Norge, Sverige og Danmark deltog i indsamlingen af de eksempler som indgår i dette notat. Arbejdet blev koordineret af Anne Froberg (DK). Arbejdsgruppen definerede spørgsmålene (se bilag).

Det efterfølgende afsnit indeholder en overordnet beskrivelse og systematisering af casene. En analyse af casene med fokus på, hvordan karrierekompetence opfattes i de nordiske lande. Eksemplerne er ikke kortlægning af, hvordan der arbejdes med karrierekompetencer i de nordiske lande. Eksemplerne anvendes i dette notat til at undersøge, hvordan der argumenteres for, at casen handler om karrierekompetence, samt hvilken terminologi der anvendes i beskrivelsen af de forskellige nordiske initiativer.

Sverige, Finland, Danmark og Norge har indsendt hver en case. Island har efter aftale med Rie Thomsen indsendt to cases. Overordnet set kan casene opdeles i forhold til, om de beskriver praksiseksempler eller eksempler på politiske initiativer taget i forbindelse med karrierekompetence. I de nedenstående beskrivelser er casene fordelt på henholdsvis praksis og policy eksempler.

Praksiseksempler fra de nordiske lande

Islands to cases er begge praksiseksempler og afspejler, hvordan der kan tilrettelægges læringsaktiviteter med fokus på, at deltagerne tilegner sig karrierekompetencer. Det ene eksempel er Treasure Hunt – self esteem course for children aged 7-10 years old, herefter Skattejagten – kursus i selvtilid 7-10 årige. Det andet praksiseksempel fra Island er Kvinnaskólinn í Reykjavík, herefter Kvinnaskólinn, som er en gymnasieskole for de 16-20 årige.

Skattejagten appellerer til såvel drenge som piger.

Skattejagten er udviklet af en islandsk vejleder (Elva Björk Ágústsdóttir). Skattejagten blev oprindeligt udviklet for at appellere til drenge, da vejledere oplevede, at flere piger end drenge søgte vejledning, og at flere materialer og metoder appellerede mere til piger end til drenge. Det har dog vist sig, at Skattejagten appellerer til såvel drenge som piger.

Skattejagten er bygget op over et pirattema, og børnene skal på jagt efter deres egne indre skatte.

Jagten/kurset foregår ved hjælp af øvelser inspireret af forskning i selvtillid, positivt selvbillede og mental sundhed. Kurset foregår over 4 uger, 1 time om ugen med hjemmearbejde imellem og tilbydes til en særlig gruppe elever, som har behov for at arbejde med selvtillid og selvbillede. Kurset blev udviklet i forbindelse med vejledningen i en offentlig skole, men udbydes nu i privat regi. Lærere og vejledere er interesserede i kurset, derfor er der udarbejdet en håndbog og et kursus rettet mod andre professionelle med henblik på at udbrede metoden Skattejagten nationalt.

På Kvennaskólinn, som er en videregående skole for 16-20 årige, har vejlederne udviklet to kurser i relation til karrierekompetence CMS. Det ene kursus (kursus 1) ligger i begyndelsen af studietiden, og her er målet at

introducere til studiemiljø, skolens forventninger til de studerende og til forskellige studieteknikker. Kurset skal udvikle de studendes kompetencer indenfor studieteknikker og time management. De skal finde måder at studere på, som er effektive for dem, og de skal lære teknikker til at håndtere angst og stress. På det andet kursus (kursus 2), som finder sted kort før eleverne slutter på Kvennaskólinn, er målet at støtte eleverne i at træffe beslutninger omkring deres mål for fremtiden og tage ansvar for de beslutninger, de træffer efter skolen. Der anvendes forskellige gruppe terapeutiske øvelser, hvor målet er at øge elevernes selvindsigt og valgkompetence. Ydermere gives der information om videre uddannelsesmuligheder på Island og internationalt. Oprindeligt var kursus 2 et tilbud, men siden 2008, hvor Island implementerede en ny skolereform, har kurset været obligatorisk. Beslutningen om at gøre kurset obligatorisk var baseret på positive elevervurderinger fra de seneste 8 år.

