

EN GUIDE TIL KARRIERE- VEJLEDNINGENS UKENDTE FARVANDE



ET KRITISK
REFLEKSIONS-
PERSPEKTIV



Medfinansieret af Den
Europæiske Unions program
Erasmus+





En guide til karrierevejledningens ukendte farvande Et kritisk refleksionsperspektiv

Redaktører: Helena Košťalová, Markéta Cudlínová

Grafisk design: Yvone Baalbaki

Illustrationer: ©Eliška Kerbachová

Er oversat af Elisabeth Graungaard fra engelsk efter

*A Practitioner's Guide to Uncharted Waters of Career Counselling,
a Critical Reflection Perspective*

2021

Udgivet af EKS

Bubenska 47, Praha 7

www.ekskurzy.cz/en, www.ekskurzy.cz, info@ekskurzy.cz

Europa-Kommissionens støtte til produktionen af denne publikation udgør ikke en godkendelse af indholdet, som kun afspejler forfatterens egne synspunkter, og Kommissionen kan ikke holdes ansvarlig for den brug, der måtte blive gjort af de deri indeholdte oplysninger.

ISBN: 978-80-87993-08-8



INDHOLD

Relationer og mangfoldighed	3
En bog, der stikker lidt ud af boghylden	4
Fordele ved kritisk refleksion i karrierevejledningen	6

I/ Jeg og mig selv	9
Livets forandringer	11
Vær ikke bange for nederlag – lav kloge fejl	15
Teorier, der understøtter refleksion	21
Reflekterende praksis i faglig udvikling	24
Udbrændthed – mindfulness kan være løsningen	27
At reflektere kritisk over social retfærdighed	30
Etik, upartiskhed og oplevelse af at have indflydelse	33

II/ Mig og fællesskabet	37
Hvordan vi inkluderer den komplekse verden ved meningsskabelse og aktiv inddragelse	39
Hvordan vi vælger uddannelse	45
Udfordringer med at anvende digital teknologi i karrierevejledningen	51
En guide til at involvere forældre eller omsorgspersoner i valgprocessen	55
Forældresamarbejde – hvordan man kan forstå hinanden bedre	60
At bidrage til et praksisfællesskab	63
At væve netværk	65
Karriereaktiviteter på skoler	68

III/ Mig og verden	69
Hvad skal jeg være, når jeg bliver voksen? Eftertanke for den bekymrede teenager	71
Filosofisk vejledning – håndtering af angstelse og frustration i en omskiftelig verden	76
At arbejde med unge flygtninge og migranter	80
At udvælge anvendelig og nyttig information	84
Kritisk refleksion og etisk ansvarlighed i karrierevejledningen	87
Karrierevejledning i evig konflikt?	90
Vejledning og bæredygtighed – at fremme bæredygtige værdier i karrierevejledning	95

Bidragydere	101
Organisationer	105

Kære læsere,

Dette er en praktisk håndbog for jer, der tilbyder karrierevejledning på grundskoler, ungdomsuddannelser og andre institutioner. Det er jer, der guider de unge, når de skal træffe vigtige valg i deres liv og forberede sig på deres fremtidige karriereveje.

Formålet med håndbogen er at støtte jer, så I kan blive styrket i jeres faglighed som karrierevejledere, blive i stand til at tage vare på jer selv og få nye idéer til jeres vejledningspraksis. Vi er overbeviste om, at denne bog vil give jer nogle interessante tips, uanset hvad jeres udfordringer er relateret til – etik, udbrændthed, kommunikation med forældre eller kollegaer, eller hvis I mangler inspiration til kreativ kortlægning af unges færdigheder.

Vi har valgt at kigge nærmere på karrierevejlederens rolle ved at tage udgangspunkt i relationer – vores relation til os selv, til samfundet og til hele verden. Vi analyserer den indflydelse, relationen har på vores arbejde og ser på de emner og udfordringer, vi kan forvente at møde på hvert af disse områder. De afspejles også i bogens overordnede tematiske struktur, med kritisk refleksion som et gennemgående tema i hele håndbogen.

Håndbogen er skrevet som en del af det internationale Erasmus+ program. Programmet har samlet karrierevejledere fra forskellige lande og baggrunde. De har alle været interesserede i at undersøge, hvad der påvirker unges karrierevalg. Forskning i unges valgprocesser har også været første skridt i vores samarbejde. Forskningsresultaterne har frembragt mange temaer og problemstillinger, som er beskrevet i denne håndbog.

Håndbogen er blevet til ved en fælles indsats af 18 forfattere fra fem partnerlande (Tjekkiet, Danmark, Grækenland, Spanien og Storbritannien) og er et resultat af et treårigt samarbejde. Vi er overbeviste om, at den brede vifte af synspunkter, erfaringer og praksis fra forskellige lande og baggrunde vil berige dig i udøvelsen af din professionelle praksis.

EKS teamet

RELATIONER OG MANGFOLDIGHED

Vejret. Selv om du kigger på vejrudsigten om morgenen, så er der ingen garanti for at det holder og at du ikke vil blive overrasket over, hvad eftermiddagen byder på. Vi har erfaret, at noget lignende gør sig gældende for bogskrivning – uanset hvor omhyggeligt du planlægger det hele, begynder tankerne at leve deres eget liv på papiret, når du dykker ned i processen. Og forestil dig nu det kreative kaos, når 18 mennesker fra fem forskellige lande er involveret i en skriveproces.

Hvad denne håndbog kunne have handlet om

Hele skriveprocessen startede i oktober 2019 på et projektmøde i Aarhus, Danmark. Vi gik i gang med at drøfte hvilke emner, der skulle dækkes i håndbogen, og vi havde ingen anelse om, hvilket eventyr det ville blive! Vi var virkelig tilfredse, da vi forlod mødet – de fremtidige forfattere var blevet enige om fire hovedkapitler, som alle artikler nemt kunne opdeles i – intet problem ... Men da vi begyndte at læse de første udkast til artikler et par måneder senere, passede de overhovedet ikke til de aftalte kapitler! Det oprindelige koncept blev derfor erstattet med et nyt, som vi foreløbigt kaldte 'tre cirkler og en lommelygte'. Efterhånden som vi endnu engang reviderede artiklerne, viste det sig, at de stak ud i alle mulige andre retninger og former end den runde. Vi måtte derfor vende tilbage til alle manuskripterne. Da vi genlæste dem, indså vi, at de på trods af deres mangfoldighed deler ét fælles tema, der forener dem alle: Relationer.

Vores liv finder sted gennem relationer

Relationer er vigtige på alle områder af vores liv – med vores familie, venner, klassekammerater, partnere, klienter, kollegaer og os selv. Efter at have kigget på artiklerne i det perspektiv, at det handlede om 'vores relationer', havde vi pludselig en plan for, hvordan vi kunne kategorisere dem, og hvor der stadigvæk var nogle huller.

Da vi arrangerede artiklerne i håndbogen, besluttede vi at fortsætte med temaet 'indefra og ud'. Den første del af bogen fokuserer derfor på vores forhold til os selv, hvilket er en væsentlig faktor, der påvirker vores tilgang til alt andet. Det andet kapitel handler om vores forhold til dem, der er tættest på os – elever og studerende, deres forældre, vores kollegaer – personer, vi er i kontakt med hver dag. Selv om forholdet til verden og andre mere generelle emner (såsom bæredygtighed og fremtidens usikkerhed) først diskuteres i sidste kapitel i bogen, har de stadigvæk stor relevans for vores praksis.

Når tilfældighed ikke er et tilfælde

Lige fra begyndelsen af skriveprocessen undgik vi helt bevidst at harmonisere udformningen af vores artikler. De har taget form af fortællinger, dokumenter, casestudier og er tilføjet praktiske tips og øvelser for at støtte dig i dit daglige arbejde. Denne mangfoldighed skulle gerne forsyne dig med et stort udvalg af tilgange. Det betyder, at du kan finde det, der passer dig bedst. Selv om kapitlerne ikke giver udtømmende svar på alle emner, kan du hente meget inspiration.

Du kan lade de enkelte emner guide dig igennem håndbogen. Du kan også vælge et vilkårligt kapitel, alt efter din aktuelle interesse. Uanset om du dykker ned i et enkelt emne eller læser bogen fra ende til anden, så tror vi på, at du gør det på den måde, der er rigtig for dig.



EN BOG, DER STIKKER LIDT UD AF BOGHYLDEN

Som opmærksom læser har du måske bemærket, at håndbogen er 1 cm bredere end normalt. Vi har insisteret på at få denne ekstra plads og har dedikeret den til **kritisk refleksion**.

Hvad er kritisk refleksion?

Kritisk refleksion er et redskab, der hjælper os med at forstå vores vejledningspraksis. Dybest set handler det om at overveje vores praksis, stille spørgsmål til os selv og udforske nye muligheder. Selv om der er mange forskellige tilgange til vejledning, så vil selv brugbare teorier, metoder, forskning og anbefalinger i nogle situationer vise sig at blokere og forhindre god praksis. Kritisk refleksion hjælper os med at finde vej. Det er en 'lomme-lygte', der lyser på det, der er vigtigt for os. Hver enkelt vejleder er først og

fremmest et unikt menneske med særlige kvaliteter, erfaring, uddannelse, baggrund og overbevisninger. Takket være kritisk refleksion kan vi få øje på vores unikke særpræg og forstå, hvordan det manifesterer sig i vores arbejde.

Hvad skal det til for?

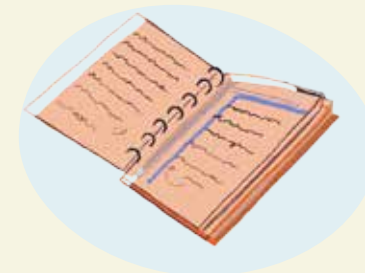
Kritisk refleksion hjælper os med at tænke os om, så vi ikke kun passivt udfører anbefalede procedurer. Når vi har en kritisk reflekterende indstilling, er vi i stand til at gennemskue skjulte problemer og se deres bredere sammenhæng. Vi kan opmuntre de personer vi vejleder mere effektivt og hjælpe dem med at tackle deres karriererelaterede udfordringer.

Hvad tilbyder den ekstra centimeter?

De lidt bredere margener giver os kreativ frihed, og vi får mulighed for at udfylde den frigivne plads med kommentarer. Nogle steder tager de form af spørgsmål og eftertanke, og andre steder finder du små tip til praksis eller opgaver. De er altid relateret til emnet i en bestemt artikel, og formålet med dem er at få dig til at tænke over noget, der måske ikke er så indlysende ved første gennemlæsning. De er der for at hjælpe dig med at se ud over horisonten for det, der skrives om og dermed tages for givet, og for at finde ud af, hvad der forbinder artiklens tema med din egen verden.

Brugermanual?

Det er helt op til dig, hvad du gør ved vores inputs til refleksion. Udover kommentarer i margen finder du også spørgsmål direkte i artiklernes tekster. Prøv selv af, hvilken form for refleksion, der passer dig bedst. En lignende tilgang kan bruges, når du arbejder med unge. Selv for en så praktisk tilgang som kritisk refleksion er der studier og teorier, og de mest centrale teorier vil vi introducere dig til. Vi har indarbejdet dem i de respektive kapitler og har hjulpet dig med at finde dem ved at give siderne **forskellige farver**.



FORDELE VED KRITISK REFLEKSION I KARRIEREVEJLEDNINGEN

Siobhan Neary

"En reflekterende vejleder er en person, der er i stand til at undersøge mulige løsninger gennem analyse af erfaringer og forudgående viden for at udvikle nuværende og fremtidig praksis". (Reid, 2016: 242)

Dette citat fortæller os, at der er meget, vi kan lære af os selv og dem, vi arbejder sammen med. Vi bliver bedre vejledere ved at tænke over, hvad vi gør, hvorfor vi gør det, og hvordan vi gør det. Som fagprofessionelle vejledere har vi altid et ansvar for at levere den bedste kvalitet vejledning og informative bistand som muligt for at udfordre ukonstruktiv og undertrykkende praksis. Derfor er det vigtigt for os at anvende kritisk refleksion som en del af vores løbende, faglige udvikling.

I denne artikel vil du blive introduceret til flere vigtige tilgange og modeller, der kan hjælpe dig med at lære af din praksis og udvikle den. De giver dig mulighed for at reflektere over din praksis og hjælper dig med at få en mere kritisk synsvinkel. De støtter dig i at blive mere opmærksom på, hvordan du kan håndtere alt det, der har indflydelse på og styrer din praksis, både i positiv og negativ retning.

Hvordan du håndterer refleksion

Det er nyttigt at starte med at definere hvad der menes med refleksion. Neary og Johnson (2016) foreslår, at refleksion handler om at evaluere vores praksis for at hjælpe os med at lære. Vi tænker over, hvad vi har gjort, og hvorfor vi har truffet vores valg (2016: 61). Det er i virkeligheden en gentagende og vedvarende proces. Som fagprofessionelle praksisudøvere må vi løbende udfordre os selv som en del af vores læring og udvikling.



Refleksion er sandsynligvis en af de mest undervurderede og ikke tilstrækkeligt udnyttede metoder til fortsat faglig udvikling. Men det er også et af de mest kraftfulde og er tilgængeligt for os når som helst, hvor som helst, og det koster intet. Refleksion giver os et spejl, som vi kan bruge til at se os selv og vores omverden. Den hjælper os med at lære og udvikle vores fremtidige praksis.

Neary og Johnson (2016) præsenterer Johari-vinduet som en måde at betragte refleksion på. Det hjælper os med at formulere:

- Hvad vi ved om os selv, og hvad andre ved om dig
- Hvad du ved om dig selv, men ikke deler med andre
- Hvad andre måske ved om dig, men du måske ikke er opmærksom på
- Hvad der er skjult for både os selv og andre

Refleksion kan hjælpe med at bevidstgøre os og højne vores selvbevidsthed, hvilket vil forbedre vores følelsesmæssige intelligens, og hvordan vi arbejder sammen med andre.

Hvorfor er refleksion vigtig?

Refleksion er en af de vigtigste færdigheder, vi har som karriereudøvere. Den hjælper os med ...

- løbende at vurdere vores arbejdsverden og fortsætte med at forme hvordan den ser ud, når vi føjer vurderingen til vores viden og færdigheder
- at udvikle vores kritiske tænkning, så vi bliver bedre i stand til at udfordre ukonstruktive aspekter, når vi ser dem
- at lære af vores erfaringer og anvende det, vi har lært i vores praksis
- at blive bedre til det vi gør.

Selv om refleksion er en kognitiv aktivitet, er det til stor hjælp at finde frem til metoder til at registrere vores tanker. For at hjælpe dig med at lære af dine refleksioner anbefaler vi, at du beslutter, hvordan du vil registrere dem. At være i stand til at vurdere sine refleksioner er en del af den reflekterende proces. Der er mange undersøgelser, der peger på, at nedskrivning af dine tanker kan være terapeutisk og hjælper dig med at engagere dig i den kognitive proces (Lakshmi, 2012).

Med nutidens teknologi kan du vælge at håndtere dine refleksioner på mange andre måder. Nedenfor er et par idéer:

Har du hørt om Johari-vinduet? Find information på Google om denne metode til selvkendskab og prøv derefter at anvende den på dig selv.

Er det nogensinde sket for dig, at noget du har oplevet har hjulpet dig med at forbedre dit arbejde?

Hvordan du registrerer refleksion

- **Notesbog og pen.** Nogle mennesker (inklusive mig) elsker stadig at skrive deres tanker ned ved hjælp af en notesbog og en pen. Denne tilgang er umiddelbar og giver dig tid til at sidde og tænke over, hvad du vil skrive.
- **Refleksionsjournaler.** Du kan købe journalbøger, som giver guidede aktiviteter til støtte for dine refleksioner. Barbara Bassot har for eksempel produceret en journal med nyttige teorier og plads til at registrere dine idéer.
- **Elektroniske devices.** I stigende grad har vi alle adgang til en række digitale devices, herunder bærbare computere, iPads og smartphones. De giver dig mulighed for at skrive og gemme dine refleksioner elektronisk, hvilket betyder, at de er let tilgængelige.
- **Audio- / video journalisering.** Udover at skrive dine tanker ned på en elektronisk device kan du også bruge dem til at indtale dine idéer. Det betyder, at du kan indtale dine tanker, når som helst du har tid til rådighed. Der er også softwarepakker tilgængelige, der transskriberer dine diktater, hvis du vil have en skriftlig registrering. Det kan være, du foretrækker at videofilme dine tanker som en måde du kan gemme idéer om din praksis og hvordan dit arbejde udvikler sig.

Dette er kun ganske få idéer. Se denne blog fra University of Sussex, UK med flere idéer:

<https://blogs.sussex.ac.uk/tel/2018/12/04/digital-tools-for-reflective-practice-an-update/>

De næste sektioner består af kortfattede beskrivelser af teorier og modeller, der kan hjælpe dig med at udvikle en mere reflekterende og refleksiv tilgang til praksis.

Yderligere læsning og referencer:

Bassott, B. (2013). *The reflective journal*. London: Palgrave.

Bassott, B. (2015). *The reflective practice guide*. Abingdon: Routledge.

Lakshmi, B. (2012). Reflective practice through video recording and journal writing-a case study. *The South-East Asian Journal of English Language Studies*. 18(4), 193-201.

Neary, S. and Johnson, C. (2016). *CPD for the career development professional*. Bath: Trotman.

Neary, S. and Johnson, C. (2016). Reflecting on practice. In: *CPD for the career development professional*. Bath: Trotman.

Reid, H. (2016). *Introduction to career counselling and coaching*. London: Sage.

Winter, D. (2012). *Narrative techniques in reflective practice*. *Journal of the National Institute for Careers Education and Counselling*. 28, 21-27.

https://www.academia.edu/2202870/Narrative_techniques_in_reflective_practice



Det indledende kapitel har fokus på os selv og vores indre verden. Vi starter med en vejleders dagbog, hvor hun reflekterer over sin oplevelse af virkeligheden i turbulente tider, og vi ser på, hvordan vi kan håndtere forandringer i vores liv på en mere effektiv måde. Vi kigger på vores evne til at acceptere vores fejl og gennem en fortælling fra det virkelige liv lærer vi, hvordan tvivl om vores praksis kan forbedre vores tilgang til de unge og voksne, vi vejleder. To artikler om teorier og metoder til kritisk refleksion giver flere tips til, hvordan vi kan se vores fagprofession i et nyt lys. Selv om det er vigtigt at tænke over vores tilgang til arbejde og forbedre vores præstationer, har vi dedikeret en af de sidste tekster til udbrændthedssyndromet og nødvendigheden af at tage vare på os selv.

LIVETS FORANDRINGER

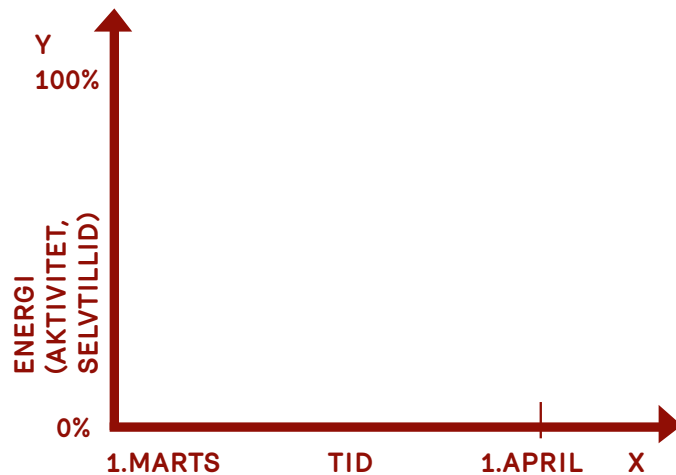
Lenka Němcová, Markéta Cudlínová

Sophies dagbog

Når jeg kigger ud af mit vindue, ser jeg at foråret kommer. Hurra! Jeg glæder mig til at have udendørs undervisning. Jeg er allerede begyndt at planlægge den første udflugt med mine elever. Jeg ser frem til nye eventyr.	1/3/2020
Der er sket noget mærkeligt. Det hedder COVID-19, og hvad der førhen var en fjern trussel, er nu kommet hertil. Vi har allerede været vidne til de første tilfælde her ... har jeg grund til at være bekymret?	7/3/2020
Fra mit kontor har jeg udsyn over skolegården. Normalt er den fuld af liv på det her tidspunkt på dagen, men i dag ... Alle skoler i hele landet blev lukket i går, og jeg har en underlig fornemmelse, som jeg aldrig har oplevet før. Alting er sket så hurtigt, og jeg føler mig ikke forberedt til det. Jeg bliver ved med at spørge mig selv: Sker det her virkelig?	12/3/2020
Den første dag jeg arbejder hjemmefra og starten på fjernundervisning. Vi fik ikke nogen klare instrukser om, hvordan vi skulle gøre det, men det er fint nok for mig, jeg gør det på min måde (som jeg altid gør :-). Jeg giver aldrig op. Udfordring accepteret. (Selv om jeg må indrømme, at jeg har haft nogle ubehagelige følelser for nylig. Når jeg tænker på fremtiden, bliver jeg nedtrykt. Hvordan vil coronavirus ændre verden? Hvordan vil mit liv i isolation se ud?)	13/3/2020
Hurra, første forårsdag! Min yndlingsårstid. Ny begyndelse. Første uge af fjernundervisning er overstået. Jeg har fået mange tilbagemeldinger fra forældre – de klagede over, at jeg gav eleverne for meget hjemmearbejde, og at det har overvældet dem. Jeg var overrasket over det, normalt kan de godt lide min entusiastiske måde at undervise på. Jeg gør jo bare mit bedste for at klare undervisningen ...	20/3/2020
Zoom, Slack, Teams, Jit.si, e-mails, Zoom, Slack, Teams, Jit.si, e-mails, Zoom, Slack, Teams, Jit.si, e-mails, osv. FRA MORGEN TIL AFTEN. Hjælp! Jeg bliver skør!	23/3/2020
Med alt det nye, der følger med fjernundervisning, bliver jeg nødt til at arbejde mere end nogensinde før. Men siger de ikke, at digitale teknologier gør livet nemmere? Hmmm, i hvert fald ikke for mig.	24/3/2020
Langsomt går alting nemmere. I fjernundervisningen kan jeg klare de fleste udfordringer, som jeg har haft i undervisningen de sidste par dage. Lidt efter lidt er jeg begyndt at føle mig mere selvsikker.	30/3/2020
Aprilsnarren er aflyst i år, fordi ingen jokes kunne matche den utrolige situation i verden lige nu. Lad os se, hvad morgendagen bringer ...	1/4/2020

Hvordan reagerer mennesker på forandringer?

