

NICE HÅNDBOG

**om akademisk uddannelse af uddannelses-,
erhvervs- og karrierevejledere
(Kapitel 4)**

**Redigeret af
Christiane Schiersmann, Bernd-Joachim Ertelt,
Johannes Katsarov, Rachel Mulvey, Hazel Reid & Peter Weber**



Kernekompetencer hos uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere

Et af de centrale spørgsmål, som denne håndbog søger at besvare, er: Hvilke kompetencer skal uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere have for at kunne levere kvalitetsbetonet karrierevejledning og -rådgivning? Som allerede forklaret inden for NICE's Tuning Framework i kapitel 3, mener vi, at denne diskussion bør involvere en forståelse af forskellige professioner: De kompetencer, fagfolk skal have for at kunne udvikle deres praksis, bør afhænge af deres funktion og rolle som fagfolk.

Derfor har NICE udviklet et sæt faglige roller for uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere, som definerer deres funktion og rolle i praksis. Disse roller vil blive præsenteret i afsnit 4.1. Afsnittet vil redegøre for i alt seks faglige roller blandt uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere samt detaljerede opgaveprofiler.

De faglige roller danner grundlag for afsnit 4.2, som præsenterer et sæt kernekompetencer, der består af seks kernekompetencer, som uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere bør besidde for at kunne levere kvalitetsbetonet karrierevejledning og -rådgivning. Med henblik på at give læseren en bedre forståelse af disse kernekompetencer har vi for hver af disse kompetencer beskrevet en række mere konkrete underkompetencer.

Disse to begreber udgør fælles referencepunkter, som vi har udviklet i fællesskab i regi af NICE. Kapitel 9 i den fulde version af denne håndbog redegør for det fælles arbejde med disse referencepunkter, hvilke forslag der blev præsenteret, og hvordan referencepunkterne tog form.

4.1. DE FAGLIGE ROLLER¹

Uanset hvad uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere foretager sig i praksis, foregår deres interaktion med vejledningssøgende og andre personer typisk inden for rammerne af en af disse faglige roller. Således repræsenterer de faglige roller det, vi anser for at være europæiske uddannelses-, erhvervs- og karrierevejlederes faglige funktion. Vi anser de faglige roller for at være direkte forbundet med den nye, voksende profession karrierevejledning samt at afspejle de største udfordringer for uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere. Således skaber arbejdet med at beskrive disse roller ligeledes et grundlag for at identificere de kernekompetencer, uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere har brug for i praksis.

I det følgende vil vi give læseren en introduktion til de faglige roller (afsnit 4.1.1) efterfulgt af beskrivelser af en række opgaveprofiler, som redegør for disses ønskede funktion i praksis (afsnit 4.1.2). Derefter vil vi diskutere udvalgte aspekter af begrebet, hvilket er med til at give læseren en bedre begrebsmæssig forståelse af modellen, samt diskutere de faglige roller fra en teoretisk synsvinkel (afsnit 4.1.3).

4.1.1. STRUKTUREN BAG DE FAGLIGE ROLLER

NICE har formuleret en vision for uddannelses-, erhvervs- og karrierevejlederes faglige funktion i seks faglige roller, som tilsammen udgør professionen karrierevejledning og -rådgivning. Med roller menes 'sociale roller udtrykt som en række forventninger til en persons opførsel i et bestemt samfund i overensstemmelse med en af dennes positioner' (Dahrendorf, 1958, 144 i Schimank, 2007, 47; oversat fra

¹ Nærværende kapitel er udarbejdet på baggrund af arbejde udført af Jean-Pierre Dauwalder, Bernd-Joachim Ertelt, Jean Guichard, Johannes Katsarov, Rachel Mulvey, Hazel Reid, Christiane Schiersmann og Peter C. Weber (angivet i alfabetisk orden), som har spillet en central rolle i arbejdet med at identificere, vurdere og formulere de faglige roller og kernekompetencer.

engelsk). Selvom dette rollebegreb naturligvis giver udtryk for en række samfundsmæssige forventninger, som fagfolk skal leve op til, er det samtidig bredt nok til, at uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere kan (og bør) udfylde deres faglige roller på deres unikke måde – og til en vis grad selv 'skabe' disse roller (Schimank, 2007, 65).

De faglige roller består af en række roller, som tilsammen udgør uddannelses-, erhvervs- og karrierevejlederes faglige funktion. Det er imidlertid uddannelses-, erhvervs- og karrierevejlederes faglighed, som er grundlaget for deres virke i praksis, hvorfor faglighed er beskrevet som det grundlæggende og samlende rollebegreb (se figuren nedenfor). For at kunne leve op til deres faglige funktion skal alle uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere være i stand til at udfylde hver af de faglige roller i større eller mindre grad samt betragte dem som en del af deres faglige identitet. Behovet for en faglig identitet fremgår af kompleksiteten af de problemer, uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere arbejder med (kapitel 2), og er tæt forbundet med behovet for agency, som diskuteres senere i dette kapitel.