I Skattejagten og på Kvennaskólinn arbejdes der med personlig læring og viden om sig selv i form af specifik undervisning, øvelser og træning i emner, som har tydelige og tætte referencer til karrierekompetence. Ydermere laves der på kursus 2 på Kvennaskólinn koblinger mellem elevernes viden om sig selv og information om videre uddannelsesmuligheder. Begge cases afspejler en undervisningsbaseret tilrettelæggelse af vejledningen med fokus på, at eleverne via

Gennem en 'Bottom up' tilgang undersøges om CMS perspektivet vækker genklang i norsk vejledningspraksis.

den læring, som tilbydes, tilegner sig kompetencer, som de kan anvende fremadrettet i deres uddannelse i almindelighed og deres liv i særdeleshed. Ydermere afspejler begge cases et systematisk arbejde med at skabe adgang til vejledning. I Skattejagten er der fokus på at åbne drengenes adgang til og anvendelse af vejledningen ved at udvikle metoder, som appellerer til dem.

I Kvennaskólinn introduceres alle elever systematisk til vejledning, samtidig med at vejledningens forebyggende indsats, i form af at arbejde med at udvikle elevernes kompetencer i forhold til overgangen til skolen og overgangen fra skolen, gøres tilgængelig for alle. Det fremgår af casen fra Kvennaskólinn, at denne meget systematiske tilgang til elevernes kompetenceudvikling i forhold til vejledning og karrierelæring er særlig for denne skole, og at vejlederne fortsat arbejder med udviklingen af kurserne.

Policyeksempler fra de nordiske lande

Fælles for casene fra Norge, Sverige, Finland og Danmark er, at de beskriver politiske initiativer og processer.

Casen fra Norge beskriver et forberedende arbejde med at introducere CMS¹³ perspektivet i Norge. Gennem en 'Bottom up' tilgang undersøges om CMS perspektivet vækker genklang i norsk vejledningspraksis. Målet med processen var, at tydeliggøre og specificere CMSperspektivet i norsk kontekst og introducere 'karriereferdigheter som begrep i fagfeltet'.

Samtidig forklares det i den norske case, at der allerede er mange aktiviteter i den norske vejledning, hvor deltagerne skal lære noget og udvikle kompetencer. Det kan derfor diskuteres, om fokus på karrierekompetence er noget, der introduceres i fagfeltet,

¹³ Norge har bibeholdt termen CMS i deres arbejde, hvorfor denne forkortelse anvendes her.

eller om karrierekompetence snarere bruges som en terminologi, som giver anledning til at samle, beskrive og udvikle eksisterende god praksis. Den norske undersøgelse har været et led i ELGPN medlemslandenes afprøvning af nogle af anbefalingerne fra 'Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit'(ELGPN, 2012) i 2013-14. Som konsekvens af denne undersøgelse blev der yderligere udarbejdet et notat med titlen 'CMS – et felles perspektiv for karriereveiledning i Norge?'(Haug, 2014). Notatet er udarbejdet af høgskolelektor Erik Hagaset Haug bistået af en tværsektoriel gruppe, som bl.a. havde til opgave at undersøge CMS i egne sektorer. Notatet har ikke indgået som en del af den norske case, men som en ressource for dette notat sammen med lignende ressourcer¹⁴ fra bl.a. ELGPN.

Det fremgår af casen, at Norge anvender både CMS og karrierekompetencer, og at vejledning i Norge har været mere orienteret mod at vejlede ud fra den vejledtes her og nu situation end mod at se vejledning som en læreproces med fokus på at udvikle vejledtes karrierekompetencer.

Erfaringerne fra 'bottom up' undersøgelsen af CMS perspektivet i Norge viste blandt andet:

at CMSperspektivet vakte stor interesse hos praktikere, og også hos personer med ansvar på systemniveau rundt om i fylkene i Norge

at mange så CMS perspektivet som en mere helhedsorienteret og systematisk måde at tænke/bedrive vejledning på – og at dette var efterspurgt og savnet

at CMSperspektivet drejer karrierevejledning mere i retning af at have et læringsfokus, og at denne drejning blev fundet interessant.

Sveriges case beskriver almene råd og retningslinjer for studie og erhvervsvejledningen i grundskolen, gymnasieskolen og indenfor voksenuddannelse. I powerpoint præsentationen af de almene råd, som blev vedtaget i 2013, findes et kort afsnit om CMS.¹⁵ I dette afsnit står: "CMS refererar till ett antal kompetenser som ger människor förutsättningar att kunna planera, utveckla och hantera sina egna val på ett strukturerat sätt."

¹⁴ Se listen med ressourcer bagest i dette notat.