Hvad gennemlevede Sophie mellem 1. marts og 1. april? Hvordan havde hun det, og hvordan påvirkede situationen hendes professionelle selvtillid? Prøv at forestille dig udviklingen af hendes selvtillid som en kurve, hvor Y-aksen repræsenterer hendes selvtillid, og X-aksen er tid (begyndelsen af marts til begyndelsen af april). Tegn kurven for Sophies selvtillid i nedenstående diagram. Hvordan tror du, at hendes selvtillid har udviklet sig, og i hvor høj grad troede hun på sig selv og sine professionelle evner i starten, i løbet af den angivne periode og i slutningen?

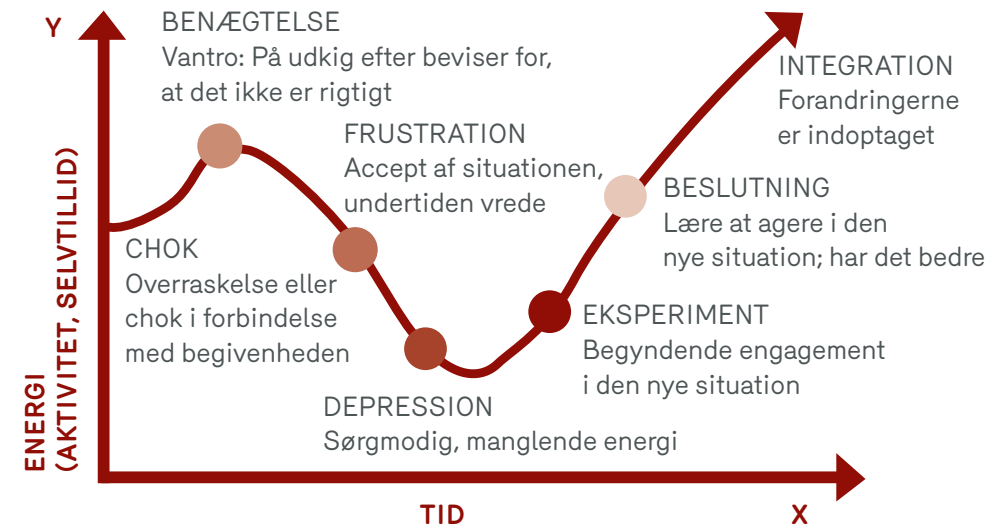


Forandringskurven

'Model of Dying' af den schweizisk-amerikanske psykiater Elisabeth Kübler-Ross (1969) er en interessant opfattelse af, hvordan folk håndterer forandring. Baseret på hendes forskning i, hvordan folk håndterer at miste en elsket person, skabte Kübler-Ross en model med fem stadier af sorg: Benægtelse, vrede, forhandlinger, depression og accept. Hun anvendte senere modellen på mennesker, der står over for alle former for personlige tab (såsom tab af arbejde, indkomst og frihed).

Modellen er til en vis grad universel, selv om forfatteren selv påpegede, at ethvert menneske er unikt. Når vi sørger, gennemgår vi nogle gange ikke alle fem faser, eller vi kan gennemgå dem i en anden rækkefølge. Dette betyder, at nogle faser muligvis ikke finder sted overhovedet, eller at de på den anden side kan gentages flere gange. Den tid, det tager at flytte sig fra et trin til det næste, kan også variere - det kan tage dage, uger, måneder eller endda år.

"Kun et græskar vokser, når det ligger ned".
(Tyrkisk ordsprog).



En tilpasset version af modellen er også blevet anvendt uden for psykologien, fx i forandringsledelse i virksomheder.

Hvordan kan vi bruge forandringskurven, når vi arbejder med unge? Modellen viser tydeligt, at håndtering af forandring og accept af det der sker er en proces, der kræver tid. Med det i tankerne, lad os prøve at give os selv tid, når vi tilpasser os forandringer, og have lige så meget tålmodighed med dem, vi vejleder.

Dette er selvfølgelig lettere sagt end gjort - forandring kommer ofte i følgeskab med usikkerhed, frygt og andre negative følelser, hvilket får os til at ønske at håndtere situationen så hurtigt som muligt eller endda undgå den for enhver pris. Vi benytter os af mange flugtstrategier i løbet af perioden med 'benægtelse': Vi foregiver, at ændringen ikke vedrører eller generer os, vi fortæller os selv, at der ikke sker noget dårligt, bagatelliserer ændringen, holder vores usikkerhed for os selv, osv. Første skridt til næste trin er at acceptere det faktum, at forandring er uundgåelig, og at den ikke altid medfører en behagelig oplevelse. Hele processen vil være meget mindre smertefuld, hvis vi holder op med at undgå ubehagelige følelser, som forandringer kan udløse.

At trække på tidligere erfaringer kan hjælpe processen. Når vi ser tilbage og reflekterer over vores prøvelser, kan vi se, hvordan vi klarede forandringer i fortiden. Det viser os, at negative følelser ikke varer evigt. Hvis vi kan se forandring som en mulighed for at lære og udvikle os, vil det blive lettere for os at håndtere uventede situationer i fremtiden.

Hvis du skulle bruge en metafor til at beskrive forandringer, hvad ville det så være?
Fx er forandring en storm; først bliver det mørkt med lynnedslag, men når det er overstået, er det meget lettere at trække vejret.

Forandringer i mit liv

Tænk på en forandring, der har haft stor betydning i dit liv. Fx da du afsluttede uddannelse og begyndte at arbejde, da du kom tilbage fra din rejse, da du vendte tilbage til arbejde efter barselsorlov, osv.

Denne aktivitet kan bruges, når du arbejder med unge. Det er vigtigt, at de vælger en forandring, de allerede har håndteret med succes, og at de ikke har noget imod at tale om det.

Svar derefter på følgende spørgsmål:

Hvad førte til forandringen? Hvad skete der lige før forandringen? Hvorfor skete forandringen?

Beskriv den proces, du har gennemgået under forandringen.

Hvad førte forandringen til?

Ville du gøre noget anderledes næste gang? Hvorfor?

Hvad ville du savne, hvis forandringen ikke var sket? Hvilken ny erfaring, evne, viden, osv. fik du af forandringen?

Når du ser tilbage, hvilke følelser har du i dag i forhold til denne forandring?

STOP OP OG REFLEKTER

Læs dine svar og tænk over dem:

- Hvad /hvem hjalp dig med at klare forandringen?
- Afprøvede du nogle strategier undervejs for at klare forandringen, eller gjorde du noget andet, end du normalt ville gøre?
- Hvad fortæller alt det om dig og din evne til at tackle forandringer i livet?

Referencer og yderligere læsning:

David, S. (2016). *Emotional Agility: Get Unstuck, Embrace Change, and Thrive in Work and Life*. New York: Avery Publishing Group.

Kashdan, T., Biswas-Diener, R. (2014). *The Upside of Your Dark Side: Why Being Your Whole Self - Not Just Your "Good" Self - Drives Success and Fulfilment*. New York: Penguin Random House.

<https://www.psychom.net/depression.central.grief.html>

VÆR IKKE BANGE FOR NEDERLAG – LAV KLOGE FEJL

Martina Švarcová

Der er en gammel vietnamesisk historie om en bonde, hvis hest gik væk fra ham en dag. Folk havde ondt af manden og sagde til ham, hvor uheldig han var. Men han svarede simpelthen: *"Det er hvad det er"*. Flere dage senere vendte hesten tilbage med endnu en hest. Nu kom folk til manden og sagde til ham, hvor utrolig heldig han var. Men han gav det samme enkle svar: *"Det er hvad det er"*. Flere uger senere brækkede hans søn et ben, da han red på den nye hest. Denne gang jamrede folk: *"Åh, hvor er det trist ... Hvilket uheld!"*. Og manden svarede igen: *"Nåh, det er hvad det er"*. En måned senere kom en hær til landsbyen for at rekruttere alle de unge mænd, og de førte dem væk. Alle, undtagen mandens søn. Og folk sagde: *"Hvor er du heldig!"*. Gæt hvad han svarede ...

Historien kunne fortsætte i det uendelige. Selvom den er gammel, gentager historien sig i vores tid. Behovet for at bedømme alt omkring os er kodet ind i os. Med udgangspunkt i vores forventninger, vores kulturelle og sociale sammenhænge og vores nuværende situation tilskriver vi 'plusser' og 'minusser' til alt omkring os. Ting og begivenheder er i sagens natur neutrale. Vores sinds behov for at dømme verden og give orden til den kan endda observeres i vores sprog. Alle planter, der har den frækhed at vokse i vores nellike-blomsterbed, kalder vi for ukrudt. Og da det at dømme ligger dybt i vores natur, kan det ikke komme som en overraskelse, at vores indre kritiker straks vækkes til live, når vi konfronteres med en fejl.

Selve ordet 'fejl' har ingen positive bibetydninger. Den fejltagelse, man begik i sit liv, et fejltrin, en fatal fejl ... vi kender disse udtryk alt for godt. Men hvad med en nyttig fejltagelse, en tankevækkende fejltagelse, en inspirerende fejltagelse? Kan du komme på andre variationer? Kan fejl være andet end dårlige?

Vi er ikke født med at tænke, at fejl er dårlige - det er noget, vi lærer gennem vores kultur. Du gætter sandsynligvis allerede på, hvor vores søgen efter perfektion stammer fra - behovet for at udføre opgaver fejlfrit, at handle korrekt og ikke begå fejl. Ja, det hele begynder med vores opdragelse. I løbet af vores barndom lærer vi, hvad der er rigtigt og forkert. Vi straffes for vores

Hvis du har brug for at dele viden med nogen, vil du så gøre det ved at fortælle en historie? Hvornår vil du gøre det? Og hvilken historie vil det være?

fejl og belønnes for at udføre opgaver. I skolen fokuserer vi primært på fejl. Vi tæller antallet af forkerte svar, ikke de rigtige. Vi lærer, at det er dårligt at begå en fejl. Det medfører, at vi undgår de situationer, hvor vi kan fejle. Vi er bange for at prøve nye ting, og frygten for at begå fejl styrer os hen imod perfektionisme. Vi er bekymrede og sammenligner os konstant med et ideal. Vi ønsker en perfekt verden og fejlfri partnere, børn, kollegaer og selvfølgelig os selv. Og det er en meget frustrerende måde at leve på. Af frygt for ikke at få succes opfylder vi pligtskyldigt vores opgaver og lever ofte et liv, som vi faktisk ikke kan lide. I årevis bestræber vi os på at få en ideel tilværelse, kun for at finde ud af, at vi slet ikke har levet.

Og det slutter ikke her. Når vi af frygt for at begå en fejl kun gør det vi ved, bliver vi mere og mere konservative i vores tænkning og opførsel. Og så rammer en krise pludselig, og vores sædvanlige adfærdsmønstre fungerer ikke længere. Krisen opfordrer os til at være kreative, tage en risiko og træde ind i mørket. Men da vi har undgået lignende situationer hele vores liv, bliver vi stressede og lammede. I tider, hvor forandring er en dagligdags begivenhed, er denne måde at reagere på ikke nyttig for os.

Hvordan kan vi betragte fejl på en ukritisk måde? Vi kan hente inspiration fra Roger von Oech, der er forfatter til mange bøger om kreativitet. Ifølge von Oech handler det ikke om at undgå fejl - det handler om at begå kloge fejl og bruge dem til læring. Det er ingen nyhed. Selv vores forfædre vidste det med talemåden "*du lærer af dine fejl*" (på dansk "*afskade bliver man klog*"), som findes i versioner på tjekkisk, tysk, spansk og mange andre sprog. Desværre har vi i afgørende øjeblikke en tendens til at glemme læren fra dem, der kom før os. Dengang vi lærte at gå og faldt utallige gange, hvordan kan det så være, at vi ikke blev afskrækkede fra yderligere forsøg? Fordi vores indre kritiker endnu ikke var udviklet.

Lad os undersøge, hvordan vi kan udfordre vores tænkning om at begå fejl, selv i den hastighed, hvormed vi laver dem. Kan den hastighed, hvormed vi fejler, være bevis for andet end vores fiasko, inkompetence og manglende ekspertise? Prøv at se det hele i et andet lys, hvor fejltagelser i det mindste ikke er negative. Måske har du allerede indset, at der ikke er noget banebrydende ved forestillingen om, at frekvensen af at begå fejl er direkte relateret til vores erfaringsniveau med en bestemt opgave. I rutinemæssige aktiviteter begår vi ingen fejl, men når vi prøver nye ting, kan vi ikke undgå dem. Som Woody Allen har sagt: "*Hvis du ikke fejler af og til, er det et tegn på, at du ikke afprøver noget nyt*". For at gøre en lang historie kort er fejl en

del af den menneskelige historie. Vores liv ville ikke være komplet, hvis vi ikke oplevede begge ekstremer.

Vi tror ofte, at succes og fejl ikke kan forenes. Intet kunne være længere væk fra sandheden. Thomas Alva Edison, Marie Curie-Sklodowska, Steve Jobs, Abraham Lincoln, Michael Jordan - alle disse personer måtte starte fra bunden adskillige gange for at overvinde deres såkaldte fejl for at komme derhen, hvor de endte til sidst. Deres historier viser os, at succes og fejl er to sider af samme mønt, en uadskillelig duo, der markerer vores livs fremskridt.

Hvordan man lærer ikke at frygte fejl

Livet er lettere, når du arbejder med dine fejl og lærer af dem. Lad os se på flere praktiske tips til at lære at acceptere vores fejl og gøre dem til vores allierede i stedet for fjender.



1. Træne 'risikomusklen'

Bryd dine vaner bevidst. Prøv at gøre tingene anderledes, men hold dig til sikre ting – intet, der skubber dig for meget ud af din komfortzone. Børst tænder med den anden hånd, eksperimenter med krydderier, brug andre farver

Par-arbejde: Bed dine elever om at dele en af deres fejl med deres makker. Facilitatoren skal ikke kommentere fejlene, kun bekræfte dem med et simpelt 'OK'.

end dem, du er vant til. Hvis du normalt planlægger alt, når du tager på tur, så bevæg dig ud på dybt vand og lad være med at planlægge noget på forhånd. Tag det første tog, der kommer ind på stationen, og se hvor det fører dig hen.

2. Hvad er det værste, der kan ske?

Hvis du er bange for at tage en dårlig beslutning, klare en eksamen eller en anden vanskelig situation, så stil dig selv et simpelt spørgsmål: "Hvad er det værste, der kan ske?" Og stil det samme spørgsmål igen og igen. Du finder måske ud af, at din frygt er meget større end det værste, der rent faktisk kunne ske, en møllesten, der unødigt trækker dig ned. Når du først har givet slip på den, kan du trække vejret frit og tage imod nye oplevelser.

3. Udvikle dit 'growth mindset'.

Begreberne 'fixed' (fastlåst) og 'growth' (udviklende) mindsets blev introduceret af den amerikanske psykolog Carol Dweck, der opfordrer folk til at udforske og arbejde på deres tankegang. Ved at ændre vores tankegang og vores syn på os selv ændrer vi vores liv betydeligt. Mennesker med 'fixed' mindsets mener, at talenter er dybtliggende træk, og de har oplevelsen af at blive mere påvirkede af ydre omstændigheder. De kan ikke lide at tage risici af frygt for at begå fejl og mislykkes. Som et resultat undgår de mange udfordringer. De tager ofte feedback personligt og bliver frustreret over andres succes.

Hvis du i det mindste delvist ser dig selv i denne beskrivelse, er der ingen grund til at bekymre sig. De fleste mennesker har ikke et rent 'fixed' eller et rent 'growth' mindset, selv om det ene af de to mindset som regel er mest fremherskende. Desuden er forholdet mellem de to mindset et spørgsmål om vores overbevisning og kan derfor ændres. Det er her, vores 'growth' mindset kommer ind. Hvis vi tillader vores sind at være friere, begynder vi at tro på, at vi kan påvirke mange ting i vores liv og løbende udvikle vores potentiale. Vi oplever glæde ved at prøve nye ting og ser frem til nye udfordringer. Vi ser ikke fejl som en personlig fiasko, men snarere som en måde at lære på. Vi tager ikke kritik personligt og er i stand til at lære af den. Vi bliver inspirerede af andres succes.

Oplever du, at det urealistisk at have et 'growth' mindset? Til at begynde med kan du prøve at kortlægge selv, hvor dit mindset har tendens til at blive 'fixed', og hvor det er 'growth'-orienteret. I hvilke situationer er du bange for at tage unødvendige risici? Hvornår overbeviser du dig selv om, at ting ikke er mulige eller at du aldrig har været god til noget? Væg én ting, ideelt set noget, du virkelig gerne vil gøre lige nu, og prøv en anden tilgang. Et skridt ad gangen. Du vil opdage, hvor befriende det kan være.

VORES TIP:

Endnu et råd. Hvis du vil udvikle et 'growth' mindset hos dine elever eller kollegaer, skal du vise dem, at du ikke beundrer dem for deres resultater, men for hvordan de opnåede dem. Dette vil motivere dem til at prøve andre, sværere opgaver. De vil ikke føle noget pres for at få det bedst mulige resultat, hvilket betyder, at de ikke vil være bange for at mislykkes. Og det kan endda være, at de begynder at nyde deres arbejde eller uddannelse mere!

4. Vær ikke bange for at indrømme dine fejltagelser

Vi er vant til at forbinde vores personlige værdi til vores succes og ser hver fejltagelse som en personlig fiasko, der mindsker vores værdi. At indrømme at vi har begået en fejl kan være smertefuldt. Det er vigtigt at indse, at vores værdi ikke er knyttet til vores samling af succeser, fordi succes er et relativt udtryk. Ved at anerkende det faktum, at det er menneskeligt at begå fejl, og at vi har ret til at begå dem, bliver det også lettere at indrømme dem. Desuden er det ikke et tegn på svaghed at indrømme en fejl. Tværtimod - det er kun de modige og stærke, der kan gøre det. Folk omkring os vil sætte pris på vores evne til at indrømme fejltagelser. Især børn føler stor lettelse, når de voksne omkring dem begår fejl og indrømmer dem. På denne måde ser børn, at selv voksne, som normalt ved alt og kan gøre alt, kun er mennesker, og de vil respektere dem mere for det.

VORES TIP:

Hvordan får jeg det til at fungere i praksis? Hvis du er lærer, så tal om en fejl, du har begået i dit liv i dine lektioner. Analyser det og vis eleverne, hvad du har lært af det. Det vil være en uvurderlig læring for dem at se, at det kan være nyttigt at begå fejl. Eller lad dig inspirere af 'FuckUp Nights', hvor berømtheder indrømmer deres fejl ved at tale om ting i deres liv, der ikke lykkedes, hvad denne 'fiasko' gav dem, og hvad de har gjort anderledes siden da. Prøv at arrangere en lignende øvelse med dine elever eller venner. At grine af vores egne fejl er en stor lettelse og er også et tegn på, at vi har fået visdom, takket være vores fejltagelser.

5. Sammenlign ikke dig selv med andre

Det er ikke nemt at undgå at sammenligne dig selv med andre, for vi blev alle opdraget til at gøre det. Uanset hvad, så lad os prøve at ændre det. Den følgende fortælling fra *The Wisdom of No Escape* af den buddhistiske lærer Pema Chödrön kan give os indsig.

Der er en historie om en gruppe mennesker, der klatrer op til toppen af et bjerg. Det viser sig, at bjerget er ret stejlt, og så snart de kommer op i en bestemt højde, kigger et par mennesker ned og ser, hvor højt oppe de er, og de stivner helt. De havde nået deres grænse og kunne ikke bevæge sig ud over den. Frygten var så stor, at de ikke kunne bevæge sig. Andre mennesker vandrede videre, lo og talte, men da stigningen blev stejlere og mere skræmmende, begyndte flere at blive bange og stivne. Hele vejen op på dette bjerg var der steder, hvor folk mødte deres grænse, bare stivnede og ikke kunne gå længere. De mennesker, der nåede toppen, nød udsigten og var meget glade for at have nået dertil.

Hvad fortæller historien os? Var de der nåede toppen vinderne? Og de, der mødte deres grænse, var de tabere? Hvordan ville du have det, hvis du befandt dig i deres situation og var ude af stand til at komme op til toppen? Ville du kunne se noget nyttigt i denne situation?

Den nordlige Cheyenne indianer har en talemåde: *"Døm ikke din nabo, før du går to måneder i deres mokkasiner"*. Denne historie fortæller noget lignende. Hvis vi kun skal beskrive, hvad der skete på bjerget uden at dømme, ville vi sige, at alle til sidst nåede deres grænse. De mennesker, der først holdt inde med at klatre, var ikke kujoner. I stedet for at nå toppen fik de en livslektion. Hvis de kan lære af det, venter der en anden top, som de ikke engang kan forestille sig. Folk, der nåede toppen var ikke nødvendigvis helte – det kan være, de bliver konfronteret med en grænse et andet sted.

Derfor er det meningsløst at plage os selv med tanken om, at andre mennesker er bedre, at bekymre os om, at vi ikke har præsteret noget og at fokusere på vores såkaldte fejl. Man ved aldrig – dem, der nåede deres fiktive mål, kan senere møde deres grænse på en sti, der for os føles som at gå en tur i parken. Alle står over for deres egne udfordringer. Lad os ikke opfatte dem som fiaskoer, men som muligheder. Uanset om vi har nået toppen eller ej, er vi ikke bedre eller dårligere. Vi er hvad vi er.

Yderligere læsning og referencer:

Chödrön, P. (2012). *The Wisdom of No Escape: How to Love Yourself and Your World*. Element.

Dweck, Carol S. (2017). *Mindset - Updated Edition. Changing The Way You think To Fulfil Your Potential*. London: Robinson.

Von Oech, Roger (1990). *A Whack on the Side of the Head: how you can be more creative*. New York, USA: Warner Books.

www.fuckupnights.com

TEORIER, DER UNDERSTØTTER REFLEKSION

Siobhan Neary

Der er mange teorier og modeller, som kan hjælpe os med at udvikle reflekterende praksis. Karrierevejledning trækker på teori og praksis fra en række discipliner, herunder undervisning, psykologi, rådgivning og socialt arbejde. Disse inspirationskilder giver os mulighed for at lære af beslægtede erhverv, der gør vores praksis både rigere og stærkere.