Uddannelses-, erhvervs- og karrierevejleder

Ekspert i karriereinformation og evaluering

Karriereunderviser

Fagperson, som påvirker og udvikler sociale systemer

Fagperson med ansvar for aktiviteter og services

Vejleder

Figur 4.1: De faglige roller, © NICE 2012

Figuren skitserer og tydeliggør fem forskellige roller blandt uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere, som alle er lige vigtige i praksis. Uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere kan veksle mellem og kombinere disse roller i deres arbejde, ligesom de i perioder kan ses at fokusere på udvalgte roller og helt udelade andre:

- Karriereundervisere hjælper folk til at udvikle egne karrierekompetencer.
- Ekspert i karriereinformation og evaluering hjælper folk til at vurdere egne egenskaber og behov samt skabe forbindelse til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet.
- Vejledere hjælper folk til at forstå deres egen situation med henblik på at løse problemer.
- Fagpersoner med ansvar for aktiviteter og services sikrer kvaliteten og leveringen af karrierevejledning og -rådgivning.
- Fagpersoner, som påvirker og udvikler sociale systemer, hjælper vejledningssøgende (selv) i krisesituationer og søger at forbedre systemer.

Uanset hvilken rolle, en uddannelses-, erhvervs- og karrierevejleder på et givet tidspunkt vælger at fokusere på, er dennes grundlæggende rolle at fungere som uddannelses-, erhvervs- og karrierevejleder:

- Uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere henholder sig til faglige værdier og etiske standarder i praksis, udvikler og regulerer forhold på en hensigtsmæssig måde, deltager løbende i videreuddannelse og beskæftiger sig med kritisk tænkning samt gør sig til talsmand for professionen.

Vi forventer med andre ord, at uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere fungerer som undervisere, eksperter, rådgivere, ledere og forandringsagenter i karrierelaterede forhold. Uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere bør, grundet kompleksiteten af disse roller, være i stand til selv at regulere eget arbejde.

4.1.2. OPGAVEPROFILER INDEN FOR DE FAGLIGE ROLLER

For at give læseren en klar forståelse af de forskellige faglige roller har vi udviklet en række typiske opgaveprofiler, som ligger til grund for de faglige roller. Begrebet opgaveprofil stammer fra personaleledelse og er en ofte anvendt tilgang til at beskrive rolleforventninger. Følgende opgaveprofiler kan følgelig anvendes til at beskrive konkrete opgaver blandt uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere, men kan ligeledes bruges til at identificere de kompetencer, uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere bør være i besiddelse af (som vi gør det i afsnit 4.2).

Karriereunderviser

I rollen som karriereunderviser hjælper uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere personer til at erhverve og udvikle de karrierekompetencer, der er nødvendige for at håndtere uddannelses- og karriereovergange.

Karriereundervisere underviser og støtter personer til at blive bevidste om egne styrker (interesser, værdier, evner mv.), til at bruge systemer og teknikker til at indhente information om tilgængelige stillinger og uddannelsesmuligheder samt til at blive i stand til at træffe karrierevalg, planlægge og implementere karriereprojekter og effektivt ansøge om arbejde. Med henblik på at understøtte dette arbejde udvikler de studieplaner og -forløb og fremmer læring i forskellige typer af grupper og fællesskaber. Som eksperter i læringsprocesser er de ligeledes i stand til at give vejledningssøgende individuel rådgivning i, hvordan de kan forbedre egne læringsteknikker og udvikle individuelle læringsplaner.

Ekspert i karriereinformation og evaluering

I rollen som eksperter i karriereinformation og evaluering hjælper uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere personer til at vurdere egne egenskaber og behov samt indhente information om muligheder og krav på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet.

Eksperter i karriereinformation og evaluering sikrer, at deres vejledningssøgende modtager information om uddannelses-, arbejds- og karrierelaterede spørgsmål, som er relevante for dem personligt. Til det gør de brug af informationssystemer og evalueringsteknikker til gavn for deres vejledningssøgende. Som eksperter i arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet er de i stand til at tydeliggøre uddannelses- og erhvervsmæssige krav, udviklinger og tendenser for deres vejledningssøgende og andre aktører. De sikrer, at deres vejledningssøgende er velinformerede og dermed i stand til at træffe personlige karrierevalg og engagere sig heri.

Vejleder

I rollen som vejledere hjælper uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere personer til at forstå deres egen situation med henblik på at finde en løsning og træffe beslutninger gennem brug af ideografiske og refleksive metoder.

Når vejledere beskæftiger sig med vejledningssøgendes biografiske og identitetsrelaterede forhold, anvender de særlige rådgivningsteknikker, herunder løsningsorienterede spørgsmål, storytelling og omfortolkning (eksempelvis som svar på ændringer på arbejdsmarkedet). Hvor nødvendigt, samarbejder vejledere med vejledningssøgende om at udvikle og nå mål over længere perioder med henblik på at

motivere og støtte dem i arbejdet med at identificere og anvende ressourcer, som kan hjælpe dem til at ændre deres situation.

Fagperson med ansvar for aktiviteter og services

I rollen som ledere sikrer uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere, at der findes tilbud om karrierevejledning og -rådgivning, typisk i form af særlige aktiviteter eller services. De sikrer, at tilbuddene er af en tilpas kvalitet, og søger typisk at forbedre dem på forskellig vis.