¹⁵ I publikationen anvendes forkortelsen CMS, denne er bibeholdt, hvor der henvises direkte til publikationen.

Ifølge de svenske almene råd for vejledning inkluderer CMS:

Färdigheter att samla, analysera, sätta samman och organisera utbildnings-, och yrkeninformation och sig själv

Färdigheter i att kunna fatta och genomföra beslut

Färdigheter i att hantera övergångar och växlingar i livet

For at forklare CMS yderligere anvendes en illustration, som sætter eleven i centrum og viser en pil mellem elevens viden om sig selv og alternativer. I illustrationen optræder også 'bli medveten om sig selv'. Den svenske case afspejler et ønske om at styrke vejledningsindsatsen generelt, og beskrivelsen af karrierekompetence indgår som en del i dette arbejde.

Der opleves ikke en særskilt interesse eller efterspørgsel på karrierekompetence, men en øget interesse for vejledning. Ydermere fortæller casen, at den svenske regering i 2013 og 2014 pålægger Skolverket, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Hjälpmedelsinstitute, at de i samarbejde skal udvikle efter- og videreuddannelsesindsatsen for vejledere i gymnasieskolen generelt og med særligt henblik på unge med funktionsnedsættelser. Den almene tilgang afspejles i skoleloven 2. kapitel § 29, hvoraf det fremgår, at 'Elever i alla skolor utom förskolan och förskoleklassen ska

ha tillgång till personal med sådan kompetens att deras behov av vägledning inför val av framtida utbildnings- och yrkesverksamhet **kan tillgodoses**. Även den som avser att påbörja en utbildning ska ha tillgång till vägledning'. (kildens egen fremhævnings)

Casene fra Danmark og Finland beskriver begge fag/emner, som forventes integreret i curriculum i forskellige uddannelsesinstitutioner. Den finske case beskriver lovgivning og curriculum for vejledning i grundskolen, udkolingen og erhvervsuddannelserne. I casen beskrives det, at CMS er en del af vejledning, og at der er tale om et bredt CMS perspektiv, som forbereder eleverne til såvel uddannelse som arbejde og entreprenørskab.

Endvidere beskrives det, at fokus på CMS forventes at styrke elevernes opmærksomhed på fremtidsmulighederne indenfor uddannelse og på arbejdsmarkedet. I forbindelse med en reform af folkeskolen i 2014 i Finland bliver også vejledningen reformeret.

Den danske case beskriver faget Uddannelse og Job, som er et timeløst emne i den danske folkeskole. Uddannelse og Job (tidligere Uddannelses-, erhvervs- og arbejdsmarkedsorientering UEA) forventes styrket i grundskolen som en del af reformen af erhvervsuddannelserne, herunder vejledningen i 2014 og som en del af folkeskolereformen 2014. Uddannelse og Job skal give eleverne basisviden og -færdigheder med henblik på at kvalificere og udfordre eleverne i deres valg af uddannelse og karriere. Undervisningen i emnet uddannelse og job forventes at bidrage til elevernes karri-

erelæring. Og det forklares, at det er vejledningens opgave i den kollektive vejledning at bygge videre på den læring, der finder sted, blandt andet i Uddannelse og Job.

Med reformen og ændringerne på vejledningsområdet begrænses adgangen til individuel vejledning for alle unge, idet indsatsen fokuseres på de unge, som i 8. klasse vurderes ikke-uddannelsesparate. Alle elever i 7.-9./10. klasse skal fremover have kollektiv vejledning. Der er i Danmark igangsat en proces med udvikling af koncepter, modeller og praksis i den kollektive vejledning og med udvikling af eksemplariske forløb i emnet Uddannelse og Job.

Casene fra Danmark og Sverige giver anledning til at bemærke en stor forskel i henholdsvis budgettilførsel til vejledningen og budgetreduktion til vejledningsopgaven. Hvor Sverige har valgt en almen tilgang, som søger at introducere et bredt, men samlende vejledningsbegreb på tværs af sektorer, har Danmark valgt at fokusere den individuelle vejledningsindsats i forhold til unge, som vurderes ikke-uddannelsesparate.

