

Nye karriereveje

Notat på baggrund af studierejse til London, november 2013

Opsamlet og bearbejdet af Lene Poulsen

1. Baggrund

Studieturen blev tilrettelagt med udgangspunkt i den programansvarliges kontakter og netværk, opbygget via et mangeårigt arbejde med vejlederuddannelse i DK. Studierejsens formål og programudkast blev forudgående drøftet i programgruppen og ansvarsfordeling aftalt i forhold til de enkelte besøg. Efter studieturen blev der afholdt et de-briefingmøde med det formål, at deltagerne præsenterede deres pointer fra besøgene samt inspiration til egen praksis. Besøgsreferater blev samlet i en rapport og herværende notat udarbejdet.

2. Formål

- * At indhente forskningsbaseret viden om nyeste tendenser i karrierevejledning og eksempler fra praksis.
- * At møde forskere, uddannere og praktikere indenfor vejledningsfeltet i deres engelske kontekst med henblik på at 'spejle' vores egen praksis og professionelle kompetencer.
- * At blive inspireret til nye tilgange, praksisser og forholdemåder i forhold til karrierevejledning i DK generelt og særdeleshed i de erhvervsrettede uddannelser, som er repræsenteret i UddX.

3. Program

Ud fra ovenstående blev programmet tilrettelagt således, at det dækkede vejledningsforskning/uddannelse på to universiteter samt vejledningspraksis på skoler, erhvervsuddannelser og videregående uddannelsesinstitutioner.

Der indgik følgende besøg i programmet henover 3 dage:

* **Canterbury Christ Church University**, Chatham Campus

Vi deltog i en lektion på et modul om Equity & Social Justice på masteruddannelsen i Career Guidance & Counseling, hvor vi sammen med de studerende drøftede etik i vejledning ud fra et politisk og et professionsfagligt perspektiv samt betydning for praktikere i såvel England som DK. Efterfølgende oplæg fra og faglige drøftelser med 2 af universitetets vejledningsforskere med fokus på fremtidens vejlederkompetencer (NICE-projektet) og en model for Career Thinking Sessions, som var resultatet af et aktuelt forskningsprojekt, hvis fokus var udvikling af refleksionsevne hos den vejledte. Vi mødte Jane Westergaard, Alison Fielding, Hazel Reid og Barbara Bassot.

* Besøg på **Crown Woods College**, rundvisning samt møde med vejlederen (Naomi Young), som fortalte om aktiviteter med karrierevejledning på forskellige trin, talentprogrammer, uddannelsesbesøg, adfærdsregulering, samarbejde med det lokale erhvervsliv m.m.

* Besøg på **Royal Greenwich University Technical College**, en helt nybygget skole med fokus på tekniske fag som arkitekt, programmør, teknisk designer, elektriker m.v.. Her mødte vi en skole, hvis koncept bygger på et tæt samarbejde mellem skole, lokale virksomheder og studerende og

læringsprincippet er, at skolearbejdet relaterer sig til 'den virkelige verden' i form af projekter og med indbyggede muligheder for at specialisere sig på højere (akademiske) niveauer.

* Besøg på **University of East London**, Stratford Campus, hvor vi mødtes med Donald Ridley, School of Psychology og leder af international afdeling samt Julia Yates, leder af masterprogram i Career Coaching. Drøftelser af karrierevejledning og fokus på jobmuligheder gennem hele uddannelsen fra første år samt forskelle på vejledning og coaching og vejlederens professionelle kompetencer.

* Besøg på University of East London, Docklands Campus, hvor vi mødte Femi Bola, Director of Employability & Enterprise, hendes kollega Donald Ridley og den svenske studerende Therese, som fortalte om sine erfaringer som mentee. Besøget var meget inspirerende i forhold til 'branding' af vejledningen, arbejdet med at 'danne' de studerende til job og karriere, præstationsfremmende aktiviteter (holdninger/attituder), samarbejdet med det lokale erhvervsliv, mentorprogrammer m.v.

4. Opsamling fra turen og pointer til ny praksis

Karrierevejledning fra første uddannelsesdag

Vejledning er altid karrierevejledning og skal integreres i uddannelsen fra første dag. Fokus på læring og kompetencer og hvad de kan bruges til efterfølgende i en jobsammenhæng skal løbende adresseres.