Fagpersoner med ansvar for aktiviteter og services samarbejder direkte med vejledningssøgende og instanser (eksempelvis arbejdsgivere, skoler, fællesskaber) med henblik på at klarlægge, hvilke typer af services de har brug for, skabe relevante tilbud og sikre karrierevejlednings- og rådgivningsaftaler. Personer med ansvar for aktiviteter og services koordinerer både leveringen af bestilte projekter og søger at etablere nye aftaler med henblik på fremtidig levering. De laver markedsføring og annoncerer karrierevejlednings- og rådgivningstilbud i organisationerne. For at sikre kvaliteten af disse services træffer de effektive og effektfulde beslutninger om, hvordan de bør anvende forskellige ressourcer (herunder også deres egen tid) og samarbejde med kollegaer med henblik på at indfri de vejledningssøgendes forventninger. De evaluerer regelmæssigt kvaliteten af tilbud i organisationerne og tager initiativ til at forbedre kvaliteten og effektiviteten heraf. Det involverer blandt andet at støtte medarbejderstaben i at opnå kapacitet til at forbedre eksisterende tilbud.

Fagperson, som påvirker og udvikler sociale systemer

I rollen som fagpersoner, som påvirker og udvikler sociale systemer, støtter uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere deres vejledningssøgende direkte både i stabile perioder (forebyggende) og krisetider. Derudover søger de at påvirke uddannelses- og arbejdsrelaterede miljøer positivt via networking, konsulentbistand og advocacy.

Fagpersoner, som påvirker og udvikler sociale systemer, samarbejder med organisationer (eksempelvis skoler, arbejdsgivere, offentlige eller sociale institutioner) om at etablere og udvikle netværk og fællesskaber. Gennem arbejdet med at skabe netværk og fællesskaber er de i stand til at hjælpe deres vejledningssøgende til at nå deres mål (eksempelvis finde arbejde, begynde på en uddannelse) ved at give dem nye muligheder. Derudover interagerer fagpersoner, som påvirker og udvikler sociale systemer, med organisationer og uformelle grupper (eksempelvis familier, grupper af ligestillede) i rollen som talsmænd for deres vejledningssøgende. Hvis nødvendigt, repræsenterer de deres vejledningssøgende i formelle procedurer eller ved at mægle og forhandle i konflikter mellem den vejledningssøgende og andre involverede parter.

Uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere

Uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere arbejder professionelt med alle de faglige roller.

De varetager effektivt deres relationer til vejledningssøgende og andre aktører (eksempelvis arbejdsgivere, beslutningstagere, andre fagfolk). Dermed skaber og vedligeholder de opbyggende forhold, hvilket også involverer at skabe balance mellem egne og andre menneskers interesser og håndtere eventuelle rollekonflikter. For at sikre den nødvendige grad af faglighed i arbejdet beskæftiger de sig med kritisk tænkning samt henholder sig til faglige værdier og etiske standarder. Uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere er bevidste om behovet for løbende at udvikle egne kompetencer. De anvender aktuel forskning og teori i deres arbejde og holder sig orienteret om samfundsmæssige og teknologiske udviklinger. De gør sig offentligt til fortalere for professionen, i deres vejledningssøgendes interesse, og støtter forskning og beslutningstagning på området. Sidst, men ikke mindst respekterer de menneskerettigheder og udviser åbenhed og forståelse for mangfoldighed, særligt hvad angår forskellige værdier og livsanskuelser.

4.1.3 DISKUSSION OM DE FAGLIGE ROLLER

Som påpeget ovenfor bør alle uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere i en vis grad være i stand til at udfylde alle de nævnte faglige roller. Kun såfremt alle uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere kan forventes at udfylde disse roller, er det muligt at tale om en fælles faglig disciplin, karrierevejledning og -rådgivning.

Dette forhindrer naturligvis ikke specialisering. Nogle uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere kan vælge at specialisere sig inden for en bestemt faglig rolle eller at arbejde med en bestemt målgruppe. I NICE opfordrer vi til specialisering, samtidig med at vi sætter vores fælles referenceramme højt. Ydermere erkender vi fuldt ud, at karrierevejledning og -rådgivning i mange tilfælde består af samarbejde: ikke blot mellem forskellige typer af uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere, men ligeledes mellem uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere og aktører inden for andre professioner og retninger (eksempelvis lærere eller ledere) eller personer i positioner, der understøtter arbejdet med karrierevejledning og -rådgivning.

De seks faglige roller involverer interaktion med vejledningssøgende som enkeltpersoner, grupper eller (dele af) organisationer og sociale systemer. Ydermere er der væsentlige overlap mellem de forskellige faglige roller: Inden for karrierevejledning og -rådgivning giver det sjældent mening i praksis at adskille de forskellige faglige roller beskrevet ovenfor. Typisk vil uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere bruge en rolle mere end andre i deres interaktion med en vejledningssøgende på et bestemt tidspunkt, mens flere roller kan være i brug samtidig.