I dette kapitel præsenterer vi to teorier om, hvordan du kan blive en reflekterende praktiker. De to teorier bygger på tilgange til refleksion og bevæger sig i retning af mere kritisk tænkning og refleksive tilgange, der strukturelt udfordrer vores rolle, når vi støtter dem, vi vejleder.

De to teorier:

- Donald Schön: Den reflekterende praktiker
- Christopher Johns: At blive en reflekterende praktiker

Schön: Den reflekterende praktiker. Hvordan fagprofessionelle reflekterer over handling

Donald Schön udviklede sine teorier om reflekterende praksis ved at undersøge en række professionelle erhverv, herunder psykoterapi, arkitektur og ingeniørarbejde. Han ønskede at forstå, hvordan fagprofessionelle udvikler deres viden og mere specifikt, hvordan de forbinder teoretisk viden med det, de observerer i praksis.

Inden for denne sammenhæng udforskede Schön begrebet 'at vide' og hvordan praksisudøvere deler og kommunikerer dette koncept med andre. Schön bemærkede, at udøverne reflekterede intuitivt, mens de var involveret i deres praksis, og at de brugte denne 'viden' til at overkomme unikke, usikre og modstridende situationer (Schön, 1983).

Schön præsenterede sin teori som 'refleksion-over-handling' og 'refleksion-i-handling'.

Refleksion-over-handling er en bevidst proces, hvor den fagprofessionelle retrospektivt undersøger en situation og kritisk analyserer og vurderer den, efter en aktivitet har fundet sted. Denne metode giver praksisudøveren tid og plads til at udforske aktiviteten på afstand. På vej hjem fra arbejde tænker udøveren muligvis tilbage på de samtaler, hun har haft den dag, og vælger en samtale, hun gerne vil tænke igennem. Hun beslutter muligvis at reflektere over de taktikker og tilgange, hun brugte til samtalen med den pågældende person: Hvorfor valgte hun lige netop dem? Hvordan forventede hun, at personen ville reagere? Var dette det bedste valg? Var der andre valgmuligheder?

I hvilke situationer oplever du, at kritisk refleksion er nemt? Og hvornår er det ubehageligt?

Denne proces tager tid og giver udøveren mulighed for at overveje, hvad man kan gøre anderledes i fremtiden i en lignende situation. Processen hjælper den fagprofessionelle til løbende at vurdere og revurdere sine handlinger.

Refleksion-i-handling er mere umiddelbar, selv om vi deltager i en lignende proces. Det er en type eksperimentel refleksion, der sker næsten ubevidst, når vi vurderer og reagerer på, hvad der sker i nutiden. For at være effektiv kræver refleksion-i-handling en høj grad af lytning - ikke kun at lytte til hvad der bliver sagt, men også at fortolke, hvad det betyder. Som professionelle karrierevejledere gør vi det som en selvfølge, men det er vigtigt, at vi anerkender det. Som fagprofessionel trækker du på din viden, erfaring og færdigheder til at vurdere en situation, identificere et sæt tilgange eller teknikker, overveje hvilken af dem, der kan være mest effektiv, og derefter anvender du den i den aktuelle situation.

For eksempel kan en person bede dig om at hjælpe med at beslutte et handlingsforløb. Hvilket kursus skal hun vælge? Som upartisk fagprofessionel er det ikke dit ansvar at træffe en beslutning for personen, men at hjælpe med at beslutte, hvilket kursus, der bedst passer til personens interesser, ambitioner og omstændigheder. Under samtalen reflekterer du over dette og beslutter, hvordan du bedst kan hjælpe den enkelte med at træffe en beslutning, mens du forbliver upartisk. Inden for denne reflekterende aktivitet er processen en del af den umiddelbare beslutningsproces.

Johns: At blive en reflekterende praktiker

Christopher Johns arbejde stammer fra sygepleje og er fokuseret på at hjælpe fagpersoner med at udtrykke den viden, de bruger i deres daglige arbejde. I lighed med Schön bruger Johns to perspektiver: Kigge ind og Kigge ud. De to perspektiver har fokus på vigtigheden af opmærksomhed og at være opmærksom på sig selv i udførelsen af praksis. De understreger vigtigheden af følelser og anerkender det indbyrdes forhold mellem tanker og følelser under refleksion.

Kigge ind har fokus på, at fagudøveren giver sig tid til at rette sin opmærksomhed mod sine følelser og tanker. Ifølge Johns skal de fagprofessionelle være opmærksomme på deres personlige tilgang til refleksion og hvordan de reagerer inden for den specifikke sammenhæng. Det forfriskende ved denne tilgang er erkendelsen af, at enkeltpersoner kan reagere og handle forskelligt i forskellige situationer. Når man bruger en '*kigge ind*' tilgang, skal fagpersonen have et værktøj ved hånden til at nedskrive eller optage sine refleksioner, måske en notesbog og en pen eller en lydoptagelsesenhed. Den første refleksionsfase er at skrive ned, hvad der virker til at være mest betydningsfuldt ved en specifik situation.

Kigge ud, som er anden fase, bygger på den første fase ved at komme med beskrivelser af tanker og følelser. Hertil kommer en række spørgsmål, der hjælper fagudøveren med at udforske sin situation mere detaljeret - man vil måske føje til fortællingen fra første fase ved at præsentere situationen mere detaljeret.

Følgende spørgsmål skal overvejes:

Æstetik (Kunsten 'hvad vi gør', vores egne oplevelser)

- Hvad prøvede jeg på at opnå?
- Hvorfor reagerede jeg, som jeg gjorde?
- Hvad var konsekvenserne for den vejledte?
- Hvordan havde andre det?
- Hvordan vidste jeg dette?

Personlig (selvbevidsthed)

- Hvorfor følte jeg det på den måde?

Etik

- Handlede jeg for at få de bedste løsninger?
- Hvilke faktorer påvirkede mig, enten inden i mig selv eller i omgivelserne?

Empiri

- Hvilken viden gav mig indsigt eller kunne have gjort det?

Refleksivitet

- Forbinder situationen sig til tidligere erfaringer?
- Hvad ville konsekvenserne af alternative handlinger være for den vejledte / andre / mig selv?
- Hvordan har jeg det med denne oplevelse?
- Kan jeg som en konsekvens af det støtte mig selv og andre bedre?
- Hvor 'tilgængelig' er jeg i forhold til at arbejde med personer / familier/ personale og hjælpe dem med at imødekomme deres behov?

Disse spørgsmål giver nyttige stikord, der kan hjælpe fagudøvere til at arbejde systematisk med refleksion. De er især nyttige i en kritisk situation, fx i en samtalsituation med elev og forældre, hvor forældrene bliver meget kede af det eller vrede. Spørgsmålene er tæt knyttet til etik og kan derfor hjælpe en fagprofessionel i et etisk dilemma. Endelig kan spørgsmålene også hjælpe fagudøveren med at rette sin opmærksomhed mod sine egne følelser, såvel som elevens og dennes forældre.

Yderligere læsning og referencer:

Johns C. (1995). Framing learning through reflection in Carper's fundamental ways of knowing in nursing. *Journal of Advanced Nursing*. 22: 226-34

Schön, D. (1983). *The reflective practitioner, how professionals think in action*. New York: Basic Books.

Her er nogle eksempler på spørgsmål. Kan du komme i tanke om andre?

Hvilke spørgsmål dukker op, når du læser artiklen? Hvad vil du afprøve?

REFLEKTERENDE PRAKSIS I FAGLIG UDVIKLING

Elisabeth Graungaard

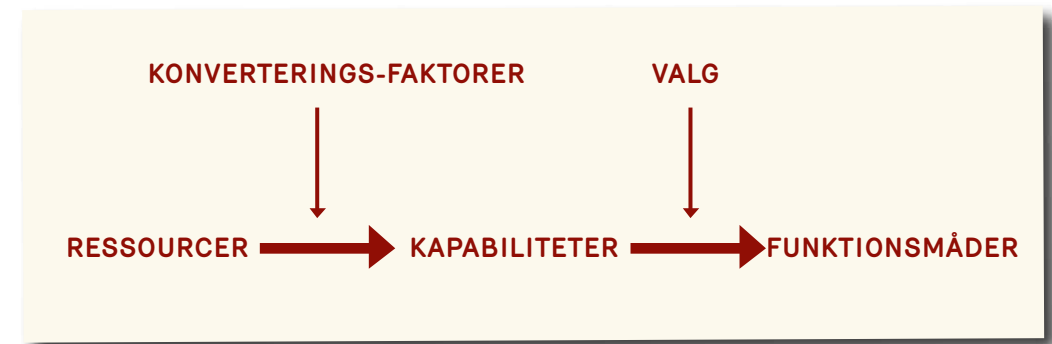
Emma har været skolevejleder for en stor gruppe elever i to år. Hun er inspireret af Albert Bandura, en canadiskfødt amerikansk psykolog, der er kendt som ophavsmanden til socialkognitiv teori og udtrykket *self-efficacy*, som betyder en persons tro på sin evne til at opnå succes i en bestemt situation. Ifølge Bandura vil unge med en stærk oplevelse af *self-efficacy* betragte problemer som udfordringer, de har brug for at mestre. De udvikler en dybere interesse for aktiviteter, som de deltager i, de har nemmere ved at overvinde barrierer, de støder på, og de kommer sig hurtigt efter tilbageslag og skuffelser.

Emma har fokus på at styrke de unges oplevelse af *self-efficacy* ved at give dem muligheder for at få 'mestrings-oplevelser' og anerkende de unges glæde ved at nå deres mål. Hun arrangerer også møder med andre unge, som eleverne betragter som rollemodeller. Hun arbejder med begrebet *self-efficacy* hver gang hun møder unge, der er uafklarede, og hun er optimistisk med hensyn til, hvordan hun fremadrettet kan arbejde med dette perspektiv.

Nu er Emma kommet i tvivl om sin praksis. Sidste måned talte hun med to unge, Anna og Peter. De fortalte hende, at de havde lagt en plan for deres fremtid.

Efter samtalen indså hun, at hun ikke vidste, hvad hun skulle stille op med unge, der allerede har truffet et valg af uddannelse. Hun begynder at blive usikker på sin praksis og oplever mangel på selvtillid. Skal hun acceptere de unges valg, eller skal hun udfordre deres beslutning? Hun synes det er svært at udfordre en beslutning, der allerede er taget.

Emma er optaget af at være en god vejleder. Hun deler sine bekymringer med en kollega, som siger, at *Amartya Sens kapabilitetsmodel* måske kan hjælpe hende. Amartya Sen er en indisk økonom og filosof, der taler om den enkeltes 'kapabiliteter'. Han forstår kapabilitet som en persons faktiske mulighed for at gøre forskellige ting, som personen værdsætter at gøre. Kapabiliteter betragtes som den enkeltes frihed til at vælge mellem forskellige former for livsudfoldelse.



I denne sammenhæng kan *Funktionsmåder* (væren og gøre) forstås som forskellige jobfunktioner, som unge kan opnå. *Kapabiliteter* er de unges faktiske frihed til at vælge mellem forskellige uddannelsesmuligheder, afhængigt af deres informationsniveau og de livserfaringer (*Ressourcer*), som de unge har adgang til. Hvis eleverne kun har adgang til ganske få ressourcer, før de foretager deres uddannelsesvalg, så vil deres frihed til at vælge være indskrænket, og de oplever, at deres fundamentale handle- og være-muligheder på arbejdsmarkedet er begrænsede.

Kapabilitetsmodellen hjælper Emma med at forstå, at det ikke er tilstrækkeligt at give unge en lille mængde generel information om uddannelse. Den enkelte unge supplerer denne begrænsede mængde information med sine sparsomme personlige livserfaringer (*Ressourcer*), og det bliver omsat til specifikke, begrænsede kapabiliteter. For at udvide de unges *funktionsmåder*, må vejlederne sørge for, at eleverne får flere værdifulde muligheder at vælge ud fra.

Emma opdager, at hun har brug for at fokusere meget mere på at understøtte kapabiliteter ved at give unge adgang til flere ressourcer i deres valgproces. Hun ønsker at give eleverne muligheder for at foretage andre valg, før de træffer den endelige beslutning. På denne måde får unge reelle muligheder for at træffe andre valg. I samarbejde med en lærer introducerer hun eleverne for en række vejledningsaktiviteter. De unge får kendskab til en bred vifte af uddannelsesmuligheder og jobs, de deltager i erhvervspraktik og besøger relaterede uddannelser. De får tid til at reflektere, dele deres erfaringer og videregive oplysninger til hinanden. Under hele forløbet opmuntrer hun de unge til at være åbne og afsøgende ved at bede dem om at observere, få erfaringer og udsætte deres beslutninger, til forløbet med vejledningsaktiviteter er afsluttet.

Hvilken karriere drømte du om at forfølge i en alder af 15 år, og hvordan har din karriere formet sig? Hvordan påvirker dine personlige karriere-erfaringer dit arbejde?

Kan du huske en film eller en roman, hvor hovedpersonen tvivler på sig selv? Hvordan oplevede du det?

Tre måneder efter sin nye praksis møder Emma den kollega, der foreslog Sens tilgang om kapabiliteter. Emma fortæller hende, at hun har succes med tilgangen, og at det har hjulpet unge som Anna og Peter. I stedet for at træffe afgørende beslutninger om deres fremtid, holder eleverne nu deres muligheder åbne, så længe de er i gang med processen, hvor de tilegner sig en større viden og en bred vifte af erfaringer med uddannelsesvalg. De reflekterer over forskellige muligheder og ender med at træffe mere værdifulde valg.

I hvilke situationer vil du gerne have indflydelse på elevernes valgmuligheder?

Emmas erfaringer får hende til at indse, at hun virkelig kan gøre en forskel på den måde, eleverne ser på deres valgproces. Hun oplever de gavnlige virkninger af hendes karrierevejledning og har genvundet en stærk følelse af at være en kompetent vejleder. Omsider opdager Emma, at det ikke altid er tilstrækkeligt kun at følge én tilgang, fordi den ikke passer til alle situationer. Mens hun eksperimenterer med forskellige tilgange, forstår hun Banduras visdom:

"Succes opnås ved at lære af mislykkede bestræbelser. Det er vigtigt at opleve fiasko. Dette gøres ved at anskue enhver fiasko som en læringsmulighed og en chance for at nå kompetence med en anden tilgang."

STOP OP OG REFLEKTER

- Hvad værdsætter du og tror vil gavne din vejledning?
- Har du oplevet, at dine værdier og overbevisninger ikke har været tilstrækkelige, og at det er nødvendigt at finde andre måder at hjælpe unge til at vælge uddannelse?
- Hvor ofte stiller du spørgsmål til din egen praksis?
- Hvilken strategi har du for at holde valgprocessen åben?

Yderligere læsning og referencer:

<https://albertbandura.com/>
<https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanEncy.html>
<https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/self-efficacy.html>

Skovhus, Randi Boelskifte (2016). A focus on educational choice has social justice consequences – an empirical study informed by Sen's capability approach. Published in: *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*. April 2016, Issue 36 | 1 54

Retrieved from:

[https://www.ucviden.dk/portal/en/publications/a-focus-on-educational-choice-has-social-justice-consequences\(3b66157b-2ecf-4395-a0dd-d9cedb09fe8a\).html](https://www.ucviden.dk/portal/en/publications/a-focus-on-educational-choice-has-social-justice-consequences(3b66157b-2ecf-4395-a0dd-d9cedb09fe8a).html)

UDBRÆNDTHED – MINDFULNESS KAN VÆRE LØSNINGEN

Katerina Tsami

Martin vågnede en morgen og følte sig meget træt, selv om han havde sovet i næsten otte timer. Det var en varm og solrig søndag morgen, og hans ven ringede til ham for at invitere ham til et spil squash og en drink bagefter. Martin var ikke i humør til det. Han havde så meget arbejde, der skulle gøres, flere artikler han skulle læse og forberedelser til næste uges samtaler, så han synes ikke, at han havde tid til at have det sjovt. Han afviste sin vens forslag og tændte for computeren. Han indså hurtigt, at han ikke kunne koncentrere sig om noget, og han blev ved med at fortælle sig selv *"Jeg føler mig som en fiasko, tiden går, og jeg er ikke blevet færdig med det, jeg skulle gøre"*.

Dagen efter oplevede han, at han blev irriteret på de studerende, som han ikke syntes var opmærksomme nok. Han havde haft en nagende følelse af frustration de sidste par måneder og havde samtidig haft følelser af tristhed og utilstrækkelighed. Han havde på en eller anden måde mistet glimtet i øjet, som om hans liv ikke længere var helt eller farverigt. Hans venner og kollegaer oplevede subtile ændringer ved hans adfærd og foreslog, at en psykoterapeut muligvis kunne hjælpe. Først nægtede Martin at acceptere, at han havde brug for hjælp. Han troede, at han havde det fint, og hvis det lykkedes for ham at få mere søvn, ville alt snart vende tilbage til det normale. Han troede, at kun "skøre mennesker" besøgte psykoterapeuter, og at det ville være et tegn på svaghed fra hans side at gøre det. Mange søvnløse nætter gik, indtil han endelig indså sit behov for hjælp.



Martins terapi gav ham færdigheder til at ændre det, han tænkte om sig selv og sin nuværende situation. Han lærte om udbrændthed, som han erkendte havde haft en dybtgående indvirkning på hans liv.

Udbrændthed er en tilstand af fysisk, følelsesmæssig og mental udmattelse, forårsaget af overdreven og langvarig stress. Udbrændthed kan forekomme med fysiske symptomer som hovedpine, ændring i appetit eller søvn, nedsat immunitet, hyppig sygdom, osv. Der kan også være følelsesmæssige tegn som følelser af hjælpeløshed, manglende motivation, mangel på selvtilid og nedsat trivsel. Alt det kan føre til adfærdsmæssige ændringer, såsom isolation, over-springshandlinger, alkohol- eller stofmisbrug og anden selvdestruktiv adfærd.

Dette var en udfordrende tid for Martin, men efter en række samtaler, hvor han udtrykte sine følelser og modtog feedback på sine tanker, fik han værdifuld indsigt. Han lærte at tage sig bedre af sig selv og leve et liv, der er mere i overensstemmelse med hans værdier.

Martin lærte, at han ikke kunne fjerne den ængstelse, han følte, men at han kunne forholde sig til ængstelsen. Det første skridt var at blive opmærksom på alle de gange, han følte spændinger i sin krop. Han forstod, at det var afgørende for ham at observere alle sine tanker, følelser og indre verden på en venlig og nysgerrig måde, snarere end med en kritisk holdning. Det var ikke hans skyld, at hans sind fortsatte med at fortælle ham de samme historier om, hvor perfekt han skal være, at han ikke må have det sjovt, eller at han kun er god nok, hvis han brillerer blandt sine jævnaldrende. Det var bare historier.

Vores sind producerer hele tiden tanker om os selv og verden omkring os. Ofte forsøger vi at undgå eller undertrykke dem, men det gør kun tingene værre. Martin lærte at træde et skridt tilbage og observere sine tanker som en nysgerrig videnskabsmand i stedet for at drukne i dem. Hans terapeut hjalp ham med at forstå, at ængstelige tanker er som skyer på himlen; nogle gange er det solrigt, og andre gange er himlen fuld af skyer. Himlen bagved er der dog - iagttager alle ændringer, rummer dem og bliver ikke generet af dem. En nyttig måde at blive opmærksom og nysgerrig på, hvad vores sind fortæller os, er ved at bruge de 3N'er: *Notice* - lægge mærke til vores tanker, *Name it* - give et navn til historien, som sindet fortæller os, og derefter *Neutralize it* - beslutte, med venlighed, at neutralisere det og sige "*Tak for at fortælle mig det, jeg har ikke rigtig brug for det nu*". At gøre dette hjælper os med at skabe en vis afstand til vores kritiske tanker uden at bekæmpe dem. Vi erkender, at disse tanker er vores egne, og at vi observerer dem, men at vi

Dit hoved skal også hvile. Tag dig tid i dine daglige rutiner med at lade dit sind flyde frit. Dette frigør plads til nye idéer.

har valgt at lægge dem til side med venlighed, da vi ønsker at leve vores liv på en meningsfuld måde.

I løbet af sine sessioner lærte Martin også, at ængstelige tanker og forstyrrende følelser opstår, når vores sind overlades til at spekulere på fremtiden og skabe mulige scenarier. På den måde mister vi kontakten med 'her og nu'. Det eneste øjeblik vi rent faktisk har. Gradvist lærte han at bringe sit sind tilbage til nutiden ved hjælp af sin krop. Vores krop har en unik måde at engagere sig i det nuværende øjeblik på, og brugen af vores sanser (lugt, smag, syn, hørelse) kan føre os tilbage til 'her og nu'.

Det kan være lige så nemt at øve mindfulness som det er at udføre andre daglige aktiviteter, som at børste tænder eller tage et bad. Mens du udfører denne aktivitet, skal du prøve at holde fokus på den; tænk på dine kropsbevægelser, lugten, smagen, synet, lydene. Når du børster tænder, så fokuser på tandbørstens form og hvordan materialet føles i din hånd. Hvad farve er tandbørsten? Hvad er temperaturen på tandpastaen? Hvordan smager det? Hvilke lyde er der, når du børster tænder? Læg mærke til de ting, du kan lugte. Når dine tanker strejfer omkring, skal du bemærke det og derefter vende din opmærksomhed tilbage til dine sanser. Når idéer dukker op i dit sind, skal du lægge mærke til dem og forsigtigt vende tilbage til at fokusere på det, du laver. Hvis du oplever en intens tanke, skal du anerkende den uden fordømmelse og igen fokusere på den aktivitet, du har valgt.

Et sidste område, Martin udforskede, var at lære at leve efter sine værdier og sine egne ønsker. At forfølge ting, der var i modstrid med hans inderste ønsker eller endnu værre - gik imod hans værdier - fik ham til at føle sig elendig og ineffektiv i sit liv. For at han i sidste ende kunne leve et tilfredsstillende liv, måtte han koncentrere sig om det, der betød noget for ham, ved først og fremmest at være opmærksom på sine egne behov og være villig til at observere vanskelige følelser. Relationen til de studerende og forberedelse af engagerende samtaler er ganske vist vigtige elementer i hans liv, men han er kommet til en forståelse af, at han ikke kan tage sig af andre, hvis han ikke først tager sig af sig selv.