Opsamling

Norges case afspejler, at man har ønsket at undersøge, om et fokus på karrierekompetence er anvendeligt og vækker genklang i norsk vejledningspraksis. Der har været gennemført et udviklingsprojekt, hvor CMS perspektivet har været præsenteret på konference og lignende. Det blev fundet, at perspektivet vakte interesse og genklang. Ligeledes har Norge produceret et notat

vedrørende karrierekompetence med henblik på at støtte den politiske beslutningsproces videre frem. Også i Sveriges case nævnes CMS perspektivet eksplicit som en del af de tværsektorielle almene råd om vejledning. I forbindelse med implementeringen af de almene råd forklares CMS begrebet. Den danske, den finske case og den norske case omhandler alle curriculum beskrivelser for henholdsvis faget Uddannelse og Job i grundskolen (DK) og for Studie- og erhvervsvejledningen i grundskolen, udkolingen og erhvervsuddannelserne (FI) og faget 'Utdaningsval' i ungdomsskolen i Norge (NO). De Islandske cases beskriver to praksiseksempler på læringsaktiviteter, hvor målet er udvikling af karrierekompetence hos deltagerne.

Casen beskriver, at aktiviteterne blev positivt evalueret af deltagere såvel som vejledere.

Alle casene afspejler, at der er flere eksempler på vejledningspraksisser og aktiviteter i norden, hvor målet er at udvikle deltageres karrierekompetence. Casene kommer primært fra grundskolen, men i notatet omtales også en række andre eksempler¹⁶ fra PES og fra videregående uddannelse, hvor deltagerne gennem forskellige aktiviteter gives mulighed for at udvikle karrierekompetence. Casene afspejler, at de nordiske lande har traditioner i forhold til at basere vejledningsaktiviteter på et læringsparadigme, men at det ikke altid foregår systematisk, erkendt og eksplicit.

¹⁶ Eksemplerne er indsamlet af den nordiske gruppe i ELGPN samt NVLs temagruppe for vejledning.

Anbefalinger

24

Der er basis for at samarbejde om en række af anbefalingerne mellem de nordiske lande, idet casene afspejler høj grad af ensartethed i forståelser af vejledning og karrierekompetence samt forventninger til et læringsfokus i vejledningen.

Det er også væsentligt at anerkende, at casene afspejler, at nogle lande allerede er i gang fx Norge i forhold til ekspertgruppens arbejde med CMS perspektivet og Sverige i forhold til indførelsen af almene råd for vejledning, herunder også fokus på CMS.

Dette arbejde kan danne afsæt for et videre fælles arbejde fx i regi af den nordiske gruppe i ELGPN i samarbejde med NVLs temagruppe for vejledning. Det skal overvejes om Grønland og Færøerne, som er i gang med en professionalisering af vejledningen, fremadrettet skal inddrages i arbejdet.

Overordnet anbefales det, at de nordiske lande anvender ordet karrierekompetence

om Career Management Skills og sætter fokus på, at karrierekompetence udvikles gennem hele livet, hvorfor det er væsentligt at tilbyde strukturerede muligheder for at udvikle karrierekompetence eksempelvis via fokus på karrierevejledning og karrierelæring i grundskolen, gymnasieskolen og erhvervsuddannelse, videregående uddannelse samt via jobcentre, folkeoplysning og fængsler.

De nordiske lande kan anbefales at forsætte samarbejdet om karrierekompetence, og at det videre arbejde med karrierekompetence fokuserer både på processer og produkter, som uddybes nedenfor. Det fælles arbejde har ikke til hensigt at ensrette vejledning i Norden, men at skabe inspiration til eksempelvis en kompetenceramme for karrierekompetence, viden om tilrettelæggelsen af karrierelæringsaktiviteter i skolen mv. Det vil være ressourcebesparende at udføre dette arbejde i fællesskab.

Forkortelsen CMS er vanskelig at forstå for ikke- vejledningsfaglige personer.

Nedenstående anbefalinger er efter ønske fra opdragsgiver beskrevet under henholdsvis

- 1) **politisk niveau,**
- 2) **uddannelse af vejledere,**
- 3) **praksis og**
- 4) **forskning.**

Det er væsentligt at understrege, at ingen af de fire niveauer opererer uafhængigt af hinanden, og at flere af anbefalingerne kræver samarbejde mellem de forskellige aktører for at kunne realiseres.