Eksempel

En vejledningssøgende henvender sig til en uddannelses-, erhvervs- og karrierevejleder, fordi han/hun ikke er tilfreds med sin nuværende stilling. I sin rådgivning af den vejledningssøgende (her i rollen som **vejleder**) kan vejlederen anvende forskellige evalueringsværktøjer til at hjælpe den vejledningssøgende til at forstå sig selv bedre (her i rollen som **ekspert i karriereinformation og evaluering**). Derudover kan vejlederen ses at undervise den vejledningssøgende i en mere effektiv tilgang til jobsamtaler. Her fungerer vejlederen som **karriereunderviser**. Hvis vejlederen beder den vejledningssøgende udfylde evalueringsskemaer mellem hvert møde om effekten af samarbejdet, udfylder vejlederen rollen som en **fagperson med ansvar for aktiviteter og services**. Hvis vejlederen yderligere arrangerer en samtale mellem den vejledningssøgende og en arbejdsgiver i dennes netværk, fungerer vejlederen som en **fagperson, som påvirker og udvikler sociale systemer**.

Tre roller med fokus på individet

Tre af de faglige roller ligger særligt tæt op ad hinanden: karriereunderviser, ekspert i karriereinformation og evaluering samt vejleder. Alle disse roller involverer at arbejde tæt sammen med vejledningssøgende – et centralt og afgørende aspekt af karrierevejledning. Som illustreret i det foregående eksempel vil uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere, når de arbejder med en vejledningssøgende, skifte fra en rolle til en anden for at opfylde den vejledningssøgendes behov på et givet tidspunkt. For at kunne skelne disse roller fra hinanden i praksis er det vigtigt at bide mærke i, at de er forbundet med forskellige behov hos den vejledningssøgende: Hvor nogle vejledningssøgende kan have brug for at forbedre deres karrierekompetencer, det vil sige undervisning (rollen som karriereunderviser), søger andre måske blot ekspertise (rollen som ekspert i karriereinformation og evaluering) eller støtte til at træffe vanskelige beslutninger og tackle overgange (rollen som vejleder).

Derfor støtter hver rolle sig til et bestemt teoriområde, som underbygger praksis herfor. Konceptet omkring disse tre faglige roller trækker på Savickas (2011), som skelner mellem tre 'paradigmer':

- *"Erhvervsvejledning, fra et objektivt perspektiv på individuelle forskelle, betragter vejledningssøgende som aktører, der kan være karakteriseret af point på en skala, og som kan hjælpes til at skabe forbindelse til professioner, der beskæftiger personer, som ligner dem.*
- *Karriereuddannelse, fra et subjektivt perspektiv på individuel udvikling, betragter vejledningssøgende som agenter, som kan være kendetegnet af forskellige grader af villighed til at varetage udviklingsopgaver, der er relevante for deres livssituation, og som kan hjælpes til at antage nye holdninger, overbevisninger og kompetencer, der kan understøtte deres karriere.*
- *Karrierevejledning, fra projektperspektiv på individuelt design, betragter vejledningssøgende som forfattere, der kan være kendetegnet af selvbiografiske historier, og som kan hjælpes til at reflektere over temaer i deres liv, der kan hjælpe dem til at skabe en karriere."*

(Savickas, 2011, 6; kursiv tilføjet, oversat fra engelsk)

I NICE har vi forskellige navne for de forskellige faglige roller og refererer til roller frem for paradigmer (eksempelvis er paradigmet 'erhvervsvejledning' erstattet med rollen som ekspert i karriereinformation og evaluering). Ydermere er vores forståelse af rollen som vejleder mere omfattende og ikke begrænset til narrative rådgivningsmetoder. Ikke desto mindre gælder de forskelle, Savickas fremhæver mellem sine tre paradigmer, også for vores model med faglige roller. Savickas fremhæver især den vanskelige opgave, det er for uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere at forstå, hvilken type støtte deres vejledningssøgende har brug for, og ændre deres faglige tilgang til arbejdet (involverer forskellige faglige holdninger og filosofier) i overensstemmelse hermed.

Bygge bro mellem individ og kontekst

Traditionelt set har den videnskabelige diskurs inden for karrierevejledning og -rådgivning været karakteriseret af to forskellige perspektiver (Van Esbroeck & Athanasou, 2008). På den ene side har forskere inden for erhvervspsykologi og uddannelsesvidenskab haft udpræget fokus på **den enkeltes udvikling**, mens forskere inden for organisations- eller erhvervspsykologi, sociologi og (personale) ledelse primært har koncentreret sig om **den enkeltes rolle i organisationen**: Begge disse perspektiver har med hver deres forskningsretning haft stor indflydelse på den måde, vi mener, uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere bør opføre sig på.

Det individorienterede perspektiv på uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere beskæftiger sig med fagfolk, hvis vigtigste rolle det er at hjælpe enkeltpersoner med at tackle karriererelaterede udfordringer, hvad end det er som vejledere, informationsformidlere, vurderingsmedarbejdere eller undervisere. Den organisationsorienterede teori derimod betragter karriererelaterede spørgsmål fra organisationens, typisk ledelsens, perspektiv. Derfor er der her lagt større vægt på at arbejde med enkeltpersoner på en sådan måde, at organisationens mål opfyldes bedst muligt. Ideelt set er ledelsens og individets ønsker sammenfaldende. Som følge heraf håndterer personaleledere, hververe, medarbejdere, personaleudviklere og coaches, som arbejder ud fra disse perspektiver (nemlig organisationspsykologi og ledelsesforskning), individet inden for rammerne af organisatoriske forhold – i et forsøg på at balancere og afstemme de to.