Yderligere læsning og referencer:

- Harris, R. (2017). Simple Steps to Self-Compassion. Retrieved from <http://thehappinesstrap.com/wp-content/uploads/2019/08/Simple-Steps-to-Self-Compassion-by-Dr.-Russ-Harris-2.pdf>.
- Harris, R. (2018). How to develop self-compassion in just about anyone. Retrieved from <https://contextualconsulting.co.uk/wp-content/uploads/2020/02/How-to-Develop-self-Compassion-Russ-Harris.pdf>
- Neff, K. Self-Compassion <https://self-compassion.org/the-three-elements-of-self-compassion-2/>

Prøv 'spontan' beslutningstagning fra tid til anden. Hvis du ikke kan beslutte, hvad du skal spise til middag eller hvilken film du vil se i biografen, så beslut dig inden for ti sekunder.

Kender du dine kerneværdier og sande drømme? Hvor kommer de fra?

AT REFLEKTERE KRITISK OVER SOCIAL RETFÆRDIGHED

Siobhan Neary

Neil Thompson, Personlig, Kulturel, Strukturel (PSC) model

Neil Thompsons arbejde med anti-diskriminerende praksis forbinder refleksion med refleksiv praksis og kritisk tænkning. Vi bevæger os væk fra kun at tænke på refleksion i et én-til-én-forhold med den person vi vejleder, til også at inddrage den ydre virkelighed, hvori forholdet udvikler sig. 'Refleksion' er i det væsentlige en intern aktivitet, hvorigennem vi vurderer os selv og vores præstationer. 'Refleksiv praksis' er et meget bredere begreb, da det erkender og anerkender det eksterne miljø, og hvordan dette kan have indflydelse på relationen mellem vejleder og de personer, der vejledes.

Thompsons arbejde tager udgangspunkt i socialt arbejde og fokuserer på social retfærdighed. Det afspejler en af de aktuelle retninger inden for karrierevejledning, der anerkender, at der ikke er lige muligheder for alle, og at vi professionelle karriereudøvere kan arbejde på at give det opmærksomhed ved at udfordre de kulturelle og strukturelle barrierer, der begrænser dem, vi vejleder. Hooley, Sultana og Thomsen (2018) har skrevet udførligt om social retfærdighed og den rolle, karrierevejledning kan spille i forhold til det. De udfordrer os til at stille spørgsmålstegn ved, hvis interesser vi arbejder for, og at vi som fagudøvere skal være mindre passive med at acceptere social ulighed som 'det normale'. Teorier som Thompsons giver på tilsvarende vis erkendelse af undertrykkelse en central position i vejledningspraksis.

Thompson (2005) forbinder personlige erfaringer, overbevisninger og holdninger inden for vores samfundsgruppe. Dette indrammes derefter i en samfundsmæssig sammenhæng. Hans model foreslår, at man udforsker undertrykkelse på tre niveauer, og den viser, hvordan magtforhold forbinder enkeltpersoner med grupper og det bredere samfund.

- **Det personlige niveau** - dette fokuserer på individets overbevisninger og kan relateres til fordomsfulde synspunkter, der fokuserer på race, køn, seksuel orientering, osv. En persons overbevisning udtrykkes gennem tanker og følelser og kan være baseret på personens oplevelser med andre.
- **Det kulturelle niveau** - dette fokuserer på fælles eller samfundsmæs-

sige værdier og kan relateres til de typer jobs /erfaringer, der er acceptable. For eksempel går unge med en bestemt kulturel baggrund ikke på universitet eller forventes at gå ind i erhverv som læge eller revisor. De opretholdes gennem konsensus og overensstemmelse af, hvad der er normaliserede synspunkter inden for samfundsgruppen.

- **Det strukturelle niveau** - anerkender, hvordan disse personlige og kulturelle synspunkter kan styrkes af samfundet gennem medierne, religionen og regeringen. Dette niveau ser på forstærkningen af undertrykkelse gennem sociale, økonomiske og politiske faktorer, der påvirker individers livsvalg. For eksempel er ungdomsarbejdsløshed påvirket af arbejdsgivernes forventninger til færdigheder, kvalifikationer og erfaringer.

Hvis du beslutter dig for at tænke over nogle af disse problemstillinger, kan det være, at du vil optage eller videofilme en samtale med en klient / elev / studerende (med tilladelse) og tænke over, hvordan din praksis enten styrker eller udfordrer anti-diskriminerende praksis. Du kan vælge at bruge en af refleksionsmetoderne fra artiklen 'Teorier der understøtter refleksion'. Det kan også være en god idé at drøfte personens svar med en kollega.



Prøv at klarlægge følgende:

- Hvad overvejede du på forskellige tidspunkter under samtalen - hvor- for overvejede du det? Hvilke faktorer bidrog til dine overvejelser?
- Hvilke antagelser gav du udtryk for eller understøttede? Hvad tog du eller den vejledte for givet? Hvad handlede det om, hvad førte perso- nen til disse antagelser?
- Hvilke personlige, kulturelle og strukturelle overbevisninger genkend- te du? (lav en liste). Hvordan har du forholdt dig til dem, og hvad kunne du ellers have gjort for at udfordre disse synspunkter?

Denne artikel er bare et udgangspunkt for at lære mere om, hvordan reflek- sion, refleksiv praksis og kritisk tænkning er en afgørende og undervurderet del af vores professionelle praksisudøvelse. Det vigtige er, at du begynder at bruge disse tilgange og tilpasser dem til din egen praksis.

STOP OP OG REFLEKTER

Hvad er din sædvanlige 'sociale boble'? Prøv at besvare følgende spørgsmål:

- Bor du i en storby eller i et lille landsbysamfund?
- Inden for hvilke områder arbejder dine venner og familie?
- Hvor veluddannede er folk omkring dig?
- Hvad laver du normalt i din fritid?
- Er du medlem af et samfund, en kirke eller en anden samfundsgruppe?
- Er du på nogen måde medlem af et mindretal?
- Kan du komme i tanke om nogen anden social eller kulturel klasse, du forholder dig til, og nogen, du ikke gør?

Yderligere læsning og referencer:

Bassott, B. (2013). *The reflective journal*. London: Palgrave.

Bassott, B. (2015). *The reflective practice guide*. Abingdon: Routledge.

Hookey, T., Sultana, R. & Thomsen, R. (2018). The neo-liberal challenge to career guidance: Mobilising research, policy and practice around social justice. In T, Hookey, R, Sultana & R, Thomsen (Eds.) *Career guidance for social justice*. London: Routledge.

<https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/> - En hjemmeside om karrierevejledning og social retfærdighed, med diskussioner og debat.

<https://www.slideshare.net/EuroguidanceSrbija/the-importance-of-the-reflexive-practice-in-career-guidance-and-counselling>

Neary, S. (2019). The importance of reflexive practice. Euroguidance Serbia, Annual Conference, Belgrade, 3. oktober 2019.

Reid, H. (2016). *Introduction to Career Counselling & Coaching*. London: Sage.

Thompson, N. (2016). *Anti-discriminatory practice*. London: Palgrave.

ETIK, UPARTISKHED OG OPLEVELSE AF AT HAVE INDFLYDELSE

Nicki Moore

De, der arbejder i 'hjælpende' erhverv, vil lejlighedsvis blive præsenteret for problemstillinger, der føles ubehagelige, udfordrer deres egne værdier og overbevisninger og resulterer i etiske dilemmaer, forbundet med at vælge hen- sigtsmæssige holdninger, adfærd og tilgange. Inden for karriereudvikling hen- viser etik til de moralske principper, der styrer den måde, vejledere praktiserer på. Lyt med her, når to praksisudøvere, Rachel og John, diskuterer et etisk dilemma, og prøv at beslutte dig for en hensigtsmæssig fremgangsmåde ...

Rachel: *Åh John, jeg er glad for at du stadig er på kontoret. Jeg har virkelig brug for at tale om noget, der skete i dag, da jeg havde en samtale med en klient.*

John: *Du lyder som om du er rystet. Hvad skete der?*

Rachel: *Jeg talte med en 17-årig kvinde fra Somalia i dag. Hun er meget klog. God til matematik og elsker fysik. Hun forventer gode karakterer i sine eksamener. Hun fortalte mig, at hun virkelig gerne vil være ingeniør. Hun drømmer om at efterlade en arv efter sin karriere som civilingeniør. Hun ville elske at vende til- bage til Somalia en dag og hjælpe med store infrastruktur projekter. Hun er en stor inspiration.*

John: *Det lyder godt. Så hvad er problemet?*

Rachel: *Hendes forældre lægger pres på hende for at hun kan blive gift og få en familie. Hun siger, at hun ikke vil giftes. Måske senere, men nu vil hun koncentrere sig om sin karriere. Jeg vidste ikke, hvad jeg skulle sige.*

STOP OP OG REFLEKTER

- Har du nogensinde haft et etisk dilemma i din praksis som vejleder?
- Hvordan oplevede du det?
- Hvad er problemstillingerne for Rachels klient?

John: *Det lyder som om du oplevede modstridende følelser for din klient. Hvor- for fik det dig til at have det på den måde?*

Rachel: *Hun er så ung. Ægteskab burde ikke være på hendes dagsorden endnu.*

Rachel delte sine bekymringer med John. Hvem ville du gå til, hvis du havde brug for det?



Hun har en så glødende fremtid foran sig. Jeg ville få hende til at koncentrere sig om sit potentiale og ikke om ægteskab og børn!

STOP OP OG REFLEKTER

- Hvad er de etiske spørgsmål her?
- Hvad er vejlederens rolle?
- Hvad er den rette fremgangsmåde? Hvad er mulighederne?

Vi tager automatisk nogle ting for givet. Prøv at tænke over, hvad du tager for givet.

John: Nå, jeg kan se, at det måske er et vigtigt perspektiv, men hvilken opfattelse er vigtig her? Vi ønsker alle, at vores klienter udvikler deres ambitioner, men de skal også leve med følgevirkningerne af deres beslutninger. Drøftede I, hvordan hendes forældre ville have det, hvis hun valgte ingeniørvejen? Kunne hendes velbefindende bringes i fare?

Rachel: Hun har ikke fortalt dem om sit valg endnu. Jeg spurgte, om hun troede, hun kunne blive tvunget til at indgå ægteskab, og hun sagde nej. Så der var ingen problemer med beskyttelse at bekymre sig om. Vi havde en lang drøftelse af, hvordan hun skulle tage fat på emnet. Vi diskuterede hendes muligheder. Hun fortalte mig, at hun ville fokusere på den stolthed, som hendes forældre ville føle, hvis hun kunne vise dem en vej, som hun havde været involveret i at bygge. På den måde kunne hun vise dem, hvor vigtigt hendes arbejde var, og hvor mange mennesker, der ville have gavn af det. Hun sagde også, at det ikke var fordi, at hun aldrig ville gifte sig, bare ikke endnu! Hun var meget nervøs, men vi skrev nogle strategier ned. Hun vil fortælle mig, hvordan hun kommer videre.

John: Nå, det lyder ikke som en katastrofe. Hvordan valgte du, hvordan du ville arbejde med din klient?

STOP OP OG REFLEKTER

- Hvilke principper viser tydeligt den måde, som Rachel samarbejder med sin klient på?
- Vejleder hun etisk korrekt?

Rachel: Til sidst indså jeg, at hendes barriere for at gøre fremskridt var noget, jeg kunne hjælpe hende med. Det er ikke mig, der skal træffe beslutninger for hende, men jeg skal hjælpe hende med at finde blokeringen og udvikle nogle strategier. Det bliver svært for hende, men jeg håber, at vores samtale har hjulpet hende med at tænke over måder at tackle de håb og drømme, som hendes forældre har for hende. Hun skal nok tage nogle meget vanskelige beslutninger i fremtiden, men i det mindste forstår hun bedre, hvilke konsekvenser de har nu.

John: Så ... det lyder for mig som om du arbejdede i din klients interesse. Hvordan har du det nu, hvor vi har snakket tingene igennem?

Rachel: Det har virkelig hjulpet, tak. Jeg var bekymret for, at mine egne værdier var kommet i vejen, men nu kan jeg se, at jeg var i stand til at sætte dem til side og hjælpe klienten til at tænke sine egne problemer igennem og komme med sine egne løsninger. Jeg tror, jeg gjorde det rigtige ...



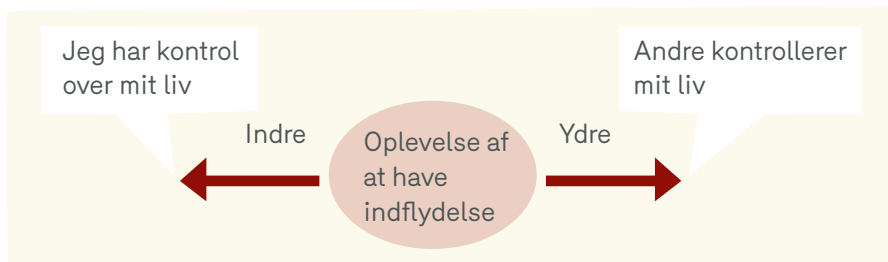
Analyse

Denne samtale giver anledning til flere spørgsmål i forbindelse med reflekterende og etisk praksis. Det første spørgsmål handler om reflekterende praksis. Filosofen og teoretikeren Donald Schön (1983) introducerede idéen om, at praksisudøvere tænker over og planlægger at blive bedre ved at reflektere 'i praksis' og reflektere 'over praksis'. I denne case valgte Rachel at reflektere over praksis ved at udpege en professionel kollega, hvor hun gav udtryk for sine tilgange og søgte afklaring. Johns støtte til Rachel var en læringsmulighed, der hjalp hende med at klarlægge og styrke sin praksis. Der er flere etiske spørgsmål i casen. I Storbritannien har Career Development Institute en klart defineret etisk kodeks, der tilbyder en ramme til analyse af casen.

Karrierevejledere er forpligtede til at drage omsorg for deres klienter. Rachel mistænkte, at klienten kunne være i fare for at blive udsat for tvangsægteskab. På trods af, at det er ulovligt i mange lande, kan unge tvinges til at gifte sig imod deres vilje. Rachel var omhyggelig med at sikre sig, at hendes klient ikke var i farezonen, da det var hendes primære bekymring. Efter at hun først havde konstateret, at hun ikke var i fare, følte hun sig fri til at drøfte klientens andre problemstillinger.

For mere information, se artiklen 'Teorier der understøtter refleksion'.

Karrierevejledere bør altid opmuntre deres klienter til at være de primære beslutningstagere og have autonomi i deres beslutningstagning. Dette princip er til dels baseret på Rotter (1966), der beskrev teorien om 'locus of control' – oplevelsen af at have indflydelse og i hvilken grad folk føler, at de har kontrol over, hvad der sker i deres liv. På trods af sit ubehag over det pres, som hendes klient var udsat for fra sine forældre, arbejdede Rachel sammen med hende for at løse problemerne i venskabelighed, da dette var i klientens bedste interesse. Hun sørgede også for, at klienten forstod konsekvenserne af sine beslutninger, så hun var i stand til at træffe et velovervejet valg.



Karrierevejledere bør arbejde hen imod at fjerne de barrierer for succes, der skyldes fordomme, stereotypisering og diskrimination. Princippet om ligeværdighed gav Rachel en fornemmelse af at være i konflikt. Hun ønskede at respektere sin klients baggrund og kultur, men hun præsenterede også klienten for sine personlige fordomme ved at vurdere forældrene som en barriere for sin klients ambitioner. Princippet om upartiskhed var i spil. Rachel var i fare for at anviser en vej, der var baseret på hendes egne fornemmelser og præferencer snarere end at yde vejledning, der var i hendes klients interesse. I virkeligheden stod hun i fare for at erstatte én stærk indflydelse på klienten med en anden.

I sidste ende førte Rachels professionelle praksis hende til at arbejde med klienten på en etisk korrekt måde. Hun indså, at hendes rolle var at støtte sin klient til selv at gøre noget ved sine barrierer. Rachel arbejdede sammen med hende for at udpege en række løsninger, og selv om klienten var nervøs, støttede hun hende i at være autonom i sine valg. Klienten var fuldt ud klar over konsekvenserne af sine valg, og Rachel fjernede sine egne præferencer fra samtalen.

Yderligere læsning og referencer:

Career Development Institute. (2018). *Code of Ethics*. Stourbridge: CDI.

Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*. 80(1), 1–28.

Schön, D. (1983). *The Reflective Practitioner. How professionals think in action*. London: Temple Smith.



Det andet kapitel begynder med daglig praksis for ungevejledning. Vi lærer, hvordan vi kan støtte forskellige typer unge i at træffe valg. Vi tilbyder dig også tips til nogle af de mindre traditionelle metoder, der bruges i vejledningssamtaler. Når nu familien medvirker i processen med at vælge en karriere, vil vi se på, hvordan vi finder et fælles grundlag med elevernes forældre, og hvordan vi kan støtte dem i processen med at træffe karrierebeslutninger. Vi vil også undersøge, hvorfor det ikke er optimalt kun at have én karrierevejleder på en skole eller i en organisation. Kapitlet afsluttes med at kigge nærmere på emnet for samarbejde med vores kollegaer og måder, vi kan styrke det på.

HVORDAN VI INKLUDERER DEN KOMPLEKSE VERDEN VED MENINGS-SKABELSE OG AKTIV INDDRAGELSE

Elisabeth Graungaard

I vores daglige praksis med karrierevejledning overvejer vi, hvordan vi bedst kan hjælpe unge med at løse deres problemer. Den metode, der anvendes mest i vores samtaler om karriereudvikling og vejledning er en konventionel dialog. Denne metode har dog sine begrænsninger og medtager ikke fuldt ud alle de omstændigheder, sammenhænge og relationer, der kan påvirke processen med karriereplanlægning. I denne artikel præsenteres den praktiske anvendelse af de konstruktivistiske kortlægningsmetoder, der hjælper os med at inddrage livets kompleksitet. Metoderne kan bruges i individuelle vejledningssamtaler med unge eller på workshops i den kollektive vejledning på skolen med guidede spørgsmål og efterfølgende gruppearbejde med støtte fra vejlederen.

Introduktion til kortlægning

Kortlægning er en proces, baseret på samarbejde. Vejlederen bidrager til opbygningen af et visualiseringskort ved at stille meningsskabende spørgsmål, der opfordrer den unge til at give oplysninger om miljø, mennesker og omstændigheder, der personligt er meningsfulde for den enkelte. Den unge opfordres til at tegne, bruge symboler, billeder, metaforer, ikoner eller til at skrive ord eller korte sætninger. Den grundlæggende strategi er at udvikle et visuelt kort over, hvad den unge anser for at være vigtigt og personligt meningsfuldt og at tegne associationer til mange forskellige faktorer. Brug af tuscher i forskellige farver giver den unge mulighed for at vælge bestemte farver til forskellige aspekter. Vejlederen kan støtte kortlægningsprocessen ved at stille givtige spørgsmål, have en kreativ, åben holdning og tilbyde hjælp, når den unge har behov for det. Alle kortlægningsaktiviteter ledsages af en dialog, der understøtter kortlægningen.

Kortlægning bringer tre kommunikationsformer, samtale, skrivning og visualisering, ind i vejledningsprocessen og hjælper med at skabe mening for både den unge, der søger hjælp, og vejlederen, der hjælper. Gennem kortlægning af 'leve-rum' bliver hjælperen inviteret ind i den vejledtes livsområder og får en forståelse af meningsfulde livserfaringer og faktorer i den andens personlige verden. Kortlægning er et glimrende eksempel på læring og pro-

blemløsning gennem guidet deltagelse. Der er en synlig dokumentation af vejledningssamtalen. Det kan hjælpe både vejlederen og den unge at visualisere en kompleks situation og kigge på, hvordan forskellige elementer i livsrummet udgør et mønster. Det bringer klarhed og en midlertidig struktur til en problematisk situation eller en beslutning, som den unge skal tage. Det følgende er Peavys egen beskrivelse af sine kortlægningsmetoder fra et konstruktivistisk perspektiv.

Kortlægning af leve-rum

"Hvis vi tegnede et kort over din situation, ville det måske blive tydeligere for os begge. Synes du det er en god idé?"

Hvis den anden er enig, tager jeg et stykke papir og beder den anden om at tænke på papiret som hendes nuværende leve-rum. Så beder jeg hende om at tegne en lille cirkel på papiret og markere den med 'jeg'. Så fortsætter vi med at tegne et kort over de ting i hendes tilværelse, der ser ud til at være relevante i forhold til den problemstilling, hun står over for ... sommetider deles vi om at tegne med blyanten, så vi får en fornemmelse af, at der foregår et samskabende arbejde. Til tider er det den anden, der foretager det meste af eller hele tegnearbejdet, og undertiden gør jeg det meste eller det hele selv. Vi kortlægger erfaringer, oplevelser, begivenheder, mennesker, menneskelige relationer, behov, stemmer, forhindringer, muligheder og informationer ... vi bruger tegninger, forestillingsbilleder, symboler, ord og sommetider farver for at angive mening". Peavy (1998)

Kortlægning af problemets indflydelse

En af bestræbelserne for den konstruktivistiske vejleder er at vise den vejledte, at det ikke er personen, der er problemet - det er problemet, der er personen. Problemet påvirker personen, og personen har indflydelse på problemet. Vejlederen kan hjælpe den unge med ikke at tage problemer personligt og føle sig utilstrækkelig eller mangelfuld og i stedet for blive i stand til at 'eksternalisere' problemet og placere det på afstand ved at se på sin situation fra et andet perspektiv.

Kortlægning af din fremtid

Når du arbejder med en person, kan du prøve følgende aktiviteter:

Tegn en stor cirkel og placer dig et eller andet sted i cirklen.

Hvordan forestiller du dig den fremtid, du gerne vil have? Et eller andet sted i dit leve-rum (eller din personlige verden), tegn eller skriv lidt om din fremtid eller fremtidige scenarier. Hvis du har mere end én fremtid i tankerne, hvilken fremtid virker mest tiltalende for dig?

Hvem er de vigtige mennesker i dit liv, der kan hjælpe dig med at tage skridt

hen imod din fremtid? Placer dem et eller andet sted i cirklen.