Politisk niveau

Forkortelsen CMS anvendes i de nordiske lande side om side med andre termer som fx karrierelæring, karrierefærdigheder og karrierekompetencer. Forkortelsen CMS er vanskelig at forstå for ikke- vejledningsfaglige personer. Derfor anbefales det at vende følgende definition: Karrierekompetence er kompetence til at forstå og udvikle sig selv, udforske livet, læring og arbejde samt håndtere liv, læring og arbejde i forandringer og overgange. Det er en opmærksomhed på, hvad man gør, men også hvad man kan gøre, og at den enkelte formes via sin livsførelse og sine handlinger og samtidig påvirker egne fremtidsmuligheder.

Der er brug for at drøfte og undersøge forholdet mellem karrierelæring, karrierekompetence og vejledning i praksis. Det anbefales derfor, at de nordiske lande nedsætter ekspertgrupper i lighed med det arbejde, som allerede er foregået i den norske ekspertgruppe vedrørende CMS, sammensat på tværs af sektorer, hvor der arbejdes med aktiviteter, som udvikler karrierekompetencerne. Ekspertgrupperne skal kortlægge arbejdet med karrierekompetence i de enkelte lande mere i dybden, end dette notat tillader – i samarbejde med praksisfeltet i de enkelte lande. Følgende spørgsmål kan være udgangspunkt for arbejdsgrupperne:

Afklaring af den nuværende situation, herunder hvor står praksisfeltet i det pågældende land i forhold til karrierelæring og karrierekompetence?

Beskrivelse af en ønsket situation for karrierevejledning i det pågældende land relateret til karrierekompetence.

Anbefalinger til relevante nationale fora for karrierevejledning om mulighederne for udformning af politik for karrierekompetence på tværs af sektorer.

Der er grund til at antage, at et større fokus på, hvordan forskellige aktiviteter i vejledningen kan bidrage til udvikling af karrierekompetence vil bidrage til en bredere opfattelse af vejledning, som også indeholder læringsaktiviteter. Dette kan beskrives som et fokusskifte, hvor opmærksomheden i højere grad rettes mod, hvordan vejledning og vejledere kan tilrettelægge aktiviteter med henblik på læring, tilegnelse og beskrivelse af karrierekompetencer og i mindre grad fokusere på beslutninger og valg.

Det anbefales, at der arbejdes videre med en diskussion af, hvilket læringsparadigme der bedst kan underbygge vejledningspraksis i de nordiske lande. Se eksempelvis Haug (2014), hvor henholdsvis Kolb, Dewey og Vygotsky udpeges som relevante paradigmer, men også Bill Laws arbejde med karrierelæring anses for relevant. Arbejdet med at undersøge læringsparadigmer kunne varetages i regi af ELGPN, Nordisk gruppe og/eller NVLs vejledningsgruppe, eller man kunne forestille sig en fælles nordisk ph.d.

Casene fra Danmark, Finland og Sverige er eksempler på initiativer taget af henholdsvis det danske undervisningsministerium som følge af politiske aftaler på folkeskole, erhvervsuddannelses- og vejledningsområderne, det finske undervisningsministerium i samarbejde med Det Nationale Uddannelsesråd i 1970 og den svenske regering. Skoleverket har i opdraget fra Regeringen vedrørende Almene råd for vejledning valgt at implementere de almene råd i alle sammenhænge, hvor det er relevant. Det fremgår af den svenske case, at initiativerne formidles til eksempelvis regionale ledere og

kommuner. Det fremgår af den danske case, at Undervisningsministeriet i forskellig grad har inddraget relevante eksterne interessenter og aktører i arbejdet undervejs for herigennem at inddrage synspunkter og input til den igangværende proces, og at der, i forbindelse med udvikling af eksemplariske forløb, vil blive inddraget eksterne aktører fra praksis. Det fremgår derimod ikke af nogle af de tre cases, hvorvidt vejledningsorganisationer, vejledningpraksis og vejledningsforskning har været inddraget i arbejdet med at tilvejebringe, realisere og implementere initiativerne vedrørende karrierekompetence. Omvendt har Norge valgt en bottom-up tilgang, hvor man undersøger, om og hvordan CMS perspektivet vækker genklang i norsk vejledningspraksis, og her bliver det interessante, om/hvordan dette arbejde fremadrettet vil informere norsk kompetence, uddannelses- og arbejdsmarkedspolitik.