De faglige roller udgør et afgørende skridt fremad i processen med at bygge bro mellem disse to forskellige (endda konkurrerende) perspektiver. Det er ikke noget tigerspring, idet diskurser og tilgange på de områder, der udgør grundlaget for uddannelsen af uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere, allerede i nogle år har peget i den retning. Både erhvervspsykologer og uddannelsesforskere taler i stigende grad for et øget fokus på den enkelte vejledningssøgendes situation, både ved at gøre sig bevidst om den situation,

en bestemt vejledningssøgende befinder sig i, samt ved at hjælpe vejledningssøgende fra forskellige sociale baggrunde til at blive i stand til at tackle deres egen situation (Thomsen, 2012). Forskere inden for ledelsesforskning, organisationssociologi og erhvervspsykologi arbejder ligeledes med at udvikle tilgange, som har fokus på at støtte den enkelte i dennes selvforvaltning og personlige udvikling. Et godt eksempel på denne tilgang er coaching, som opstod inden for rammerne af organisationen, men nu er i færd med at brede sig til uddannelsesområdet og mange grene af karrierevejledning og -rådgivning.

Aktiv beskæftigelse med sociale systemer som en vigtig rolle hos uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere

Hvor de tre første faglige roller, vi har diskuteret ovenfor, tydeligvis fokuserer på individet i dennes sociale kontekst, anerkender en fagperson, som påvirker og udvikler sociale systemer, at karrierevejledning og -rådgivning i praksis også bør fokusere på sociale systemer (eksempelvis organisationer, familier og fællesskaber). Der kan være stor forskel på den type af netværk og fællesskaber, uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere udvikler eller påvirker, afhængig af det område, der arbejdes inden for. Eksempelvis fungerer uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere i deres interaktion med arbejdsgivere (eksempelvis som en del af offentlige arbejdsformidlinger eller personaleafdelinger i større organisationer) ofte som konsulenter i spørgsmål vedrørende rekruttering og personaleudvikling. I kraft af dette samarbejde kan de støtte vejledningssøgende gennem placeringsaktiviteter. Modsat involverer netværk og grupper af uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere, som arbejder med unge, ofte skoler, lokale beslutningstagere, enheder, der udfører socialt arbejde, samt institutioner, og de benyttes til henvisninger og til at koordinere aktiviteter.

Rollen som en fagperson, som påvirker og udvikler sociale systemer, er tydeligvis understøttet af en bestemt filosofi – nemlig det at være forandringsagent. Her anvender vi en forklaringsmodel, der minder om Mark Savickas' (se ovenfor):

- ***Fagpersoner, som påvirker og udvikler sociale systemer, fra et agentperspektiv på samfundsstrukturer, betragter sociale systemer som formbare miljøer, der er kendetegnet af forhold mellem mennesker, og som kan påvirkes gennem networking, advocacy, forhandling, koordinering og etablering af fællesskaber.***

Særligt forebyggende perspektiver på arbejdet med karriererelaterede udfordringer på organisatorisk eller samfundsniveau lægger vægt på behovet for, at uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere tager aktivt del i miljøer, hvor der potentielt kan være behov for karrierevejledning og -rådgivning. Networking og koordinering gør det nemmere for uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere at komme i kontakt med personer, der har brug for karrierestøtte. Derudover kan de ofte øge effekten af karrierevejledning betydeligt ved at støtte personer, som har direkte kontakt til personer med behov for karrierevejledning og -rådgivning (eksempelvis forældre, lærere eller ledere), og tilbyde karriererelateret hjælp.

Ledelse som en vigtig rolle hos uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere

Lederrollen i beskrivelsen af opgaveprofiler for uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere er ikke ny; den nævnes i en række kompetencemodeller for uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere (eksempelvis IAEVG, 2003 og BeQu, 2011). I nogle tilfælde betragtes ledelsen af aktiviteter og services inden for karrierevejledning og -rådgivning dog som en birolle og ikke som en del af det, karrierevejledning og -rådgivning 'virkelig' handler om. Ved at tilføje en fagperson med ansvar for aktiviteter og services til de faglige roller ønsker vi at understrege vigtigheden af lederrollen for arbejdet med at levere kvalitetsbetonet karrierevejledning og -rådgivning. Vi har besluttet, at det at være ansvarlig for aktiviteter og services bør være en del af uddannelses-, erhvervs- og karrierevejlederes faglige funktion af især en årsag: Ingen er bedre i stand til at forstå målet med karriereintervention og -tilbud end de fagfolk, der varetager dem. Det

bør være vejlederne selv, der formulerer rationalet bag deres interventioner, services og aktiviteter over for bestemte publikummer, herunder beslutningstagere og vejledningssøgende (enkeltpersoner såvel som organisationer).

Som kapitel 2 allerede har redegjort for, fordrer kompleksiteten af arbejdet med karrierevejledning og -rådgivning, at dette arbejde udføres af professionelle uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere; selvforvaltning bør anses for at være en væsentlig del af denne faglighed (Evetts, 2011, 13). Med andre ord bør det ledelsesmæssige ansvar for karrierevejlednings- og -rådgivningstilbud generelt delvist hvile på vejlederne selv. Ledelsesmæssige beslutninger har stor indflydelse på vilkårene for karrierevejledning og -rådgivning, og i sidste ende er det bedst for de vejledningssøgende, hvis disse vilkår defineres af personer, som forstår effekten af deres beslutninger.