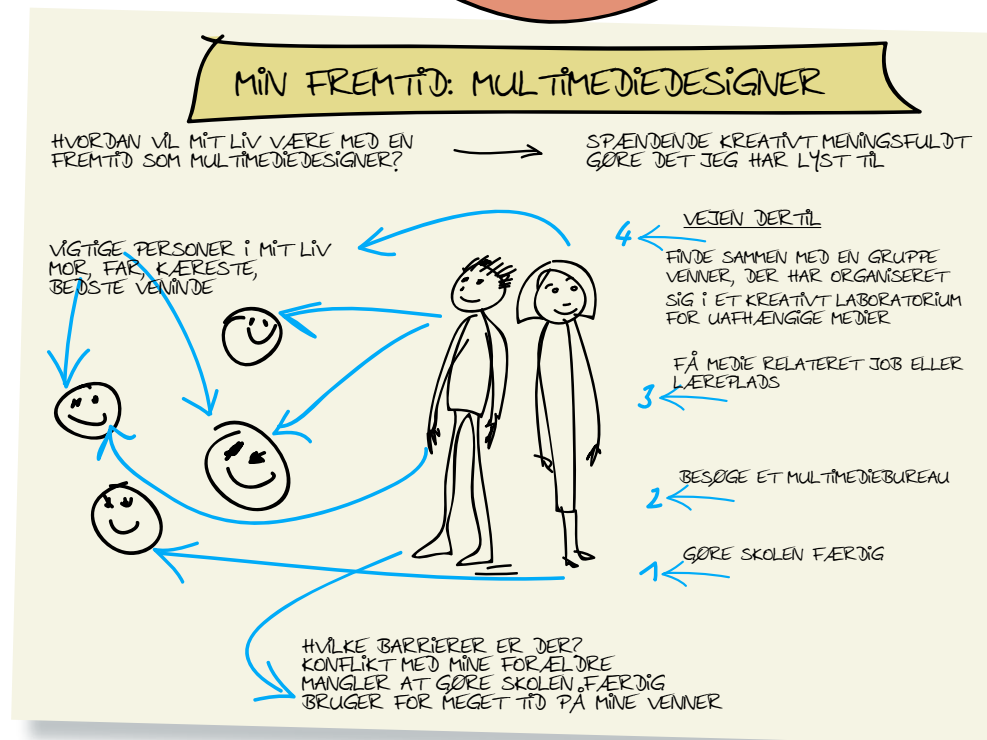
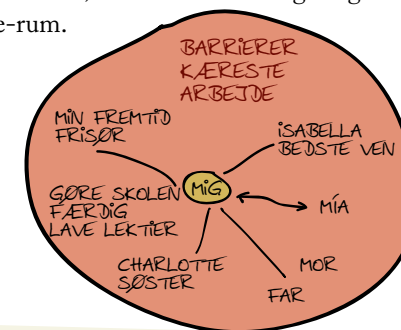
Hvad er de vigtige skridt, du skal tage for at komme hen til din fremtid? Placer dem i cirklen.

Hvad tror du kan forhindre dig i at bevæge dig hen imod din fremtid? Angiv det i dit leve-rum.

Hvordan vil dit liv være, hvis du er i den fremtid, du ønsker? Angiv det i dit leve-rum.

Hvilke ting skal du gøre eller lære, hvis du skal bevæge dig hen imod din fremtid? Angiv det i dit leve-rum.

Kortlægning af leve-rum



Kortlægning fra en vejledningssamtale

Sociodynamic Counselling, A Constructivist Perspective.

http://www.sociodynamic-constructivist-counselling.com/maps_Visualisations7.html

At eksternalisere et problem betyder at det navngives, og vi skal være specifikke om det. For eksempel, når en elev siger "Jeg er dum", kan det ændres til følgende udsagn, når det bliver eksternaliseret: "Mit problem er, at jeg ikke er god til matematik."

Bed personen om at forestille sig, at det problem, I har drøftet, faktisk er hans/hendes vens problem. Hvilket råd vil personen give til sin ven?

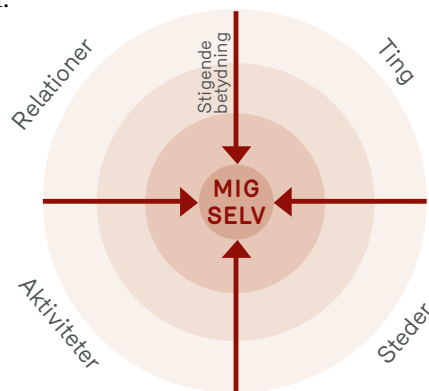
Interkulturelle vejledningsværktøjer

I arbejdet med unge med et begrænset ordforråd kan brug af Peavys kortlægning være en god måde at aflæse opmærksomheden fra den vanskelige opgave, det er at finde de rigtige ord. En anden nyttig metode i interkulturel vejledning er at bede unge om at medbringe fotos fra deres smartphones, som illustrerer livet i skolen, praktik- eller arbejds erfaring, fritidsjob eller andre fritidsaktiviteter. At arbejde med fotos såvel som at bruge kort med illustrationer vil gøre samtalen nemmere.

Værdigram

Værdigrammet er udviklet af Ishu Ishiyama som et nyttigt redskab i en vejledningssamtale med flygtninge-indvandrere for at udforske den unges verden af betydninger, følelser og værdier og forstå virkningerne af vigtige livsbegivenheder og overgange i den unges valideringssystem. Det tilbyder et kommunikationsværktøj til at afklare, hvor stor betydning den unge tillægger personer og elementer i sin livsverden. Hvor er familiemedlemmerne placeret? Hvor mange mennesker er vigtige i den unges liv? Hvad er den unge involveret i? Hvordan er den unges daglige liv? Hvilke ting er de vigtigste for den enkelte? Hvilke steder værdsætter den unge højest?

Unge kortlægger kilder til betydning i fire domæner: Forhold, aktiviteter, ting og steder.



Et tip til en aktivitet:

Nogle mennesker, aktiviteter, ting og steder er særlig vigtige for os.

Angiv venligst på dette ark, hvad der er personligt vigtigt for dig inden for disse fire områder:

- relationer (fx forhold til personer og kæledyr, levende eller døde)
- aktiviteter
- ting (fx materielle eller symbolske genstande og personlige ejendele)
- steder (eller placeringer)

Placer de genstande eller personer, der er allervigtigst for dig, i den inderste cirkel. Du kan starte hvor som helst. Du er velkommen til at bevæge dig frem og tilbage blandt disse fire områder, hvis du ønsker det. Du må gerne finde på dine egne symboler for at beskrive, hvad de betyder for dig. Du må også gerne bruge et symbol eller et initial, så kun du forstår, hvad det betyder. Du kan tilføje så mange ting eller mennesker, du vil. Du må også gerne bruge pladsen uden for den store cirkel, foretage ændringer og tilføje flere ting senere. Du kan vise, at visse ting er vigtige for dig på positive eller negative måder ved at bruge et tegn som +/- . Hvis der er noget, som du håber på en dag vil være tættere på centrum, kan du bruge en pil → for at vise vejen mod nye placeringer.

Det tager normalt mellem 10 og 20 minutter for en ung at foretage første runde og kortlægge kilderne til betydning og værdi. Det anbefales, at vejlederen undgår at blande sig i kortlægningsaktiviteten. Den unge bør have så meget frihed og kontrol over processen som muligt. Hvis den unge derimod er gået i stå eller er forvirret over aktiviteten, kan vejlederen hjælpe til ved at forsøge at forklare begreberne og give eksempler. Det kan kræve flere samtaler at udfylde hele værdigrammet. I stedet for at afdække alle fire domæner i en samtale, kan den unge fokusere på ét domæne ad gangen og udforske relevante spørgsmål til det domæne i en given samtale. Unge kan blive opfordret til at tilføje nye ting på et tidligere gennemført værdigram, efterhånden som de udvikler mere selvbevidsthed, da nye livsforhold kræver ændringer.

Du kan bruge værdi-kortlægningen på mange måder:

- som en nyttig aktivitet på et bestemt tidspunkt i vejledningsprocessen
- bede den unge om at udfylde det hjemme og reflektere over det som forberedelse til samtalen
- som en forberedende aktivitet inden samtalen
- som en aktivitet, der er en del af en vejledningssamtale
- som et igangværende projekt over flere samtaler

Bearbejdning efter kortlægningen

Efter at have afsluttet værdigrammet bør den unge opfordres til at reflektere over, hvilken personlig betydning, den enkelte ting eller person har, og samtidig udforske, hvilke følelser og tanker, som kortlægningen har sat i gang undervejs i aktiviteten. Desuden kan vejlederen og den unge løbende undersøge, hvilke ændringer der har fundet sted i den unges netværk efter en bestemt hændelse.

Den unge kommer muligvis i tanke om flere ting, der skal medtages, eller rettelser, der skal foretages på deres værdigrammer. Sådanne tilføjelser og ændringer til det tidligere producerede værdigram bør vejlederen hilse velkomne og se som nye veje til selvudforskning af deres livsverden. Hvis den unge ikke er fortrolig med tegneprocessen, eller hvis aktiviteten forstyrrer kontakten mellem vejlederen og den unge, kan der anvendes en ikke-visuel øvelse med de samme temaer i stedet for.

Konstruktivisme er en teori om, hvordan folk lærer. Udgangspunktet er, at mennesker konstruerer deres egen forståelse og viden om verden ved at opleve ting og reflektere over deres oplevelser. Læring betragtes som en aktiv proces, snarere end en passiv proces.

Hvordan lærer et barn at tale, gå eller cykle? Forklarer forældrene barnet, hvad de skal gøre? Eller lærer børn ved selv at eksperimentere og udforske verden omkring sig? De fleste vejledningssamtaler er baseret på verbale interaktioner - samtaler eller dialoger, hvor enkeltpersoner passivt modtager information og giver mundtlige svar. Hvordan kan vi give de unge en mere aktiv rolle, så de deltager og skaber mening ud fra deres livserfaringer?

Konstruktivistisk vejledning handler om at involvere individet i en aktiv proces. Den konstruktivistiske vejleder opfordrer den anden person til at konstruere mening og viden ved at tegne alle de forskellige faktorer, der påvirker hans eller hendes livssituation. Konstruktivistisk tilgang er velegnet til unge på grund af fokus på tegneaktiviteter og aktiv involvering. Vejledningen hjælper de unge med at fokusere på livsforhold, reflektere over muligheder og håndtere deres problemer. Ved at vejlederen støtter den unge i at udvide sin horisont, kan den enkelte se på sin karrierevalgproces fra et andet perspektiv. Vance Peavy har kaldt tilgangen for *'en samkonstruktivistisk tilgang'*, hvilket henviser til, at begge parter er aktive i tegneprocessen, og hver især yder væsentlige bidrag til aktiviteten.

Yderligere læsning og referencer:

Ishiyama, F. I. (2007). Use of Validationgram in Counselling: Exploring Sources of Self-Validation and Impact of Personal Transition. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 29 (2). Available at: <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/58524>

Peavy, R. V. (1998). *Sociodynamic counselling. A constructivist perspective*. Trafford

Oversat til dansk: Peavy, R.V. (1998). *Konstruktivistisk vejledning – Teori og metode*. R.U.E. SocioDynamic Counselling. <http://www.sociodynamic-constructivist-counselling.com/index.html>

HVORDAN VI VÆLGER UDDANNELSE

Helena Košťálová

Karrierevejledning og uddannelse rummer en bred vifte af aktiviteter med ét fælles mål: At gøre det lettere for alle at finde og følge deres karriereveje (som beskrevet af mange andre i denne bog). Selv om vi ved, at vores karrierer løbende er under udvikling og forandring, kan vi ikke undgå, at vi skal tage vigtige skridt på vores vej fra tid til anden. På et bestemt niveau i skolesystemet skal unge fx træffe deres første valg om uddannelsesretning. Det er sædvanligvis den opgave, som teenagere står over for, når de står ved skillevejen mellem almen og specialiseret uddannelse. På trods af alle de forberedelser, der er gjort på forhånd, er de måske overraskede og ude af stand til at træffe en beslutning, når fristen nærmer sig.

Elevers sympati for et specifikt fagområde er meget subjektivt. Som anført af de postmoderne teoretikere (Savickas, 2011; Dik, Duffy, 2012; Young, Collin, 2004), er sympati relateret til, at vi leder efter noget, der er brugbart, med et formål, såvel som mål, kontekst og forståelse af vores identitet. Nogle gange er disse sympatier baseret på en hobby, man som barn i en længere periode har været interesseret i. Men hvilken hjælp kan vi tilbyde en ung uden åbenlyse interesser (som er nyttige ud fra et karrieresynspunkt)? Møder du ind imellem den slags unge? Nogle gange er disse unge ikke blevet støttet i det, der interesserer dem. Der er også unge, som er talentfulde på mange måder (og har forfulgt mange af deres talenter), men hvor ingen af deres evner hjælper dem med at finde deres karrierevej.

Tag for eksempel Clara, en 17-årig gymnasieelev, der ikke kan beslutte sig for, hvilken uddannelse hun skal vælge. Hun kan godt lide at tegne og har fået meget anerkendelse for det, men hun betragter det kun som en hobby. Hun kan godt lide at lave mad og er god til det, men siger *"at have det som et erhverv ville bestemt ikke gøre mig glad."* Hun spiller klaver og er *"ret god til det, men ikke god nok til at komme på et konservatorium"*, og resten af sin fritid bruger hun med venner og med at spille tennis... *men jeg er ingen Serena Williams*. Hun er klog, kommunikerende og kan lide både humaniora og naturvidenskab. *"Dybest set er jeg god til alt, hvad jeg prøver, men problemet er, at jeg snart skal vælge, og jeg ved ikke, hvad jeg virkelig har lyst til."* Eller Damian, der starter sin vejledningssamtale med *"... Jeg ved, at jeg har det, der kræves for at gå på universitetet, men jeg kunne også blive faglært, jeg kan rejse ... Det værste er, at jeg kan gøre hvad som helst ..."*

Fulgte du dine interesser, da du valgte din karriere?

Og så har vi Karel, en elev, der ikke bliver bemærket i skolen. Han får ikke særlig anerkendelse i noget fag, men har heller ikke væsentlige problemer. "En god dreng" - sådan beskriver lærerne ham. På spørgsmålet om, hvad han kan lide at lave, siger han: *"Jeg ved ikke ... Ikke rigtig noget ... Jeg spiller computerspil."* Senere husker han, at han har *"indsamlet flaskekapsler i et år ... Hvorfor? Jeg ved det ikke. Jeg har 135 af dem. Men jeg tror, jeg vil smide dem ud snart."*

Disse unge bliver undertiden beskrevet som at de 'mangler retning'. Mens deres klassekammerater roses for at vide, hvad de vil (*"han var afklaret, han har sagt, at han vil være tømrer, siden han var 12 år"*), er unge, der mangler retning, ofte flove over deres ubeslutsomhed og har tendens til at holde sig for sig selv. For at slippe for presset (*"Nå, har du besluttet dig for, hvilken uddannelse du vil have?"*) nægter de at tale om deres fremtidige karriere eller lader som om, de også allerede har valgt deres fremtid.



En af løsningerne til at komme ud af denne tilstand er at eksperimentere. Tag for eksempel Marek. En alsidig dreng, der begyndte at gå på et elitegymnasium. Snart indså han dog, at han ikke kunne lide *"at opsamle teorier"* og overtalte sine forældre til at lade ham begynde på en uddannelse i elektroteknik. To år senere indså han, at *"selv om det er en praktisk skole, er dette ikke et fagområde, jeg vil blive glad for..."*. Da han overvejede at skifte skole igen, tilbød hans far ham, at han kunne blive mere aktiv i familiens firma. Marek afprøvede flere stillinger, lige fra arbejde i produktionen til lederstillinger, og først da blev han helt klar over, hvad han kunne lide og hvorfor. Det gav ham en begrundelse for at tage gymnasial eksamen og blive i stand til at beslutte, hvad han ville studere efter gymnasiet. Praktisk erfaring af enhver art er uvurderlig.

Men hvad nu, hvis ens far ikke ejer et firma?

Marek kom først med idéer, og derefter afprøvede han dem i praksis. Dette er en vigtig del af en vejleders arbejde - at formidle (eller i det mindste anbefale) kontakt med det virkelige liv. Lige så vigtigt er det imidlertid at hjælpe eleverne med at skabe, udforme og udvikle deres idéer. Der er ingen 100% effektiv måde at arbejde på med unge, der mangler retning. Alligevel giver vi dig flere praktiske tips i denne artikel. De er inspireret af drøftelser i såkaldte 'forskningscirkler', som var en del af en bredere forskning, udført af vores projektteam (Moore, Clark, Neary og Blake, 2020).

#1 Træd ud af boblen

Hvis du arbejder med unge mennesker, så prøv et associationsspil med dem. Vi kan skabe associationer fra ethvert ord, endda et tilfældigt ord - du kan bruge den populære metode til at slå op på et sidetal i en bog eller finde ord ved en online ordgenerator (der er mange gratis apps). Eleverne prøver derefter at tænke på det højeste antal erhverv, de forbinder til ordet som muligt. Efterfølgende kan de sortere erhverv, lede efter forbindelser mellem dem og diskutere, hvad man kan studere for at forberede sig på en karriere i dem.

VORES TIP:

Når elever skal vælge uddannelsesretning, bliver de ofte rådet til at skrive de områder ned, de er interesserede i. De fleste mennesker (både unge og forældre) har dog ikke kendskab til ret mange områder. Vi har tendens til at huske, hvor mennesker omkring os arbejder, og hvad vi har set i film. Karrierevejledere skal hjælpe børn med at komme ud af deres sociale boble og vise dem alle mulighederne. Da nye erhverv dukker op næsten dagligt, er listen praktisk talt uendelig - og enhver kan tilføje noget til listen.

#2 Der er ikke noget 'rigtigt' valg

Eller rettere, der er ikke kun ét 'rigtigt' valg. Vi har alle oplevet (og vil opleve) situationer, der tvinger os til at vælge mellem adskillige muligheder. De kan alle virke fristende, men alligevel er ingen af dem perfekte. Og det er det, der er så magisk ved livet. Tilfredshed med ens liv (og karriere) afhænger ikke af én væsentlig beslutning. Den bygges langsomt op, trin for trin, med mange anstrengelser og muligheder for at få fordele af de situationer, man befinder sig i.

Unge, der mangler retningsfølelse, er ofte for fokuserede i deres søgen efter det rigtige valg (*"fortæl mig hvad jeg kan være god til ... hvilken skole der passer til mig ..."*). Dette pres kan forstærkes af skolemiljøet (og hvor meget vægt, der lægges på optagelsesprøver). Men folk tager ikke gode beslutninger, når de er stressede. Nogle gange er det nok at berolige unge ved at sige, at de også skal nyde deres kommende skole. Og at der er mere end bare én af den slags skole.

Hvilke elever kommer du til at tænke på, når du hører udtrykket 'at mangle retning'? Hvordan har du det med at arbejde med elever med den problematik?

VORES TIP:

Der er en interessant aktivitet, kaldet Tre liv. Bed dine elever, enten i en klasse eller i en samtale, om at forestille sig deres fremtid og beskrive deres idé i detaljer (dette er mig om 20 år) - hvor de arbejder og bor, hvad der gør dem lykkelige, osv. Bed dem så om at gøre det igen, men nu beskrive et alternativt liv (dette er mig om 20 år – en anden variant). Endelig beder du dem om at tænke på en tredje variant. Til sidst kan du drøfte med dem, hvilke af de varianter de finder mest fristende, hvilke der er mest sandsynlige, hvad de syntes om processen, osv.

#3 At gå den omvendte vej med planlægning

Mange unge siger, at de overhovedet ikke har nogen idé om, hvad de vil. Men faktum er, at de i det mindste har en anelse, hvor uklar den end måtte være. De har også en mening om, hvilke områder de ikke kan lide, selv om de muligvis ikke kan udtrykke det endnu. Hvis en positiv tilgang ikke hjælper, kan vi prøve en negativ - hvad de ikke ønsker. Nogle gange er det nok at spørge: *"Så du er helt ligeglad? Hvad med transportskolen?"* Og pludselig bliver de ivrige efter at udtrykke deres meninger: *"NEJ, jeg hader biler. Faktisk hader jeg alle maskiner og alt relateret til motorer, jeg hader lugten af olie ... Jeg vil heller ikke arbejde med metal, jeg kan ikke lide det ..."* Og på den måde får du nok information til at bygge videre på det, de siger, og følge op med flere spørgsmål.

VORES TIP:

At tage en beslutning kan ofte være nemmere med to almindelige redskaber: En pen og et papir. Giv dine elever blanke kort eller et ark papir. Bed dem om at nedskrive de områder eller aktiviteter, de ikke finder interessante, ét pr. kort. Giv dem tid nok, og du skal opmuntre dem til at skrive så mange ting ned som muligt. Bed dem derefter om at prøve at skrive en begrundelse til hvert område eller aktivitet - hvorfor det ikke appellerer til mig (fx hvad jeg ikke kan lide ved det). Det næste trin er at bede dem om at sortere kortene og se efter eventuelle links (fx at oprette en bunke med alle de områder, der er relateret til motorer) og forklare deres 'kortlægning' parvis. Til sidst, så bed dem om at gøre det nøjagtig modsatte - at skrive ned, hvad de kunne være interesserede i (nu da de ved, hvad de ikke har lyst til). Hvis den negative planlægning ikke hjælper dem, kan du tilbyde dem en liste over erhverv som inspiration. Mind dem om, at målet ikke er at vælge en 'vinder', men at oprette en liste over felter, der skal undersøges yderligere.

#4 Ukendte erhverv

Jobmarkedet ændrer sig konstant. Scrum Master, gulvmanager, UX-designer, droneoperatør, dataminer, online underviser, influencer, urban landskabsingeniør ... Der er flere og flere erhverv, der ville have været utænkelige, selv for science

fiction-forfattere, for få år siden. Før de studerende bliver færdige med deres studier, vil mange ting være anderledes.

Det betyder ikke noget, at unge, der mangler retning, ikke har nogle specifikke idéer om deres fremtidige erhverv. I deres alder er det nok at vælge det næste uddannelsessted - at vælge det område, de interesserer sig for. Lad fremtiden (og ønske om videre læring) vise dem, i hvilke specifikke erhverv, de kan bruge deres ekspertise.

VORES TIP:

Spørg oftere: *"Er der noget, du vil vide mere om? Hvad vil du gerne undersøge?"*, osv. Du kan også drøfte en fælles oplevelse (en skoleudflugt, en film, de så ...). Deres indtryk kan være forskellige, selv om de alle så det samme, og deres nysgerrighed er måske blevet vakt på en anden måde. Du kan også spørge til en film eller roman: *"Hvilket af temaerne syntes du var mest interessant? Hvis der skulle være en efterfølger, hvad skulle det handle om?"*. Enhver oplevelse kan påvirke den enkelte og vække personens interesse for yderligere fordybelse.