I forhold til anbefalinger til udvikling af initiativer, som støtter op om borgernes udvikling af karrierekompetence, er det væsentligt at bemærke, at der ikke er en kausal sammenhæng mellem den politiske vedtagelse af curriculum/læreplaner eller aktiviteter i jobcentrene og udvikling af karrierekompetence hos borgerne. Analyser af faget Uddannelses-, erhvervs- og arbejdsmarkedsorientering i den danske folkeskole viser eksempelvis, at rammerne for karrierelæring skabes gennem curriculum, men at den undervisning, som finder sted, er meget sporadisk og generelt ikke prioriteres af skolerne. Implementeringen af initiativerne og borgernes udbytte afhænger også af ressourcer til opgaven, kompetencer hos

de professionelle, evt. behov for kompetenceudvikling samt placering af ansvaret for opgaven. Af den danske case fremgår det, at realisering af intentionerne i lovgivningen blandt andet vil afhænge af udvikling af nye praksis, herunder skolernes prioritering og af forbedring af lærernes kompetencer. Skolernes prioritering og lærernes kompetencer bliver særligt væsentlig, idet ressourcerne til vejledningen via UU Centrene reduceres, og ansvaret flyttes til lærerne, som ikke (endnu) kender til karrierekompetence.

Det anbefales, at beslutningstagere engagerer sig i implementeringen af aktiviteter, som skal bidrage til udvikling af karrierekompetence hos borgerne, samt at implementeringen gøres til en del af det lovforberedende arbejde i samarbejde med embedsværk, praksis, forskning og uddannelse.

Praksis og uddannelse af vejledere

Islands to cases afspejlede konkrete praksis eksempler med fokus på udvikling af deltagernes karrierekompetencer. Det anbefales, at vejledere sammen undersøger de vejledningsaktiviteter, de allerede udbyder i et karrierekompetence perspektiv og prøver at begrunde aktiviteterne i forhold til deltagernes læringsudbytte og beskriver gode praksis eksempler.

Ydermere kan et fokus på karrierekompetence bidrage til at styrke en evalueringskultur, som sætter fokus på at evaluere deltagernes (lærings)udbytte af konkrete vejledningsaktiviteter og ikke kun evaluere

kvantificerbare mål for vejledningsindsatsen i form af statistik for, hvor deltagerne bevæger sig hen i forhold til uddannelse, arbejde eller ledighed.

Det anbefales også at undersøge fokus på karrierelæring og karrierekompetence i de nationale vejlederuddannelser. Dette kan evt. gøres i regi af VALA (Network of Career counseling and guidance programs at higher education institution in the Nordic and Baltic countries),¹⁷ hvor det også kan diskuteres, hvilke undervisningsaktiviteter der bidrager til at udvikle vejledernes kompetence i forhold til at tilrettelægge karrierelæringsaktiviteter med henblik på deltagernes kompetenceudvikling. Netværket NICEs (Network for Innovation in career guidance and counseling in Europe)¹⁸ kompetencemodel for vejledere kan konsulteres som en ressource med særligt henblik på inspiration til uddannelse til rollen som career educators.

Et væsentligt aspekt af vejlederes arbejde med karrierelæring og karrierekompetence er at viderebringe information om jobs, virksomheder og prognoser for udviklingen på arbejdsmarkedet. Derfor er det også væsentligt at kigge på kvaliteten af den information, som er tilgængelig for vejlederne. Er information om jobs, virksomheder og arbejdsmarkedet målrettet vejledere? Er den opdateret? Hvordan får vejlederne informationen? Og afspejler informationen regionale, nationale og globale forskelle og muligheder?

¹⁷ www.peda.net/en/portal/vala

¹⁸ www.nice-network.eu/322.html

Forskning

Flere af de nordiske lande beskriver forskellige fag eller emner, som er integreret på forskellige niveauer i uddannelsessystemet. Fagene hedder forskellige ting, eksempelvis Uddannelse og Job i Danmark og Utdanningsval i Norge. Ofte er der i forbindelse med disse fag og emner beskrevet læringsmål og kompetencer, som eleverne skal opnå i forbindelse med undervisning i faget. En kortlægning og komparativ undersøgelse af disse fags politik og praksis kan bidrage til at vurdere, hvor stor grad af overensstemmelse der er mellem de nordiske lande i forhold læringsmål og kompetencemål.