Der består naturligvis en spænding i at gøre ledelsen af services og aktiviteter til en del af uddannelses-, erhvervs- og karrierevejlederes faglige funktion. Hvis de ikke er i stand til at 'give ledelsen skylden' for, at de for eksempel ikke kan tilbyde vejledningssøgende de tjenester, de 'bør' modtage, kan uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere være tvunget til at håndtere interne rollekonflikter om, hvem de tilbyder hvilke tjenester og hvorfor.

For freelancere og selvstændige iværksættere inden for karrierevejledning og -rådgivning er markedsføring og arbejdet med at indgå aftaler samt sikre kvaliteten af deres tjenester den mest naturlige ting i verden. Vi er overbeviste om, at det er muligt gennem akademisk uddannelse af uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere at fremme en entreprenant og aktiv indstilling (se nedenfor) og dermed afhjælpe nogle af de væsentligste problemer, hvad angår at tilbyde kvalitetsbetonet livslang karrierevejledning og -rådgivning til alle.

Rollen som uddannelses-, erhvervs- og karrierevejleder

Som allerede beskrevet ovenfor anser vi rollen som uddannelses-, erhvervs- og karrierevejleder for at være den grundlæggende og samlende rolle, som ligger til grund for alle uddannelses-, erhvervs- og karrierevejlederes arbejde i praksis. De relevante opgaveprofiler inkluderer blandt andet at opbygge og vedligeholde professionelle forhold til forskellige aktører (eksempelvis arbejdsgivere, beslutningstagere og andre fagfolk) samt fungere som offentlig fortaler for professionen karrierevejledning og -rådgivning og fordelene herved både for samfundet og den enkelte. De inkluderer imidlertid også aktiv refleksion, herunder evnen til selvstændigt at erkende behovet for at udvide egne kompetencer og holde sig orienteret om den nyeste forskning og teori.

Denne faglige rolle fokuserer på den enkelte uddannelses-, erhvervs- og karrierevejleders handlinger. Hvad angår moral, må de fleste mennesker lære at tage ansvar for egne handlinger, men her handler det om de handlinger, den enkelte laver i sin egenskab af uddannelses-, erhvervs- og karrierevejleder. Et af de begreber, der er helt grundlæggende for denne rolle, er Banduras teori om agency (2006). [Agency](#) bygger på personlig udvikling og tilpasning og sætter den enkelte fagperson i stand til at forestille sig en fremtid, som er anderledes end den forventede, og faciliterer dermed små, men betydningsfulde forandringer i de systemer, de er en del af. Centralt for en persons agency er tiltro til egne evner – en proces med fire gensidigt forbundne kendetegn:

- Intentionalitet: Den enkelte må beslutte sig for, at noget skal ske, eksempelvis udvikle (tilpasningsdygtige) handlingsplaner eller, mere generelt, udvise målbevidsthed.

- **Forudseenhed:** Evnen til at forudse fremtidige udfald, eventuelt ved at formulere bestemte mål. Det er vigtigt at være bevidst om nuets aktualitet, som kan stå i kontrast til fremtidige muligheder.
- **Reaktionsdygtighed:** Udtrykt som bevidste handlinger, som motiverer og regulerer vores handlinger, og gennem hvilke vi kan bevæge os i retning af det ultimative mål: selvregulering.
- **Selvrefleksion:** Den proces, hvorigennem den enkelte tilskriver sine nutidige og fremtidige handlinger mening og ikke kun sine handlinger, men også kritisk gennemgår sin tænkning og evne til selvregulering og i givet fald foretager justeringer.

Agency-teori handler om at hjælpe den enkelte fagperson med at skabe mening i dennes situation og i det komplekse system, denne handler inden for. Af den årsag har vi inkluderet en rolle, som vedrører den faglige identitet som uddannelses-, erhvervs- og karrierevejleder, og som fordrer en proaktiv, refleksiv tilgang til at håndtere faglige udfordringer.

De komplekse systemer, som uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere til dagligt arbejder inden for, kan især påvirke tidligere antagelser og arbejdsmåder. Det gælder især, når fremherskende politiske og økonomiske systemer eller arbejdsgange ikke faciliterer den type karrierevejledning og -rådgivning, der fra et kvalificeret fagligt perspektiv er behov for. Personlig agency kombineret med evnen til at tænke systematisk kan hjælpe fagpersoner med at skabe forandringer i selv komplekse systemer.

Dette kan til gengæld være med til at opretholde et fællesskab blandt fagfolk med skiftende forhold til forskellige aktører (fra offentligheden til beslutningstagere) og dermed kontrollere uddannelses-, erhvervs- og karrierevejlederes arbejde og vilkårene herfor (Evetts, 2011, 9). Personlig agency understøtter ligeledes den kompetence og selvtillid, der kræves for at fremme professionen uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning generelt. Agency øger mulighederne – og fastholder den personlige og faglige udvikling, der kendetegner en engageret og effektiv fagperson.