#5 Hver enkelt har sin egen vej

Det er ikke nemt at være tro mod at være unik og finde et tilhørsforhold i en gruppe på samme tid. I skolemiljøet har eleverne en tendens til at sammenligne sig med deres klassekammerater og få øje på deres mangler (testresultater, karakterer, hvad de andre kan gøre, og jeg ikke kan). Når en person vælger en karrierevej, skal vi primært fokusere på, hvad personen er god til (og hvordan personen kan videreudvikle det), ikke på mangler.

Når du arbejder med elever, skal du prøve at skabe balancere mellem det at sammenligne sig med de andre og det at være unik. Du skal skabe muligheder for samarbejde og give opgaver, der kræver og værdsætter originalitet. Elever, der mangler retning, vil føle sig bedre tilpas, når de indser, at deres alsidige evner måske er til deres fordel, og med tiden vil de finde et område at anvende dem på.

VORES TIP:

Vi kan ændre på populære børnelege. Mange af dem er faktisk konkurrencer, så børnene "nyder dem". Tag for eksempel stolelegen: Ti børn løber rundt om ni stole, mens musikken spiller. Når musikken stopper, kæmper børnene om stolene, og den langsomste taber. Jo færre stole der er, jo færre børn er der tilbage. De, der allerede har mistet, ser på, at de andre har det sjovt. Dette kunne justeres: Ti børn, ni stole, når musikken stopper, leder alle ti børn efter et sted at sidde (højest sandsynligt ender to på én stol). Spillet fortsætter, antallet af stole falder, men alle børn leger stadig. Jo færre stole der er, jo mere kreative, originale og samarbejdsvillige skal børnene blive.

#6 Arbejde med selvevaluering

En omhyggeligt valgt uddannelse matcher den unges personlighed. Det er ikke tilstrækkeligt at lære sig selv at kende gennem psykometriske tests og feedback. Eleven skal basere sit selv-kendskab på både eksterne og interne kilder. Derfor er det afgørende at arbejde med kvalitativ selvevaluering (hvor eleven prøver at evaluere sin situation med sine egne ord, vurdere sine fremskridt, sammenligne sine tidligere præstationer og lægge planer for sin fremtid). Som Savickas (2011) viser, er kvalitativ selvevaluering holistisk, integrerer både studielivet (eller arbejdslivet) med det personlige og arbejder ikke kun med rationelle og målbare fund, men også med intuition, subjektive meninger og følelser. I modsætning til almindelige tests, der kan virke 'forudsigelige' for os - som om de informerer os om, hvem vi er - inddrager den kvalitative selvsvurdering den unges kontekst, bidrager til aktivering og tilskynder til nysgerrighed. Endelig hjælper selvevalueringen de unge med bedre at forstå sammenhængen mellem læring og deres fremtidige karriere. Det er eleven selv, der sorterer, sammenligner og navngiver det, der kommer ud af det. Lad os ikke glemme, at der ikke er 'rigtige' svar i kvalitativ selvsvurdering, og at børn har brug for vores støtte til at finde deres egne betydninger, der er relevante for deres liv.

VORES TIP:

Når du evaluerer en situation eller diskuterer karriere med de unge, skal du stille åbne spørgsmål og give dem ufuldstændige sætninger, som fx *"Hvis jeg havde en million euro, ville jeg ..."; "Hvis jeg kunne gøre noget i verden, ville jeg være en ..."; "For at flytte fra A til B skal jeg ..."; "Mit yndlingsordsprog er ... fordi ..."; "Min yndlingshistorie fra min barndom er ..."; "Da vi var i / på X (fx en skoleudflugt), fandt jeg ... interessant, fordi ..."; Hvis jeg kun kunne ændre én ting, ville jeg ..."*

Yderligere læsning og referencer:

Busacca L.A., Rehfsuss M.C. (2017). *Postmodern career counselling. A handbook of culture, context and cases*. American counselling association.

Dik, B.J., Duffy, R.D. (2012). *Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work*. Templeton Press.

Moore, N., Clark, L., Neary, S. & Blake, H. (2020). *Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools*. Derby: International Centre for Guidance Studies.

Young, R.A., Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of vocational Behavior*, 64(3), 373-388. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.005>

Savickas M.L. (2011). *Career counseling*. American Psychological Association.

Wiking, M. (2019). *The key to happiness. How to Find Purpose by Unlocking the Secrets of the World's Happiest People*. Penguin Books.

UDFORDRINGER MED AT ANVENDE DIGITAL TEKNOLOGI I KARRIEREVEJLEDNINGEN

Nicki Moore

Begrebet 'de digitalt indfødte' blev brugt første gang i 2001 (Prenzky 2001) til at beskrive unge mennesker, der er født ind i en verden, fyldt med digital teknologi, og som vokser op med at være yderst fortrolige med at bruge den til en række formål. Voksne beskrives derimod som 'digitale immigranter', fordi de skal tilpasse sig en tiltagende brug af digital teknologi på tværs af mange aspekter i livet. Disse idéer er ofte anvendt i nutidigt sprogbrug for at styrke behovet for fortsat faglig udvikling inden for brug af digital teknologi. De er med til at forstærke stereotype opfattelser af, at unge mennesker er tillidsfulde brugere af teknologi. Kirschner og De Bruyckere (2017) har kigget nærmere på disse stereotype opfattelser og er nået frem til, at de ikke er sande. Faktisk er velstand og social klasse vigtigere for ens evne til at bruge digital teknologi end alder. Ved at antage, at unge mennesker er digitalt kompetente, styrker vi ganske enkelt ulighed og barrierer for social mobilitet. Det har konsekvenser for, hvordan der arbejdes med karriereudvikling og karrierevejledning af unge.

Kender du følgende forkortelser: TLDR, LMK, AFK, CWOT, TIMTOWTDI, B2W, PAW?

- Vejledere bør aldrig antage, at unge er dygtige til at bruge internettet til undersøgelser af karriere.
- Praksisudøvere bør inkludere undervisning i digitale færdigheder som en del af deres vejledning.
- Praksisudøvere bør aktivt tilskynde til anvendelse af digitale færdigheder i praktisk karriereforskning og udviklingsaktiviteter.

STOP OP OG REFLEKTER

- Har du antagelser om unges brug af digital teknologi?
- Hvordan kan det påvirke effekten af dine vejledningsaktiviteter?
- Inddrager du digitale håndteringsfærdigheder i din kollektive vejledning?
- Hvor er mulighederne for at gøre det?

Det vil naturligvis være vanskeligt for vejledere at støtte andre på disse nye færdighedsområder, hvis deres egne digitale færdigheder ikke er så gode. Der har længe været et behov for at forbedre de fagprofessionelles digitale færdigheder. Forskning i Storbritannien (Moore og Czerwinska 2019) har vist, at



Hvordan ville du have det, hvis du skulle skrive et brev på en skrivemaskine, søge efter information på biblioteket eller finde vej uden satellit navigation?

mens brugen af digital teknologi er udbredt blandt fagprofessionelle, er den ofte afhængig af interesse og engagement fra bestemte virksomheder eller enkeltpersoner og følger ikke en helhedsorienteret tilgang. Når man tænker på brug af teknologi i karriereudvikling, antager man automatisk, at dette betyder 'nye måder at håndtere klienter på', men det er langt fra sandheden. Undersøgelsen viste, at praksisudøvere bruger teknologi til administrativt arbejde såvel som til karriereaktiviteter med klienter. Der er mange eksempler på, at gode IT-færdigheder bliver anset for vigtige: At arbejde med regneark, facilitere ved brug af funktioner i tekstbehandling og at kunne bruge digitale tilgange til kollegialt samarbejde, herunder at kunne opbevare dokumenter i Google Drive. Alle disse applikationer hjælper karrierevejledere med at holde kontakten og arbejde effektivt og konstruktivt.

Forskning udført af Moore et al (2020) fandt områder, hvor praksisudøvere ikke var fortrolige med centrale praksisområder. Dette inkluderede deres evne til at skabe nyttige læringsressourcer ved hjælp af infografik og videooptagelser, brug af digitale applikationer i undervisningen og brug af sociale medier, som eksempelvis et alternativ til et CV eller jobsøgningsværktøj. Mange af disse aktiviteter er blevet kernefærdigheder for karrierevejledere.



STOP OP OG REFLEKTER

- Hvordan reviderer du dine egne digitale færdigheder?
- Hvilke huller i dine færdigheder har dette gjort dig opmærksom på?
- Hvordan kan du forbedre dine digitale færdigheder?



Forskningen afdækkede, at praksisudøvere kan lide at lære nye digitale færdigheder og har præferencer for bestemte måder at blive oplært på. En af de vigtigste kilder til at understøtte udviklingen af fortrolighed og ekspertise er tilstedeværelsen af digitalt kompetente kollegaer, som er generøse med deres tid og tålmodige med deres støtte og guidning.

STOP OP OG REFLEKTER

- Har du digitale færdigheder, som du kan dele med andre?
- Hvordan kan du støtte behovet for at udvikle dine kollegaers digitale færdigheder?



Når karrierevejledere har udviklet deres færdigheder, kan de begynde at tænke på at skabe nye måder at vejlede på for at støtte deres klienter. Overvej følgende områder, der kan forbedres ved hjælp af digital teknologi og applikationer:

Hvad kunne dine elever lære dig på dette område?

Informationsmateriale

Brochurer og fakta-ark kan bruges til digital forbedring ved hjælp af infografik, fotografier og links. Dette gør informationsressourcerne mere tiltalende. Design og udvikling af informationsmateriale kan også være en aktivitet, der kan involvere unge, fx i forbindelse med projektarbejde. Informationsressourcer kan også være i form af podcasts og video ved hjælp af multimedie applikationer. Igen er dette en god måde at engagere unge på i deres undersøgelser af karriere. De kan tilskyndes til at producere deres eget digitale indhold, fx ved at interviewe og optage drøftelser med forældre og arbejdsgivere.

Personlig vejledning, coaching og rådgivning

Karrierevejledningspraksis har ofte været afhængig af interaktion ansigt til ansigt, men ny webinar-teknologi giver os en chance for at udforske og engagere os med vores klienter på afstand. Der er åbenlyse etiske spørgsmål om, hvordan vi beskytter unge mennesker, når de bruger disse tilgange. Når først disse problemer er blevet løst, kan teknologien dog hjælpe os med at interagere med en række klienter - samtaler kan endda optages og gives til klienter i stedet for en skriftlig redegørelse. Det kan være ideelt for klienter med særlige vejlednings- og uddannelsesmæssige behov.

Karrierelæring

Mange skoler tilbyder forløb i karrierelæring. I de fleste tilfælde fokuserer de på karrieremuligheder og beslutningstagning. Et af de områder, som unge mennesker har brug for at udvikle, er dog digitale håndteringsfærdigheder. Her kan vejlederen være innovativ og indarbejde muligheder for, at eleverne lærer at udvikle en online profil (fx i form af et online CV). Det vil være befordrende for arbejdsgivere i de tidlige stadier af rekruttering og udvælgelse. Andet indhold kan omfatte:

- Forståelse af de positive og negative påvirkninger, når man skifter til nye muligheder og udvikler online-netværk.
- Udvikling af et personligt arkiv med digitale ressourcer, der indeholder nyttige websteder og links.
- Udvikling af effektive måder at skrive og kommunikere online på for at maksimere succes, fx ved at skrive e-mails i formel skrivestil.
- Styling af webinar teknologi med det formål at gennemføre aktiviteter for rekruttering og udvælgelse.

STOP OP OG REFLEKTER



- Hvilke muligheder findes der for dig for at bruge digital teknologi og applikationer til at forbedre din vejledningspraksis?
- Hvilke muligheder findes der for dig for at undervise i og integrere digitale håndteringsfærdigheder?

Yderligere læsning og referencer :

Hooley, T. (2012). How the internet changed career: framing the relationship between career development and online technologies. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling* (NICEC). Issue 29 (October 2012).

Kirschner, P. A. and De Bruyckere, P. (2017). The myths of the digital native and the multitasker. *Teaching and Teacher Education* 67 (1), pp. 135–142.

Moore, N. & Czerwinska, K. (2019). *Understanding the use of digital technology in the career development sector*. Derby: University of Derby.

Moore, N., Clark, L., Neary, S., and Blake, H. (2020). *Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools*. Derby: International Centre for Guidance Studies.

Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants. *On the Horizon* 9 (5), pp. 1–6. Available online at: www.bit.ly/2EXaGe5

EN GUIDE TIL AT INVOLVERE FORÆLDRE ELLER OMSORGSPERSONER I VALGPROCESSEN

Lewis Clark, Hannah Blake

Råd til karrierevejledere

Et spørgsmål, der ofte stilles til unge mennesker, er *"hvad vil du være, når du bliver voksen?"*. Selv om dette spørgsmål kan fungere som en katalysator for en samtale mellem en ung person og en voksen om den unges forhåbninger, er det ikke altid den mest konstruktive tilgang. Denne artikel giver forslag til, hvordan karrierevejledere kan interagere med unge og rådgive forældre for at hjælpe dem i deres karriererelaterede samtaler med deres barn.

De unge er på vej ind på et arbejdsmarked med beskæftigelse, der kommer til at adskille sig radikalt fra tidligere generationer. Midt i den fjerde industrielle revolution (en periode, hvor teknologiudviklingen forandrer den måde, vi lever og arbejder på), sker der ændringer i den traditionelle vej fra uddannelse til et 'job for livet'. Det forventes, at teknologiske fremskridt omdefinerer arbejdsmarkedet og presser unge mennesker til konstant at tilpasse sig og lære nye færdigheder, når karrieremulighederne afbrydes og erstattes eller i nogle tilfælde ophører med at eksistere, hvor den enkelte så skal begynde at genoverveje sin fremtid.

Der kan argumenteres for, at det at stille en ung person spørgsmålet *"hvad vil du være, når du bliver voksen?"* ikke afspejler de overgangsfaser, de unge vil opleve i deres fremtidige karriere. I stedet vil spørgsmålet opfordre de unge til at indsnævre deres idéer og kigge på én specifik karrieremulighed i modsætning til at overveje en bred vifte af potentielle muligheder. Det er især vigtigt, at forældre eller omsorgspersoner tænker over det, da vores forskning har vist, at unge betragter deres forældre/omsorgspersoner som dem, der har den vigtigste indflydelse på deres karrierebeslutninger. De er også de unges mest anvendte kilde til karriererådgivning (76%), fulgt tæt af internet og online ressourcer (71%). Den rolle, som forældre/omsorgspersoner spiller, når de støtter deres barn i at træffe karrierebeslutninger, er derfor meget vigtig. Alligevel har forskning vist, at mange forældre/omsorgspersoner føler sig dårligt rustede til at rådgive de unge. Mens 70% af de adspurgte forældre /omsorgspersoner sagde, at de var ved deres barns side, når de søgte information om karriere, var det mindre end 40%, der følte sig klædt på til at støtte deres barns beslutningstagning om karriere.

Hvad plejer elevernes forældre at spørge dig om, når de kontakter dig? Har et spørgsmål fra en forælder nogensinde overrasket dig?

STOP OP OG REFLEKTER

Vores projektundersøgelse har vist, at eleverne enten ikke husker de karrierelaterede aktiviteter, eller også forbinder de ikke aktiviteterne med deres karrierevalg.

- Har du nogensinde tænkt på, om dine elever husker de vejledningsaktiviteter, de har deltaget i?
- Ved du, hvilke aktiviteter de finder gavnlige, og hvilke de ikke finder nyttige?

På baggrund af vores fund i projektundersøgelsen og egen forskning foreslår vi en række vigtige alternative spørgsmål, som forældre/omsorgspersoner kan bruge til at engagere sig i karrieresamtaler med deres barn. Vi håber, at disse spørgsmål vil hjælpe dem med at få en større forståelse af (1) hvordan de unge søger efter og modtager karriereinformation, (2) hvordan de unge synes om at tage karrierebeslutninger, (3) hvilken støtte, de unge har fået indtil videre og (4) hvordan andre forældre/omsorgspersoner kan søge information for at hjælpe med at støtte deres barn.

STOP OP OG REFLEKTER

- Hvilke karrierelaterede aktiviteter på skolen synes du er de vigtigste?
- Hvilke af dem synes du dine elevers forældre skal være mere opmærksomme på?
- Hvordan informerer du dem om aktiviteterne?

Rådgivning til forældre/omsorgspersoner, når de taler om karriere med deres barn

Det kan være vanskeligt at tale med dit barn om karrierevalg. For når du spørger børn om, hvad de vil være, når de bliver store, fører det ikke altid til en engagerende samtale. Nedenfor har vi kigget nærmere på seks områder, der kan hjælpe dig med at tale med dit barn om fremtidig karriere.

1. Hvordan har dit barn det med at skulle tage en beslutning om karriere?

Forskning har vist, at når vi fortolker verden omkring os, påvirker vores følelsesmæssige tilstand vores svar. Hvis du fx vågner og føler dig glad, beslutter du dig måske at gå ud og spise et måltid med dine venner samme aften, men hvis du vågner og føler dig trist, kan det være du beslutter dig for at være alene og se Netflix med en bøtte flødeis. Pointen med det her er, at forskellige følelsesmæssige tilstande udløser forskellige reaktioner. Når man overfører denne tænkning til undersøgelse af fremtidig karriere, så kan et ungt menneske, der glæder sig til sin fremtid, være mere villig til at udforske potentielle karriereveje, deltage i en samtale og lægge mere energi i skolearbejdet end et

ungt menneske, der bekymrer sig om sin fremtid. Når du taler med en ung om fremtiden, er det derfor vigtigt at forstå den unges følelsesmæssige tilstand på netop det tidspunkt, hvor samtalen finder sted, da dette kan have stor indflydelse på den drøftelse, du har med den unge og på selve beslutningstagningen.

2. Hvilke informationskilder bruger dit barn til at hjælpe sig med karrierebeslutninger?

De fleste unge modtager karrierelaterede oplysninger fra mange forskellige kilder, som fx familiemedlemmer, lærere, venner og mennesker i deres nærområde. I vores forskning gav unge udtryk for, at deres forældre/omsorgsperson var den mest foretrukne kilde til information om karrieremuligheder, tæt fulgt af internetsøgninger og at tale med deres venner om det. At tale med folk i nærområdet, opsøge ungevejledning og besøg på biblioteket var mindre hyppige informationskilder for de unge. Disse fund fremhæver den værdi, som unge lægger i at tale med deres forældre/omsorgspersoner om deres fremtid samt vigtigheden af at bruge internet. Når du engagerer dig i samtaler med dit barn om fremtidige karrieremuligheder, kan det derfor være værdifuldt at bruge internettet til at søge yderligere information eller til at gennemføre karrierelaterede spil eller aktiviteter sammen. Du kan spørge dit barn, hvilke informationskilder skolen allerede har anvendt, hvilke oplysninger eleverne har fået, og hvor nyttigt det har været for dem. Du kan også bede dit barns karrierevejleder på skolen om at anbefale nogle nyttige informationskilder.

3. Hvilke karrierelaterede aktiviteter har dit barn gennemført i skolen, og hvilke var mest værdifulde for dem?

I skolen vil dit barn sandsynligvis deltage i adskillige aktiviteter, der er fokuseret på karriere, lige fra specifikke lektioner til jobmesser og interviews. Vores forskning har vist, at vejledningsrelaterede aktiviteter i fem lande hyppigst blev gennemført i fagundervisningen som en del af valgfri information og i specifikke lektioner om karriere og arbejde. Det er ikke overraskende, at unge drager nytte af at modtage en række karrierelaterede aktiviteter under deres uddannelse. På tværs af landene i forskningen syntes de unge, at de fik mest ud af den valgfri information, når den blev efterfulgt af lektioner om karriere og erhverv og informationer, der blev givet i fagundervisningen. Det tyder på, at unge finder det mest nyttigt, når de er i stand til at forstå, hvordan de beslutninger, de træffer lige nu, har relation til deres fremtidige karrierevalg. At knytte læring om forskellige job og karriere til skolefagene kan være en god måde at støtte unge mennesker i at forbinde deres skolelæring til deres fremtid samt fremme emner, de måske kan lide og går op i.

Som forælder eller omsorgsperson kan du hjælpe med at relatere nutiden til fremtiden ved at tale med dit barn om din egen uddannelse og hvordan den hænger sammen med din karrierevej.



4. Har dit barn haft en samtale med en uddannelsesvejleder om sin fremtid?

Samarbejde med uddannelsesvejledere finder normalt sted i skolens ældste klasser. Hvis dit barn har mødt en uddannelsesvejleder, er det sandsynligt, at de vil have drøftet deres fremtidige mål og forhåbninger om karriere. For nogle unge kan en samtale med en uddannelsesvejleder føre til, at der bliver udarbejdet en personlig handlingsplan, hvor de unge formulerer, hvor de er nu, hvor de vil hen og de trin, de skal tage for at komme derhen. Dit barn har muligvis fortalt dig, at de ikke har modtaget karrierevejledning, men med de mange forskellige måder, hvor karrierevejledning kan indgå på som en del af undervisningen, kan de godt have fået karrierevejledning og deltaget i karriererelaterede aktiviteter uden at have opfattet det. Disse aktiviteter kan tage form af besøg på videregående uddannelsesinstitutioner samt virksomheder og arbejdssteder, interviews og karriererelaterede aktiviteter på sociale medier. Hvis dit barn er usikker på, hvilke vejledningsaktiviteter, han/hun har deltaget

i eller planlagt, kan du bede skolens uddannelsesvejleder om at oplyse dig om det. Du kan derefter bruge disse oplysninger til at have en samtale med dit barn om, hvordan det var at deltage i vejledningsaktiviteterne, og hvordan I kan finde mere information om en bestemt uddannelse eller karriere.

5. Hvor forberedt føler du dig til at støtte dit barns beslutningstagning?

Du kan opleve det som en udfordring at tale med dit barn om fremtidige uddannelses- og karrieremuligheder, især hvis du ikke synes, at du har nok erfaring eller ekspertise til at støtte dit barn. Hvis du kan genkende det, er du ikke alene. Vores forskning har vist, at kun få respondenter fra forældre/omsorgspersoner følte sig godt forberedt på at støtte deres barns karrierebeslutninger. Mens I søger oplysninger om karriere, kan du lære sammen med den unge. I kan udforske en karriereverden sammen ved at forstå den mængde af job- og uddannelsesmuligheder, der findes, og hvilke kvalifikationer eller egenskaber, der efterspørges. Det kan endda være, du tager en beslutning om, at det er på tide, du selv efteruddanner dig eller skifter karriere!