Ydermere anbefales det, at der iværksættes yderligere undersøgelser og beskrivelser af, hvordan vejledningsaktiviteter med henblik på udvikling af karrierekompetence er til stede og praktiseres i de nordiske lande på tværs af sektorer, hvor der finder vejledning sted eksempelvis uddannelse, videregående uddannelse og beskæftigelsesindsats. En sådan undersøgelse kan gå på tværs af sektorer indenfor det enkelte land, for derefter

at sammenligne sektorer på tværs af lande. Spørgsmål, som kunne stilles, og som kan relateres til den islandske case, er: Er mulighederne for beskrivelse eller tilegnelse af karrierekompetence obligatoriske – er de frivillige? Hvem er mulighederne målrettet? Hvem er mulighederne tilgængelige for? Hvordan evalueres initiativerne i forhold til deltagernes udbytte? Er der grupper i samfundet, for hvem tilegnelsen af karrierekompetence er vanskeligt tilgængelig? Hvilke aktører varetager/tilbyder hvilke muligheder?

Endelig henstilles der til, at den forskning, som frembringes, sker i samarbejde mellem forskere, praktikere og beslutningstagere. Resultaterne præsenteres og diskuteres i internationale vejledningsforskningsmiljøer fx på IAEEVG konferencen, hvor der kunne tages initiativ til et symposium med fokus på CMS perspektivet i de nordiske lande med henblik på feedback og inspiration udenfor Norden. Resultaterne kunne også præsenteres i regi af NERA netværk 25 Guidance/counseling¹⁹ og i regi af ELGPN.

¹⁹ Se mere om Nordisk forskningsnetværk i vejledning (*Nordic Network in Guidance and Counselling*) er del av NFPF/NERA http://uit.no/forskning/forskningsgrupper/sub?p_document_id=339146&sub_id=386384

Referencer

Cedefop (2014). **Navigating difficult waters: learning for career and labour market transitions.** Cedefop Research paper No 42 doi: 10.2801/77289

European Lifelong Guidance Policy Network (2012). **Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit.** Jyväskylä, Finland: ELGPN

Haug, E.H. (2014). **CMS – et felles perspektiv for karriereveiledning i Norge?** VOX.

Hooley, T., Watts, A. G., Sultan, R. G., and Neary, S. (2013). **The 'Blueprint' framework for career management skills: a critical exploration.** British Journal of Guidance & Counselling, 41(2), 117-131.

Højdal, L., & Poulsen, L. (2007). **Karrierevalg – teorier om valg og valgprosesser.** Fredensborg: Studie og Erhverv.

Law, B. (1999). **Career-learning space: New-dots thinking for careers education.** British Journal of Guidance & Counselling, 27(1), 35-54.

Law, B. (2001). **New Thinking for Connections and Citizenship.** Occasional paper. Derby: The Centre for Guidance Studies for The Career-Learning Network.

LSIS (2011). **Career learning for the 21st century: The Blueprint for Careers – evidence of impact.** Published by the Learning and Skills Improvement Service (LSIS). LSIS231

OECD (2004). **Career Guidance: A Handbook for Policy Makers.** Luxembourg: OECD, The European Commission.

Skovhus, R. B. (**ph.d. forskning under tilblivelse**). VIA University College og Aarhus Universitet.

Sultana, R. (2009). **"Career Management Skills"**. Reflection Note. Peer Learning Event. Vilnius.

Sweet, Richard, Nissinen, Kari and Vuorinen, Raimo (2014). **An Analysis of the Career Development Items in PISA 2012 and of their Relationship to the Characteristics of Countries, Schools, Students and Families.** ELGPN Research Paper No. 1. Jyväskylä, Finland: ELGPN

Thomsen, R. (2014). **A Nordic perspective on career competences and guidance. Career choices and career learning.** NVL & ELGPN concept note, Oslo: NVL

Watts, A.G. (2013). **Career Guidance and Orientation.** Chapter 7 in UNESCO-UNEVOC: Revisiting global trends in TVET.

Metode

30

Cases blev indsamlet fra den nordiske gruppe i ELGPN. Spørgsmålene blev formuleret af Anne Froberg og lød: Here is my suggestion for the case-description:

Give 1 (ONE) example from your country where CMS has been discussed, described or implemented over the last 2 years

Describe the setting (institutional) i.e. school, VET, PE or other

Who took the initiative?

Who participated?

How is your case related to the Work in ELGPN?

What is the outcome?