Dannelsesaspektet

Studieturen blev inspiration til et nyt begreb: Karrieredannelse. Det handler om at have fokus på elevernes og de studerendes adfærd holdt op imod de krav og forventninger, som de mødes med i arbejdslivet. Det kan handle om simple ting som at gøre sig umage, at indgå med forpligtigelse i den daglige undervisning, at være repræsentabel - "cut your hair" & "buy a suit"! osv.

Talent – hvordan kan vejledning bidrage til talentudvikling?

Og hvordan understøttes motivation til at præstere/gøre sig umage? På de engelske skoler mødte vi en 'dyrkelse' af talentet, de dygtige, dem der fik høje karakterer, dem der vandt, fik praktikpladser osv.. De blev synliggjort og fremhævet og brugt som rollemodeller, hvilket udfordrer vores danske 'alle er lige'-indstilling.

Praktikpladser i det offentlige. Krav til virksomheder. Noget for noget-aftaler

Et godt og forpligtende samarbejde mellem lokale virksomheder og uddannelsesinstitutioner er et vigtigt fundament. Praktikpladssøgning overlades således ikke blot til den enkelte elev – virksomheder forpligter sig til et vist antal praktikpladser og uddannelsesinstitutionen 'sælger' de gode studerende/elever. Det tætte samarbejde mellem skole/uddannelsesinstitution, virksomheder og lokalområde fungerer samtidig som 'branding' af uddannelsesinstitutionen og dens elever/studerende.

Employability

Uddannelsesinstitutionerne skal tage (større) ansvar for elevers og studerendes jobmuligheder efter endt studie ved at bibringe dem 'employability skills' og 'career management skills' som en integreret del af

studiet. Det indbefatter flere af ovenstående elementer som fx integration af karriereaspektet fra første dag, karrieredannelse og mødet med et arbejdsmarked i forandring. Fremfor at udbetale STÅ efter gennemført uddannelse kunne udbetaling finde sted, når de studerende fik et job! Det ville skærpe uddannelsesinstitutionens ansvar for at gøre de studerende jobparate.

Mentornetværk på UEL

På University of East London blev vi præsenteret for et mentornetværk, som repræsenterede et stærkt og forpligtende samarbejde mellem uddannelsesinstitution og erhvervsliv, hvor studerende kan søge om at blive koblet til en mentor fra erhvervslivet for et halvt år ad gangen. Dette bidrager til stor indsigt i arbejdsliv og kompetencer og repræsenterer en stærk idé til efterfølgelse i det danske uddannelsessystem. Mentorordningen var understøttet af korte kurser for mentorer og mentees samt en mentorhåndbog.

Brug af frivilligt engagement

Som i andre angelsaksiske lande er det frivillige engagement grundsten for mange aktiviteter – således også ovenstående mentornetværk, hvor mentorer stiller deres tid til rådighed som frivillige. Dette understøttes af virksomhedernes sociale forpligtelse, som indebærer, at et vist antal timer af en medarbejders samlede arbejdstid pr. måned er reserveret til frivilligt arbejde af samfundsmæssigt relevant karakter efter eget valg. Ligeledes opfordres de studerende til at stille sig til rådighed som 'peers' for andre elever/studerende – aktiviteter, som i sig selv er kompetenceudviklende, motiverende osv.

Vejlederrollen og ansvarliggørelse af vejlede

I England har information og rådgivning haft stor udbredelse og dominans indenfor vejledningen. Dette bliver nu udfordret af forskere, som i tråd med de samfundsmæssige forandringer sætter øget fokus på vejlederrollen som en slags facilitator af refleksive processer – og ansvarliggørelse af vejlede i forhold til egne beslutninger. Dette blev kort illustreret ved Barbara Bassots opfordring til at ændre spørgsmålet fra "How can I help you" til "How can I be useful". Hendes forskning peger endvidere på det ubehagelige faktum, at processer omkring refleksion/tænkning fordrer TID (der er ikke tale om et quick fix) – og hvordan håndterer vi det i en kontekst, hvor effektivitet og besparelser er i højsædet?

5. Bilag med sammenskrivning af noter fra de enkelte besøg

<G:\UddX\Samlet rapport London nov 2013 1.udkast.docx>