6. Hvordan kan du søge information for at støtte dit barn i beslutningstagning?

Det kan være uoverkommeligt for både de unge og deres forældre/omsorgspersoner at gå i gang med at søge information, når de skal træffe karrierebeslutninger. Så hvor kan du få adgang til information for bedst at hjælpe og støtte dit barn i sin beslutningsproces? Den hyppigste kilde til information, som forældre/omsorgspersoner har adgang til, er ikke overraskende internettet - overalt i verden er der online ressourcer med nyttige oplysninger om karriere og uddannelse, der er let tilgængelige for både de unge og deres forældre/omsorgspersoner. Hvis du og dit barn har brug for hjælp i beslutningsprocessen, kan I få vejledning og rådgivning fra barnets skole, hvor I kan få hjælp til at få øje på uddannelsesveje, der passer til dit barns evner. Skoler har ofte adgang til en uddannelsesvejleder, der kan tage en samtale med dig og dit barn og give detaljerede oplysninger som hjælp til beslutningsprocessen.

Yderligere læsning og referencer:

Moore, N., Clark, L., Neary, S. & Blake, H. (2020). *Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools*. Derby: International Centre for Guidance Studies.
https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/careerguidanceparents/ier_gatsby_jpm_parents-careers_final_report_v8_final.pdf
<https://www.mykidscareer.com/>
<https://derby.openrepository.com/handle/10545/624734>

FORÆLDRESAMARBEJDE – HVORDAN MAN KAN FORSTÅ HINANDEN BEDRE

Ana Couce Santalla, Elena Fernández Rey

Marie arbejder som karrierevejleder for teenagere. I sit arbejde har hun hyppig kontakt med familier. Selv om hun sætter pris på kommunikationen med forældre til unge, er hun ikke sikker på, hvad hun kan forvente af det kommende møde med Davys mor.

Davy er en 16-årig elev, der forventer at komme ind på medicinstudiet. Det kræver høje karakterer, som Davy ikke har. Davys mor bad om en vejledningssamtale for at imødekomme sin søns akademiske forventninger. I de følgende afsnit vil vi ikke kun undersøge, hvad der bliver sagt under interviewet, men også de indre tanker hos både Marie og Davys mor.

Marie: "God eftermiddag. Vi afholder dette møde for at tage fat på Davys fremtidige akademiske karriere."

Mor: "Nå, han er ellers helt sikker på, at han vil studere medicin." (Situationen med Davys karakterer er alvorlig, og jeg er bange for, at han måske ikke kommer ind på medicinstudiet. Det ser ud til, at hvis jeg ikke havde arrangeret dette møde, ville karrierevejlederen ikke have gjort noget for ham ...).

Marie: (Det virker som om moren er ret ambitiøs, ligesom jeg frygtede ...). "Det kan være gavnligt at overveje andre alternativer. Medicinstudiet er ikke den eneste mulighed. Det er også godt at lytte til Davy og finde ud af, hvad han interesserer sig for."

Mor: (Kender hun overhovedet Davy? Alt hvad han taler om, er at blive læge, og han brugte hele sommeren på at hjælpe sin tante i hendes lægepraksis). "Men han har altid ønsket at være læge."

Marie: "Han skal tage hensyn til sine interesser, men også sine færdigheder og evner. I mange fag har Davy ikke så høje karakterer. Lærerne er enige om, at han anstrenger sig, men har vanskeligheder." (Hvor ville jeg ønske, at moren også kunne se det og holde op med at tvinge ham til medicinstudiet ...).

Mor: "Siger du, at min søn ikke vil kunne studere medicin? At han ikke er kvik nok til universitetet?" (Jeg ved, at hans karakterer ikke har været gode på det seneste, men det vil knuse hans drømme!).

Marie: "Hans lærere anerkender, at Davy har mange styrker og talenter. Dem kan man komme til at overse, hvis man ikke også giver ham andre muligheder. Når man træffer et karrierevalg, er det ikke kun vigtigt at overveje, hvad man vil være,

men også hvad der skal gøres for at opnå det, hvor man er villig til at bevæge sig hen, osv. Lærerne er enige om, at Davy kunne opnå mere tilfredsstillende resultater ved at undersøge flere valgmuligheder og valgfrie emner." (Jeg tror, at han ikke behøver at kæmpe så hårdt, hvis han vælger en anden uddannelse, plus at chancerne for, at han kommer ind på medicinstudiet, er så lave ... Jeg bryder mig virkelig ikke om, at han bliver skuffet ...).

Mor: "Jeg synes virkelig, det burde være en familiebeslutning." (Tænk at jeg kom her for at få hjælp! Selvfølgelig har han klaget over, at han har svært ved nogle fag, og for nylig har han været sammen med sin kæreste i hele sin fritid ... Men han har aldrig talt om andre veje, så vi har selvfølgelig aldrig overvejet andre muligheder ...)

Marie: "Ok så." (Nå, hvis hun ikke er interesseret i min hjælp ... denne samtale har ikke lige udviklet sig i den retning, jeg forestillede mig ...)

I samtalen handlede både Marie og moren i Davys bedste interesse. Så hvad var årsagen til, at de ikke kunne finde fælles fodslag? Og hvilken vej er den rigtige for Davy? Det er meget muligt, at elevens og familiens forventninger er for høje. Eller måske har Davy ikke for alvor følt behovet for at overveje andre muligheder, fordi beslutningen allerede var taget for ham. Eller måske er han ret sikker på sit valg, og at hans karakterer bliver bedre i de kommende år. Under alle omstændigheder ved hverken forældrene eller karrierevejlederen, hvordan Davys karrierevej i sidste ende vil blive, da der er for mange variabler i spil.

I vores vejledningspraksis fokuserer vi måske kun på at give information og glemmer, at lytteren altid modtager informationen fra et subjektivt synspunkt. Selv om det helt sikkert sker i enhver samtale, kan aktiv lytning og det at tydeliggøre de forventninger, vi har til andre, hjælpe os med at forstå hinanden bedre. Også ved at være virkelig interesseret i den andens subjektive opfattelse kan vi lære mere om talerens 'indre stemmer' og måske bedre forstå, hvorfor han eller hun opfører sig på en måde, som vi anser for irrationel eller uforståelig. Og dette kan være det allerførste skridt til en positiv arbejdsrelation.

STOP OP OG REFLEKTER

- Hvad tror du er det sværeste for forældre, når de støtter deres børn i deres valgprocesser?
- Hvad gør dem glade?
- Hvad gør dem bekymrede?

Er der spørgsmål, der altid irriterer dig i sådan et omfang, at du ikke ønsker at fortsætte samtalen?

I hvilke situationer tænker du på noget andet end det du siger, når du taler med nogen?



Hvad kan vi anbefale Marie at gøre på det næste møde?

- **Lytte aktivt:** Vær opmærksom på, hvad den anden prøver at sige. Et nyttigt tip er at opsummere hvad der bliver sagt og bede om afklaringer. (Mor: *"Men han har altid ønsket at være læge"*. Marie: *"Så det at blive læge er meget vigtigt for Davy?"*)
- **Vise empati,** hvor du anerkender og accepterer familiens følelser. (Mor: *"Siger du, at min søn ikke vil kunne studere medicin?"* Marie: *"Jeg kan se, at du er bekymret for din søns akademiske fremtid ... Er du bange for, at Davy bliver meget skuffet, hvis det ikke lykkes for ham?"*)
- **Udtrykke og dele dine egne følelser.** Tal i jeg-form og glem ikke at udtrykke dine grunde (*"Jeg føler mig personligt bekymret, fordi..."*). Det kan også hjælpe at udtrykke taknemmelighed (*"Jeg er glad for, at du kunne komme i dag..."*).
- **Tilbyde support:** Foreslå at du kan give nyttige oplysninger og yderligere hjælp til eleven og familien under hele beslutningsprocessen om karriere.
- **Bevare roen:** Hvis diskussionen begynder at blive ophedet, så prøv strategien med at gentage vigtige aspekter og information uden at blive vred. Vær vedholdende.
- **Vise din åbenhed for samarbejde.** Fortæl om din mening og ekspertise, men fokuser på at finde fælles løsninger.

Yderligere læsning og referencer:

Barnes, S-A, Bimrose, J., Brown, A., Gough, J., & Wright, S. (2020). *The role of parents and carers in providing careers guidance and how they can be better supported*. Evidence report. Coventry: Warwick Institute for Employment Research.

Draaisma, A., Meijers, F., & Kuijpers, M. (2018). Process description of a dialogue-focused intervention to improve career guidance policy in three schools. *Australian Journal of Career Development*, 27(1), 40-53. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1038416217744217>

Rosengren, D. B. (2018). *Building Motivational Interviewing Skills. A Practitioner Workbook*. New York: The Guilford Press.

Communicating Effectively with Students' Families. <https://study.com/academy/lesson/communicating-effectively-with-students-families.html>

AT BIDRAGE TIL ET PRAKSISFÆLLESSKAB

Nicki Moore

Da Rosy var lille, gav hendes mor hende ofte gaver, som indeholdt en rose, så hun kunne få øje på rosenknoppens smukke potentiale, når den blomstrede og viste sin sande skønhed. Rosy drømte om sin fremtidige have som et roligt sted, fuld af rosenbuske. Men hendes tidlige forsøg på at dyrke roser mislykkedes, og intet ville blomstre. En morgen opdagede hun, at en af hendes nye rosenbuske var gået ud. Hun gik straks i gang med at søge vejledning fra en bog, men det hjalp kun lidt. Så gik Rosy hen til en nabo, der havde en smuk have. Hun fortalte, at hun i lang tid havde beundret naboens roser og ønskede at forbedre sin egen have. I stedet for at blive irriteret over Rosys spørgsmål, var naboen glad for at dele sin viden med hende, og hun tilbød endda at besøge Rosy for at se, om hun kunne hjælpe. Der opstod et venskab mellem de to kvinder, og de besluttede sig for at deltage i en lokal rosepleje-gruppe, hvis medlemmer mødtes regelmæssigt for at dele deres historier og færdigheder. Rosy og hendes nabo blev faste medlemmer af gruppen, og det var til stor glæde for dem begge. En dag solgte Rosys nabo sit hus, for at flytte i beskyttet bolig. De nye naboer var et ungt par. Det var deres første hjem, og den unge kvinde fortalte Rosy, at de smukke haver var en af grundene til, at de havde ønsket at flytte ind på vejen. Hun håbede, at Rosy ville dele nogle af sine hemmeligheder! Rosy var meget glad for at blive spurgt og lovede at introducere sin nye nabo til rosepleje-gruppen, da hun nu var blevet gruppens medlemssekretær. Hun havde endda vundet en pris som det mest lovende nye medlem på grund af sit arbejde med at oprette lokale aktionsgrupper, for at dyrke roser i forfaldne områder rundt omkring i byen!



Ved du, hvem der bor i dit nærområde?

Bidrag til et praksisfællesskab: Hvad vi kan lære af Rosys historie

Begrebet 'praksisfællesskab' blev brugt første gang i en uddannelsesmæssig sammenhæng af psykologerne Lave og Wenger (1991) til at beskrive en gruppe enkeltpersoner, der har en fælles professionel interesse, og som lærer i fællesskab gennem deling af idéer og eksempler på praksis. Med deres teori om 'situeret læring' understregede Lave og Wenger vigtigheden af den sociale kontekst, hvor læring finder sted.

Gå til en kollega med meget forskellige holdninger, og spørg om vedkommendes råd/mening om en situation, du har brug for at håndtere.

Rosys historie beskriver den personlige og faglige udvikling, der kan opnås ved at række ud, stille spørgsmål og dele viden og færdigheder. Karrierevejledere udvikler deres praksis på mange måder. De mest oplagte måder er ved at læse om vejledning eller deltage i kurser. Det er dog meget kraftfuldt at lære ved at fordybe sig i praksis og reflektere over oplevelsen, ved at stille spørgsmål og ved at observere andres arbejde. Det kan være i en formel sammenhæng gennem organiserede coachingssessioner med mere erfarne kollegaer eller i mere uformelle sammenhænge med praksisdrøftelser over en kop kaffe med arbejdskollegaer. Det kan også være i form af frivilligt arbejde, hvor man taler med andre om professionelle erfaringer og problemer og drøfter, hvordan disse problemer er blevet løst. Det er vigtigt for praksisudøvere at overveje måder at søge efter, observere og drøfte deres praksis på, så der etableres et selv bærende fællesskab, der udvider og udvikler erhvervet.

Hvad er budskaberne til vejledere i denne historie

1. **Observer andre** - søg rollemodeller, hvis praksis passer til dine ambitioner om at forbedre din praksis.
2. **Ræk ud** - folk vil normalt blive smigret, når de bliver bedt om at dele deres praksiserfaringer. Det kan være, du ønsker at undersøge om der findes grupper, der også deler lignende interesser. Hvis du ikke kan finde en, så lav en!
3. **Vær ikke besked** - erkend at du måske også har færdigheder og ekspertise, du kan dele med andre.
4. **Vær innovativ** - forny din praksis og prøv den af i nye situationer. Det hjælper dig med at forankre din praksis, og du tilføjer ny praksiserfaring og ekspertise til din værktøjskasse.

STOP OP OG REFLEKTER

1. Hvem er dine rollemodeller inden for karrierevejledning? Hvis praksis vil du gerne efterligne?
2. Er der lokale grupper, du kan deltage i? Kunne du få nogle kollegaer til at gå sammen og danne jeres egen gruppe?
3. Hvilke færdigheder og viden kan du dele med andre?
4. Hvilke muligheder har du for at prøve nye måder at arbejde på og udvikle din praksis?

Yderligere læsning og referencer:

Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.

AT VÆVE NETVÆRK

Cristina Ceinos Sanz, Miguel Ángel Nogueira Pérez

Skoler og uddannelsesinstitutioner har kendetegn, der får dem til at afvige fra hinanden. De påvirkes af mange variabler: Institutionens historie, arbejdsmiljøet blandt lærere, forholdet til familier, den socioøkonomiske kontekst, der omgiver den, uddannelsespolitikker, tilgængelige ressourcer og de studerende. Alle disse faktorer former uddannelsesudbydernes organisationskultur.

Denne kultur er ikke opstået fra den ene dag til den anden. Det er snarere en konstruktion, der har krævet meget tid, og den ændrer sig også konstant. Selv om fagprofessionelle karrierevejledere er med til at bringe vigtig fornyelse til skoler og andre uddannelsesudbydere ved at skabe netværk med lærere og fagfolk, især relateret til karrierevejledning, er det i virkeligheden ikke så ligetil på grund af følgende aspekter:

- Karrierevejledningens position er ikke klart defineret af skoleledelsen.
- Lærerne er overbelastede med arbejde og har ikke tid til at samarbejde med vejlederen.
- Vejlederens kommunikation med lærerpersonalet er ikke altid optimal eller endda ikke-eksisterende.
- Mange lærere mener, at deres elevers karrierevejledning ikke er deres ansvar.

Af disse og andre grunde kan vejlederen blive afvist af lærere, selvom han/hun har en proaktiv personlighed og holdning. Hvad kan karrierevejlederen gøre for at **væve netværk** hos uddannelsesudbyderen?

Kommunikation som grundlaget for at skabe gode faglige relationer

Ligesom i det daglige hverdagsliv indebærer etablering af gode interpersonelle relationer, at man udvikler sociale færdigheder, såsom at **kommunikere** hensigtsmæssigt, entydigt acceptere og støtte andre og løse konflikter konstruktivt.

Det er ikke altid nemt at kommunikere på en måde, som andre forstår. Ved at undgå fagudtryk og præsentere information på en enkel og klar måde vil vejlederen kunne få forbundsfæller på skolen. Og hvad kan vejlederen gøre, når lærere ikke ser vigtigheden eller fordelene ved karrierevejledning? Det kan være gavnligt at præsentere oplysninger skematisk - på en praktisk måde, som infografikken under artiklen viser.

Er du visuel eller auditiv? Prøv at vise lærere eller elever, hvad dit arbejde handler om ved hjælp af en video eller en podcast.

Hvad nu hvis kommunikation stadig ikke fungerer?

Problemer i kommunikationen kan også opstå, hvis man har forskellige måder at tænke på eller modsatte synspunkter, hvilket undertiden kan føre til diskussioner og konflikter med en varig skadelig virkning. Det kan påvirke arbejdsmiljøet på uddannelsesstedet. Løsningen på konflikten er en dialog, der er dybere end blot at udveksle synspunkter. Konstruktiv løsning af konflikt kræver aktiv lytning og assertiv kommunikation.

Hvad betyder assertiv kommunikation? Det er en måde at udtrykke tanker klart og respektfuldt, hvor man tager hensyn til andre synspunkter uden at være aggressiv eller passiv. En vejleder skal være i stand til at udtrykke sig på en venlig, ligetil, åben, direkte og hensigtsmæssig måde og formå at udtrykke, hvordan man vil have det uden at true andre. Følgende tips kan forbedre din kommunikation i hverdagssituationer såvel som i konflikter:

- 1. Beskriv kendsgerninger:** Beskriv situationen og hvad der skete tydeligt, uden at tale udenom eller dømme. Fx *"Vi aftalte, at du skulle gennemføre en vejledningsaktivitet i din klasse i sidste uge. Der var ikke tid til aktiviteten i klassen, og vi har ikke talt sammen siden."*
- 2. Udtryk din følelsesmæssige reaktion:** Forklar roligt den følelsesmæssige reaktion, som adfærden eller fakta vækker i dig. Fx *"Jeg er bekymret for, at aktiviteten ikke giver meget mening for eleverne, hvis den udføres for sent."*
- 3. Beskriv konsekvenserne:** Beskriv konsekvenserne af, at læreren fortsætter adfærden. Fx *"Denne aktivitet var beregnet til at hjælpe eleverne med at reflektere over deres oplevelse på den jobmesse, de var til i sidste uge. Jo længere vi venter, jo flere oplevelser glemmer eleverne."*
- 4. Foreslå en løsning, tilbyd din hjælp og skab plads til deres idéer:** Forklar de specifikke ændringer, der forventes af læreren, så de kan reagere proaktivt. Fx *"Jeg synes, det er bedst at føje aktiviteten til denne uges plan. Er der noget, jeg kan hjælpe dig med? (måske forklare aktiviteten mere tydeligt eller hjælpe dig med at finde ud af, hvordan du føjer denne aktivitet til din lektionsplan?) Hvad tænker du om det?"*

Arbejd sammen om at væve netværk

Tillidsfulde relationer, gensidig støtte og delt professionel læring er hjørnestenene i fagprofessionelt samarbejde. Dette er kun effektivt, når alle medarbejdere deler den samme pædagogiske vision og tager kollektivt ansvar for alle aktiviteter, der sker på skolen.

Hvordan kan vi fremme fagprofessionelt samarbejde?

En mulig måde er at forbinde et skoleprojekt med et tema, der er relateret til karrierevejledning. For eksempel, når skolen planlægger et projekt, der er knyttet til et historisk jubilæum i din by, hvor eleverne interviewer folk om begivenheden, så kan eleverne få informationer, der ikke kun handler om begivenheden, men også om folks erhverv. Eleverne kan spørge dem om deres tidligere daglige opgaver i jobbet, deres karriereveje eller hvad lønnen plejede at være dengang. Disse oplysninger kan senere bruges som en anledning til at diskutere, hvordan arbejdslivet har forandret sig samt danne baggrund for et essay i sprogundervisningen eller en kilde til information om grundlæggende forståelse af finans og lønninger i matematikundervisningen.

Der er mange eksempler på godt samarbejde. For mere inspiration, se: <https://www.goodcareerguidance.org.uk/be-inspired> <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/good-practices>



Yderligere læsning og referencer:

- Charner-Laird, M., Kirkpatrick, C. L., Szczesiul, S., Watson, D. & Gordon, P. (2016). From Collegial Support to Critical Dialogue: Including New Teachers' Voices in Collaborative Work. *Professional Educator*, 40 (2). Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1120331.pdf>
- Clara E. Hill (ed.) (2019). *Helping Skills: Facilitating Exploration, Insight and Action*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Deal, T. E. & Peterson, K. D. (2016). *Shaping School Culture*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hughes, R., Kinder, A. & Cooper, C-L. (2019). Personal Resilience. In: *The Wellbeing Workout. How to manage stress and develop resilience* 241-278. London: Palgrave Macmillan.

Kan du give nogen et kompliment uden at vurdere dem? Hvad kan du sige til en kollega, der formåede at organisere en skoleudflugt, bortset fra "Du er fantastisk?"

KARRIEREAKTIVITETER PÅ SKOLER

Markéta Cudlínová, Helena Košťálová

- Skaber muligheder for eleverne, uanset deres sociale eller kulturelle baggrund.
- Øger karrierebestræbelser og motiverer den enkelte til at forfølge videreuddannelse og udvikling.
- Søger harmoni mellem karrierevejen og personlige interesser.

Hvad hører hjemme her?

- Karrierelæring
- Tilvejebringe information om karriere
- Direkte kontakt med arbejdsmarkedet, praktik, skolebesøg, følge en person, osv.

Hvorfor alt dette?

- Formålet med skolen er at forberede børn på fremtiden, en del af det er at få et job.
- Børn og deres forældre har brug for støtte fra os alle, fordi mange forskellige faktorer skal overvejes for at finde den rigtige retning.
- World Economic Forum vurderer, at op til 65% af nutidens grundskole elever vil arbejde i erhverv, der endnu ikke findes. Deres karrierevej vil sandsynligvis bestå af en række uforudsigelige forandringer, og de bliver nødt til at håndtere dem.

Hvad er karrierelæring?

- Styrke evnen til at klare sig selv og navigere på sin karrierevej.
- Udvikle evnen til at reflektere over et mål fra forskellige perspektiver.
- Udvikle kompetencer, der muliggør tilegnelse, analyse og organisering af information om sig selv, uddannelse og erhverv.

Hvorfor skal karrierevejlederen ikke være alene om det?

- En person kan aldrig yde kontinuerlig støtte til alle elever.
- At knytte forskellige job til skolefag hjælper med at forbinde skolelæring til den fremtidige karrierevej.