4.2 KERNEKOMPETENCERNE

NICE har formuleret en række **kernekompetencer**, som vi mener, vejledere bør have for at kunne yde kvalitetsbetonet vejledning. Med kernekompetencer menes de vigtige, grundlæggende kompetencer, som uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere bør have. Som allerede forklaret inden for NICE's Tuning Framework i kapitel 3, bygger kernekompetencerne direkte på **de faglige roller** (afsnit 4.1): Hvor de faglige roller tilsammen afspejler uddannelses-, erhvervs- og karrierevejlederes faglige funktion, afspejler kernekompetencerne de hovedkompetencer, som uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere skal have for med succes at kunne udfylde disse roller. Derfor gentager kernekompetencerne i høj grad de faglige roller: Der er fem forskellige kernekompetencer, som er forbundet via den grundlæggende, samlende kernekompetence, faglighed.

Den resterende del af dette kapitel vil bestå først af et overblik over kernekompetencerne og dernæst en detaljeret gennemgang af de **underkompetencer**, de forskellige faglige roller fordrer. På grund af dette fokus på udførelse, er kernekompetencerne aktivt formuleret gennem verber.

Kernekompetencerne:

Faglighed

Karriereinformation og evaluering

Karriereundervisning

Påvirkning og udvikling af sociale systemer

Ansvarlighed for aktiviteter og services

Karrierevejledning

Karrierevejledning

Beskriver den kernekompetence, som uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere skal have for at kunne hjælpe vejledningssøgende til at forstå deres situation, nå frem til løsninger og træffe beslutninger ved hjælp af ideografiske og reflektive metoder.

Karriereundervisning

Beskriver den kernekompetence, som uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere skal have for at kunne undervise og træne vejledningssøgende til at udvikle de karrierekompetencer, der er nødvendige for at tackle uddannelses- og erhvervsovergange.

Karriereinformation og evaluering

Beskriver den kernekompetence, som uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere skal have for at kunne hjælpe vejledningssøgende til at vurdere egne karaktertræk og behov og forbinde disse med information om muligheder og krav på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet.

Påvirkning og udvikling af sociale systemer

Beskriver den kernekompetence, som uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere skal have for at kunne hjælpe vejledningssøgende ved at påvirke uddannelses- og arbejdsrelaterede sammenhænge (forebyggende og i krisehåndtering) gennem networking, konsultation og advocacy.

Ansvarlighed for aktiviteter og services

Beskriver den kernekompetence, som uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere skal have for at kunne sikre og øge kvaliteten af de services, organisationen tilbyder.

Faglighed

Beskriver den kernekompetence, som uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere skal have for at kunne leve op til faglige værdier og etiske standarder i alle roller i deres arbejdsliv, for at kunne skabe og regulere forhold hensigtsmæssigt, for at kunne deltage i videreuddannelse og beskæftige sig med kritisk tænkning og for at kunne fungere som talsmænd for deres profession.

Detaljeret beskrivelse af kernekompetencerne

Dette afsnit går i dybden med kernekompetencerne og giver en mere detaljeret beskrivelse af en række underkompetencer. Disse er udviklet gennem indgående sammenligning af kernekompetencerne og andre eksisterende kompetencerammer (Bilag 1), pensumanalyse af eksisterende europæiske videregående uddannelser (kapitel 6), analyse af innovative tiltag inden for karrierevejledning (kapitel 8) samt en diskursiv proces, hvor mange af netværkets medlemmer har bidraget med ekspertise i forbindelse med konferencen i Jyväskylä i juni 2012 (se kapitel 9).

Karriereundervisere har kompetence til at:

- Undervise personer i at blive bevidste om egne styrker (interesser, værdier, evner, kompetencer, talenter mv.), i at bruge systemer og teknikker til at indhente information om tilgængelige stillinger

og uddannelsesmuligheder, i at planlægge, tackle, implementere og evaluere egen karriere samt i effektivt at ansøge om erhvervs- eller uddannelsesmuligheder.

- Udarbejde pensum for uddannelsesforløb.
- Planlægge undervisningsgange.
- Facilitere læring i forskellige typer af grupper og fællesskaber.
- Støtte vejledningssøgende i at forbedre egne kompetencer inden for livslang læring.

Ekspert i karriereinformation og evaluering har kompetence til at:

- Give vejledningssøgende information og evalueringsmetoder, der kan hjælpe dem til selvstændigt at vurdere, om udvalgte uddannelses- og erhvervs muligheder passer til dem.
- Formidle uddannelsesmæssige, organisatoriske, samfundsmæssige og politiske krav og muligheder på en hensigtsmæssig måde ved at tage hensyn til vejledningssøgendes behov og kapacitet samt ved at gøre denne information letforståelig.
- Forklare, hvordan arbejds-, erhvervs- og uddannelsessystemer er indrettet, samt redegøre for tendenser og udviklinger på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet.
- Anvende informationssystemer.
- Anvende forskellige evalueringsmetoder til at identificere vejledningssøgendes styrker, svagheder, muligheder og risici.