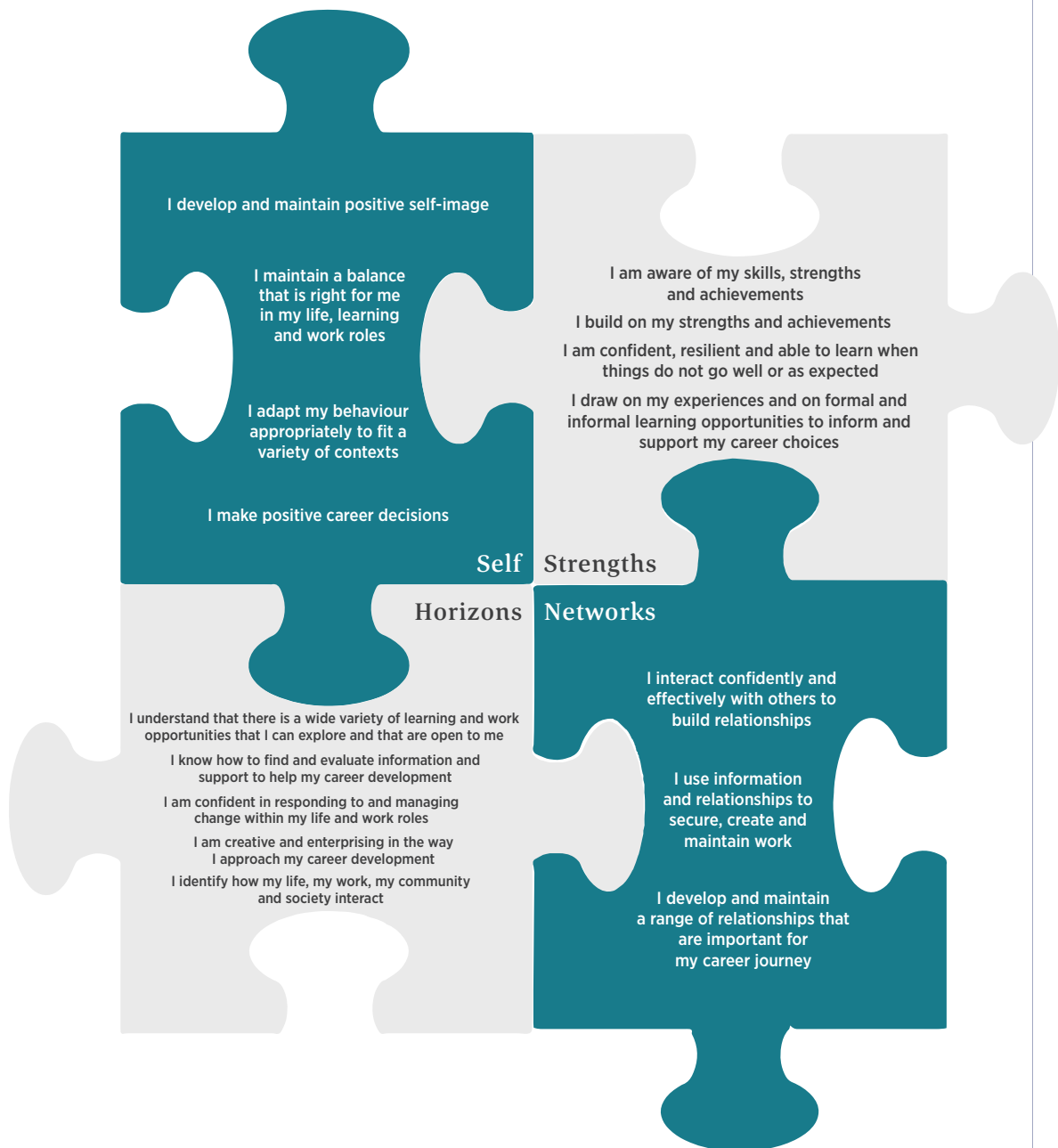
Are there further plans for CMS in this setting?

Please remember, that the case should be limited to 1 page. You can write in English or in your own language (except Finnish). Please also send the case to Rie as soon as possible – preferably by the end of April 2014. Rie Thomsen opfordrede desuden til at medsende link til relevante materialer vedr. casen. Casene blev sendt til Rie Thomsen og beskrivelsen af casene findes i dette afsnit.

Casene blev analyseret, skrevet sammen og diskuteret på et møde med den Nordiske gruppe i ELGPN samt NVL i Oslo d. 25. og 26. september. Kommentarer blev integreret i notatet.

Bilag

Fig. 1 Visual summary of Career Management Skills, Scotland.





www.nvl.org