Vejledere har kompetence til at:

- Hjælp vejledningssøgende til at tackle komplekse problemstillinger vedrørende privatliv, arbejde og identitet.
- Hjælp vejledningssøgende til at finde løsninger og træffe beslutninger vedrørende komplekse karriereforhold (eksempelvis ved at identificere mål og prioriteter).
- Anlægge en ideografisk og reflektiv tilgang (eksempelvis gennem løsningsorienterede spørgsmål, storytelling og omfortolkning).
- Samarbejde med vejledningssøgende om at udvikle og forfølge mål over længere perioder, tackle karriereovergange og håndtere usikkerhed (hvis nødvendigt).
- Motivere og hjælpe vejledningssøgende til at identificere og anvende ressourcer, som sætter dem i stand til at forfølge livsprojekter på så selvstændig en måde som muligt.

Fagpersoner med ansvar for aktiviteter og services har kompetence til at:

- Lede projekter og løbende aktiviteter.
- Fremvise evidens med henblik på at tilbyde de services, som bedst opfylder vejledningssøgendes behov.
- Indgå aftaler med vejledningssøgende (enkelpersoner eller organisationer).
- Markedsføre/annoncere karrierevejlednings- og rådgivningstilbud og -enheder.
- Sikre overholdelse af relevante bestemmelser.
- Træffe organisatoriske beslutninger om, hvordan ressourcer (herunder deres egen tid) anvendes effektivt og med størst effekt.
- Lede kollegaers arbejde og samarbejde med vigtige aktører.
- Håndtere vigtig information og viden.
- Vurdere og evaluere kvaliteten af karrierevejledning og -rådgivning (processer og resultater).
- Udvikle kapacitet til at varetage ændringer og udvikling i organisationen.

Fagpersoner, som påvirker og udvikler sociale systemer, har kompetence til at:

- Lave aftaler med aktører inden for eksisterende systemer.
- Tilgå og påvirke eksisterende netværker og fællesskaber samt etablere nye.
- Konsultere organisationer om karrierelaterede spørgsmål, der vedrører deres aktører (eksempelvis personalerekruttering, -placering eller -udvikling og karrierekompetencer blandt skoleelever).
- Lave henvisninger.
- Koordinere aktiviteter blandt forskellige fagfolk.
- Samarbejde med forskellige fagfolk (eksempelvis erhvervsvejledere, socialrådgivere, undervisere, psykologer, personer, som arbejder med rehabilitering, tilsynsværger mv.).
- Forsvare og forhandle på vegne af vejledningssøgende i relevante sammenhænge (eksempelvis arbejdsteam, familier, formelle procedurer).
- Mægle i konflikter mellem vejledningssøgende og deres sociale miljø.

Faglighed indbefatter, at uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledere har kompetence til at:

- Opbygge og effektivt regulere gode forhold til vejledningssøgende og andre aktører (eksempelvis arbejdsgivere, beslutningstagere, andre fagfolk).
- Finde den rette balance mellem egne og andre menneskers interesser og håndtere eventuelle rollekonflikter og forskellige grader af usikkerhed.
- Beskæftige sig med kritisk tænkning, refleksion og løbende læring.
- Foretage systematisk analyse af sager for at se på påvirkningen fra forskellige enkeltstående kommunikations-, organisations-, gruppe- og samfundsrelaterede faktorer.
- Overholde faglige værdier og etiske standarder i alle faglige roller; udvise åbenhed og forståelse for mangfoldighed, særligt hvad angår forskellige værdier og livsanskuelser.
- Deltage i den offentlige debat om formålet med karrierevejledning og -rådgivning.
- Støtte forskning og beslutningstagning med henblik på professionen karrierevejledning og -rådgivnings videre udvikling.
- Fremme karrierevejledning som en social kontrakt med det formål at fremme lighed og social retfærdighed og tale på vegne af personer, som søger støtte i karriererelaterede spørgsmål.

Referencer

Athanasou, J. & Van Esbroeck, R. (2008): International Handbook of Career Guidance. Springer

Bandura, A. (2006): Towards a psychology of human agency, i Perspectives on Psychological Science, 1.2, 164-180

BeQu (2011): Qualitätsmerkmale guter Beratung. Erste Ergebnisse aus dem Verbundprojekt: Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung. W. Bertelsmann Verlag: Berlin/Heidelberg

Dahrendorf, R. (1958): Homo Sociologicus. Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle. I Dahrendorf, R.: Pfade aus Utopia, Piper: München, 1967, 128-194

Evetts, J. (2011): Professionalism in turbulent times: challenges to and opportunities for professionalism as an occupational value. I: Journal of the National Institute for Career Education and Counselling (NICEC), november 2011, nummer 27, 8-16

IAEVG (2003): International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners. Competency Framework approved by the General Assembly, Bern, 4. september 2003

Savickas, M. (2011): Career Counseling. Washington: American Psychological Association

Schimank, U. (2007): Handeln und Strukturen. Einführung in die akteurtheoretische Soziologie, 3. udgave. Juventa: Weinheim/München

Thomsen, R. (2012): Career Guidance in Communities. Aarhus Universitetsforlag

Van Esbroeck, R. & Athanasou, J. (2008): Introduction: An International Handbook of Career Guidance, i:
Athanasou, J. & Van Esbroeck, R.: International Handbook of Career Guidance. Springer, 1-22