Hvordan gør man det?

Du kan hjælpe eleverne ved at:

- vise dem den bredest mulige vifte af muligheder på arbejdsmarkedet.
- fremme deres evne til at håndtere forandringer, tænke kritisk og planlægge.
- hjælpe dem med at få indsigt i sig selv, deres ambitioner og evner.
- give dem masser af praktisk erfaring gennem hele skoletiden (så deres vision om fremtiden er forankret i virkeligheden).
- fremme evnen til at reflektere over deres oplevelser og planlægge fremtiden, baseret på tidligere succeser.

Yderligere læsning og referencer:

Andrews, D. & Hooley, T. (2018). *The Careers Leader Handbook: How to create an outstanding careers programme for your school or college*. Trotman.

<https://www.goodcareerguidance.org.uk/>



Det overordnede tema i det tredje og sidste kapitel er forandring og ustabilitet. Vi argumenterer for, hvorfor det er bedre, at eleverne ikke kun fokuserer på et bestemt erhverv i nutidens samfund, hvordan man hjælper dem med at finde relevante detaljer i et hav af informationer, og hvordan man arbejder med unge flygtninge. Som bogtitlen antyder, ser en god karrierevejleder ud over horisonten. Anden del af dette kapitel beskæftiger sig derfor med forskellige interesser, der er involveret i karrierevejledning, deres interesser, indflydelse og påvirkninger samt den rolle, som praksisudøveren har i vejledningsprocessen. Den sidste artikel i dette kapitel reflekterer over og giver praktiske tips til, hvordan man introducerer bæredygtighed i fremtidige generationers beslutningsprocesser om karrierevalg.

HVAD SKAL JEG VÆRE, NÅR JEG BLIVER VOKSEN? EFTERTANKE FOR DEN BEKYMREDE TEENAGER

Miriam Dimsits , Lenka Němcová

"Hvad du bliver til når du bliver voksen er mindre vigtigt end at blive voksen."
H. B. Gelatt

Hvis du er karrierevejleder og arbejder med teenagere, står du ofte over for spørgsmålet "hvad skal jeg være, når jeg bliver voksen?" Desværre er vejledere ikke visdommens orakler med en magisk evne til at forudsige fremtiden eller gennemskue den unges sande skæbne.

Kunne du tænke dig at få din skæbne forudsagt af det berømte orakel i Delfi?

Karrierevejledere har ikke evner til at se ind i fremtiden. De er derimod bevidste om, at fremtiden er **usikker og uforudsigelig**, og at det kan man være helt sikker på. Hvis vejledere gav dette svar til bekymrende teenagere, ville de imidlertid ikke være særlig gode til at hjælpe dem med deres bekymringer for fremtidige karrierebeslutninger. Alligevel kan det være et godt udgangspunkt for personligt refleksionsarbejde, strategiudvikling og systematiske undersøgelsesprocesser om uddannelsesmuligheder og information om arbejdsmarkedet.



Den usikre moderne verden

Lad os kigge på den amerikanske karrierevejledningsteoretiker H.B. Gelatt, som udviklede idéen om positive uncertainty (sikker usikkerhed), et begreb, der kan være meget nyttigt, når der skal findes strategier for

Ustabilitet og foranderlighed i arbejdslivet er somme tider sværere for voksne end for teenagere. Spørg eleverne, hvordan de har det med det.

beslutningstagning og karriereplanlægning i det moderne samfund (Gelatt 1989). Gelatt præsenterede sin nye beslutningsramme i slutningen af 1980'erne. I sin præsentation diskuterede Gelatt, hvordan han i anden halvdel af det tyvende århundrede selv ændrede sit perspektiv på beslutningstagning, da verden omkring ham blev mere usikker og i stadig forandring. Omkring tredive år senere kan de af os, der husker 1980'erne, bevidne det faktum, at vi dengang ikke kunne forestille os hastigheden på den forandring, der i øjeblikket finder sted over hele kloden på grund af omfattende global handel og økonomisk sammenkobling, sidestillet med en stadig hastig udvikling af infrastruktur for kommunikation, der gennemsyrrer hele vores livssfære (Rosa 2015). Siden 1980'erne har vi set jobs forsvinde, fordi de er blevet irrelevante (kan du huske telegrafisten eller maskinskriveren?) Og nye opstår med jobtitler, der var vanskelige at forestille sig for bare ti år siden (har du hørt om datadetekтивен? vertical farm consultant? dronepiloten?). Med kendskabet til denne historiske viden kan karrierevejledere finde det stadigt sværere at rådgive unge, fordi de ved, at denne forandringshastighed vil vokse eksponentielt i de kommende årtier (Ibid.).

Hvordan kan denne historiske viden gavne unge mennesker?

Hvordan lader vi viden om 'ikke at vide noget om fremtiden' forme vores karrierevejledning?

At udfordre rationel beslutningstagning: Sikker usikkerhed fremover

Hvad H.B. Gelatt så allerede i 1980'erne var modernitetens sande natur. *"Et moderne samfund er et samfund, hvor forandring er en kendsgerning, information flyder, og folk konstant ændrer deres følelser, lidenskaber og ambitioner, enten tilpasser sig forandring eller tager styringen for forandringen i løbet af deres karriere."* (Gelatt 1989). Gelatt så et behov for at udfordre den tænkning, der var omkring beslutningstagning. Tænkningen var dominerende på det tidspunkt og byggede på forestillingen om rationalitet, og den forestilling kunne ikke anvendes i det 'flydende' moderne liv. Hvordan kan du træffe rationelle beslutninger, når alle de parametre, som du baserer dine beslutninger på, er skiftende og aldrig forudsigelige?

Gelatt udfordrede vores idéer om rationel beslutningstagning ved at hævde, at total rationalitet aldrig var mulig. Idéen om rationalitet var bygget på forestillinger om, at du altid har forskellige valg (fx A, B og C), at disse valg har separate konsekvenser og resultater, og at folk altid vil have forskellige

præferencer, forbundet til disse konsekvenser og resultater. Gelatt modsatte sig idéen om rationalitet ved at udfordre de underliggende forestillinger:

- Vi har ikke nødvendigvis separate valg, da vores valg kan være forbundne eller sammenflettede.
- Vi kan aldrig forudsige resultatet af et specifikt karrierevalg, når så mange mennesker og parametre er involverede (kollegaer, chefer, lærere, studerende, familie, global økonomi eller endda pandemier).
- Vi ændrer vores præferencer gennem hele livet. Du sætter måske et karrieremål, der skal nås om ti år, men hvem vil du være om ti år? Hvad med dine interesser, din sociale situation, dit livs- eller arbejdsmiljø? De kan have ændret sig. I sidste ende, efter at have kæmpet for at nå et mål og endelig nået det, vil du måske ikke længere have det.

Gelatt har desuden argumenteret for, at vi betragter os selv som rationelle individer, men ikke er klar over, at vores vaner, følelser, værdier og kultur, bevidst eller ubevidst, er vigtige for vores beslutningstagning. Så i stedet for, at vi udelukker vaner, følelser og værdier fra beslutningsprocessen, vil det være mere 'rationelt', at vi systematisk integrerer disse bløde valgparametre i vores beslutningsproces (Ibid.).

Synes du, det nogensinde har været det værd at opføre sig irrationelt?

Tre guidelines til beslutningstagning

Gelatt anviser konkrete guidelines til beslutningstagning, og de kan være stof til eftertanke for den bekymrende teenager. Gelatt definerer beslutningstagning som "... processen med at arrangere og omarrangere information til et valg eller en handling" (Ibid.). For at hjælpe den bekymrende teenagers beslutningstagning, kan karrierevejlederen opdele definitionen i følgende tre guidelines:

1. Information guideline: Vær opfindsom med dine fakta, men forestil dig ikke fakta

For at tage en god beslutning har du brug for information. Men information er overalt og er så let tilgængelig, at du har brug for strategier til at udvælge de rigtige oplysninger. Desuden indeholder information altid partiskhed eller afsenderaftryk, noget beslutningstageren skal være opmærksom på for at indsamle de rigtige oplysninger. Når du har indhentet de rigtige oplysninger, skal du være kreativ for at kunne se informationen i et andet lys, arrangere eller omarrangere dem. På den måde binder informa-

tionen dig ikke til bestemte beslutninger, men giver dig defineret plads til kreativitet i din beslutningsproces. For at opmuntre den vejledte til at være opfindsom med fakta kan vejlederen stille følgende spørgsmål: *"Måske vil den uddannelsesvej, du overvejer, lægge pres på din økonomi. Hvordan kan du organisere din livsstil, så det alligevel gør det muligt?"*

TIP:

Når du behandler fakta med opfindsomhed, vil du sandsynligvis støde på flere forhindringer undervejs i din beslutningstagning. I stedet for fuldstændig at afvise en uddannelsesvej, så prøv at komme i tanke om måder, du kan overvinde disse forhindringer på og lad forskellige scenarier udspille sig i dit sind. Selv om det kan være svært at forestille sig forskellige scenarier, så prøv at udpege én effektiv handling eller tanke for at overvinde hver hindring. Hvis du har svært ved det, kan du prøve kreativ brainstorming. Tænk over nogle af hindringerne på vejen for din beslutningstagning, og skriv dem ned. For eksempel: Hvis ... (hindring), vil jeg ... (handling eller tanke for at overvinde hindringen). Brug to minutter på at skrive om mindst tre idéer til at overvinde hindringen. Det er vigtigt at skrive nøjagtigt, hvad du først kommer i tanke om. Når du er færdig med din brainstorming, så kig på din liste. Hvilke af dine idéer er mest kraftfulde? Tøv ikke med at handle på det, når der er behov for det.

2. Proces guideline: Vid hvad du vil og tror på, men vær ikke sikker

Det er godt at have et mål, men hvis du kun stræber mod et mål med skyklapper på hele tiden, kan du risikere at nå et mål, du måske ikke vil have, når du har nået det, fordi dit liv og dine præferencer har ændret sig inden da. Det hårde arbejde for at nå dit eneste mål kan have været til en høj pris, en omkostning du måske fortryder bagefter. Gelatt hævder, at beslutningstagning skal være lige så meget en proces for at opdage nye mål som for at nå dem. Hold øjnene åbne hele tiden og tag dig tid til at udforske nye ting undervejs. Det kan føre dig i nye retninger med nye læringsoplevelser. De skal værdsættes, fordi de måske hjælper dig med at få øje på et mål, der er bedre at forfølge. Når alt kommer til alt er det mere rationelt at skifte mål end at forblive med at have et mål, der ikke længere er meningsfuldt for dig. *"Måske forsøger du at tage den 'rigtige' beslutning for at få dit drømmejob, men hvad er principperne for at tage den 'rigtige' beslutning, når fremtiden er usikker og uforudsigelig?"* Et spørgsmål som dette kan inspirere den vejledte til at fokusere på at nyde processen og udforske nye muligheder.

TIP:

Et vigtigt aspekt af at sætte mål for sig selv er at blive ved med at have en positiv tankegang om din evne til at nå dine mål. Gelatt peger på forskning, der viser, at du har større sandsynlighed for at få succes med at nå dine karrieremål, hvis du har en stærk tro på dine evner til at nå dem. Og da fremtiden endnu ikke eksisterer, hvorfor så ikke gribe muligheden for at prøve at mærke efter og lytte til dit hjerte, og gøre det lige nu.

Positiv indstilling er derfor en vigtig faktor i paradigmet for sikker usikkerhed beslutningstagning.

3. Valg guideline: Vær rationel, med mindre der er en god grund til at være irrationel

Det er bedst at være rationel, når man træffer beslutninger, og efter Gelatts opfattelse betyder det at invitere følelser, vaner, værdier og kultur ind i beslutningsprocessen på en bevidst og systematisk måde. Gelatt taler om 'holistisk valgfremstilling' som en måde at inkludere alle vigtige parametre på i dine beslutninger. Når du træffer valg, skal du naturligvis se på fakta, men du kan ikke forudsige, hvordan disse fakta vil fungere for dig i fremtiden. Når du vil inspirere til holistiske valg, kan du spørge den vejledte om følgende: *"Måske vil det at arbejde i denne branche eller have dette erhverv give dig alle de økonomiske fordele, du drømmer om, men hvordan passer branchen med dine værdier, dine idéer om fritid og dine nuværende interesser?"*

TIP:

For at tage en god beslutning, vil du sandsynligvis søge information om erhverv, der i øjeblikket er tilgængelige, og de færdigheder og den viden, der passer til forskellige roller. Men husk på, at vi lever i en verden i forandring, og at det, der i øjeblikket er tilgængeligt, kan forsvinde om få år. Færdigheder og viden er bare redskaber, og de kan gå af mode. I stedet for først at matche dig selv med en rolle, så start din beslutningstagning med at evaluere dine personlige værdier, overbevisninger og drømme, da de kan give dig et vigtigt kompas for dit liv.

Yderligere læsning og referencer:

Gelatt, H. B. and Gelatt, C. (2004) *Creative Decision Making. Using Positive Uncertainty*. Viva Books Private Limited.

Gelatt, H. B. (1989) Positive Uncertainty: A New Decision-Making Framework for Counselling. *Journal of Counseling Psychology*. 36(2), 252–256.

Rosa, H. (2015) *Social Acceleration: A new theory of modernity*. New York: Columbia University Press.

<https://hbgelatt.wordpress.com/2015/11/16/how-to-think-with-positive-uncertainty/>

FILOSOFISK VEJLEDNING – HÅNDTERING AF ÆNGSTELSE OG FRUSTRATION I EN OMSKIFTELIG VERDEN

Jesper Sigaard Hansen

Filosofisk vejledning har et stort potentiale i en verden, der opfattes som kompleks og vanskelig at forstå. En filosofisk samtale er et kraftfuldt redskab til at komme af med frustration og følelsen af at have mistet mening og retning i livet. Det sker ikke ved at finde et hurtigt quickfix. Vejlederen må undersøge et problem med den vejledte ved at bringe det i bevægelse og ved at udforske nye perspektiver og måder at vurdere situationen på. For at få succes med filosofisk vejledning må man have nysgerrighed og åbenhed over for det ukendte.

Denne artikel viser, hvordan filosofisk vejledning kan bruges i daglig vejledningspraksis. Den er baseret på en fortælling om en 15-årig pige, der finder frem til, hvad hun vil med sit liv.

Sarah er en almindelig dansk pige, der går i 9. klasse. Hun klarer sig ret godt bogligt og socialt. Hun er vellidt blandt sine jævnaldrende og har mange venner. Hendes forældre er meget støttende, og de har et godt forhold til Sarah. Set udefra burde Sarah ikke have nogen problemer. Men det har hun - især i forhold til kommende eksamener og sit valg af videreuddannelse.



"Jeg føler et stort pres lige nu. Vi har så mange aktiviteter i skolen, men min lærer fortæller mig, at det her ikke er noget i forhold til, hvad vi vil have i gymnasiet. Det er også et stort pres at jeg skal vælge at gå i gymnasiet. Jeg har altid tænkt på at gå den vej, og jeg er ret sikker på, at det er det, jeg vil. Men jeg overvejer også andre muligheder. Jeg er så bange for at tage den forkerte beslutning, og det hele er op til mig. Jeg føler mig så stresset og urolig. Nogle gange tror jeg, jeg er deprimeret."

Desværre er Sarah ikke alene om at føle sig nervøs og stresset. En dansk undersøgelse fra 2019 viste, at 20% af pigerne i alderen 16-24 år føler sig stressede og nervøse (Psykinfo, 2019).

Når traditionelle vejledningsmetoder ikke er det rigtige valg for vejlederen

Når unge føler sig usikre på, hvilken vej de skal tage i livet, fokuserer traditionel vejledning på at man ved at præsentere forskellige muligheder kan fjerne usikkerheden. Når unge bliver tilstrækkeligt informerede og får oplysninger nok, kan de vælge den rigtige uddannelsesvej eller livsrejse (Skovhus, 2016). Denne tilgang giver ikke altid mening i en verden, præget af kompleksitet og usikkerhed. Det er umuligt at kende alle fakta, før man beslutter sig for fremtiden. Arbejdsmarkedet ændrer sig hurtigt, og de forskellige job- og uddannelsesmuligheder synes uendelige. Det er grunden til, at eksperter i beslutningstagning H. B. Gelatt argumenterer for, at vi skal se bort fra den gamle teori om beslutningstagning, hvor du først skal informeres og derefter kan vælge mellem kendte muligheder (Gelatt, 1989).

Dette kunne også være tilfældet i Sarahs eksempel. Naturligvis ønsker vejlederen kun det bedste for Sarah og andre unge mennesker. Dette er grunden til, at vejlederen fokuserer på at introducere mange karrieremuligheder for Sarah og hendes klassekammerater. Vejlederen fortæller også om de forskellige akademiske kompetencer og evner, der er nødvendige for forskellige karrieremuligheder. Når man ser gennem linsen af traditionel forståelse af karrierelæring, så burde det være nemt for Sarah at indsnævre mellem forskellige muligheder og træffe et uddannelsesvalg, der vil gøre hende glad.

Men Sarah finder ikke denne proces nem, og hun føler sig ikke glad. Hun er usikker og føler sig bekymret over sit kommende karrierevalg. Som det fremgår af hendes fortælling, betragter Sarah ikke den vejledning, hun modtager, som en hjælp til at mindske hendes ængstelse og frustration. Tværtimod føler hun, at vejledningen bidrager til hendes voksende ængstelse for det kommende uddannelsesvalg.

At træffe et uddannelsesvalg er svært for Sarah på grund af to faktorer (Lystbæk, 2011):

1. Det er svært at vælge, når vi ikke kan forudsige konsekvenserne af vores beslutning. Vi ved ikke, hvordan arbejdsmarkedet vil udvikle sig, og vi kan ikke være sikre på, at livet former sig, som vi ønsker.
2. Vores valg af uddannelse hænger sammen med forståelsen af vores selv og identitet.

Det er ikke underligt, at Sarah og andre unge føler sig rastløse, usikre og urolige over deres uddannelsesvalg. Spørgsmålet er fortsat: Hvordan kan usikkerhed og angstelse over kommende karrierevalg reduceres for unge mennesker? Lad os undersøge, om filosofisk karrierevejledning kunne være svaret.

STOP OP OG REFLEKTER



Prøv at tænke på bevidst at arbejde med 'usikkerhed' i din vejledning eller undervisning. Giv fx eleverne en opgave uden klare instruktioner, og lad det være op til dem at finde ud af det. Stil følgende spørgsmål (eller lignende): *Hvem kan hjælpe? Hvordan kontrollerer jeg de oplysninger, jeg har fået? Hvad ville der ske, hvis jeg ikke fik oplysningerne? Har du nogensinde oplevet noget lignende? Er der nogen anden måde at klare opgaven på?*

- Kan du forestille dig andre måder at arbejde med usikkerhed på?
- Hvor slutter din komfortzone, hvad angår usikkerhed?
- Hvad skal der ske for at skubbe til grænsen for din komfortzone?

Hvad er filosofisk vejledning, og hvordan kan det bruges i vejledningen?

Filosofisk vejledning går tusinder af år tilbage, til det antikke Grækenland – sandsynligvis endnu længere. Som vejledningstilgang blev filosofisk vejledning formelt etableret af den tyske filosof Gerd Achenbach (Lystbæk 2011). For at forstå begrebet filosofisk vejledning skal man se på den etymologiske betydning af ordet filosofi. Ordet er sammensat af de græske ord 'phylos' (kærlighed) og 'sophia' (visdom) og betyder 'kærlighed til visdom'. Ifølge denne definition handler filosofisk vejledning ikke om at finde svar, men om at være nysgerrig, stille spørgsmål og udvikle evnen til at acceptere, at der ikke er nemme svar, og at der altid kan stilles nye spørgsmål (Lystbæk, 2011).

Filosofisk vejledning henter inspiration fra Achenbachs andenordens tænkning, hvor man skal reflektere over gyldigheden af ens antagelser, værdien af ens værdier, meningsfuldheden af mening, osv.

Hvordan kan karrierevejledere bruge den filosofiske tilgang?

I filosofisk vejledning inviterer du de vejledte til et 'undringsfællesskab', hvor de opfordres til at filosofere over praktiske problematikker på en reflekterende måde. I forhold til Sarah betyder det, at vi ikke spørger hende, hvilken uddannelsesvej hun har tænkt sig at gå, men opfordrer hende til at reflektere over sig selv og sine idéer om, hvordan man kan leve et meningsfuldt liv. Vejlederen kan hjælpe Sarah med at gøre dette ved at stille filosofiske spørgsmål – men altid i relation til spørgsmål, der vedrører hendes umiddelbare problemer eller udfordringer. Fx:

- Sarah, du er ikke sikker på, hvilken karriere, du vil vælge. Men hvad er et godt valg?
- Sarah, fortæl mig om en tid i dit liv, hvor du følte, at du havde taget et godt valg.
- Sarah, du fortæller mig, at det er vigtigt at være lykkelig. Men hvad betyder det at være lykkelig?
- Sarah, fortæl mig om en tid i dit liv, hvor du følte dig glad. Kan du beskrive dine følelser? Hvilken afgørende betydning havde den oplevelse for dig?

Gennem den filosofiske tilgang indser Sarah måske, at et godt valg ikke altid betyder et nemt valg. Ved at forsøge at besvare spørgsmålene om lykke kan hun indse, at lykke er en følelse, der ofte er knyttet til andre mennesker eller til det at overvinde vanskeligheder i livet.

Filosofisk vejledning reflekterer over problematikker, der er i vores liv, ved hjælp af eksistentielle og filosofiske spørgsmål. I kraft af det kan den få angst og frustration i vores liv til at forsvinde ved at vi bevidstgøres om nye perspektiver på den måde, vi kan leve vores liv på. Filosofisk vejledning hjælper os med at søge efter en forståelse af mig selv og livet i en verden, hvor der ikke er nogen manual til, hvordan vi kan leve. Det kan tjene som en guide til kalibrering af det indre kompas, som vi bruger til at navigere i vores liv.

Yderligere læsning og referencer:

Gelatt, H.B. (1989) Positive uncertainty. A new decision-making framework for counselling. *Journal of Counselling Psychology*, Number 36.

Hansen, F.T. (2014) *At stå i det åbne*. Hans Reitzels forlag.

Lystbæk C. T. (2011) Kan de vise vise vej? Om filosofisk vejledning og didaktik. I, Peter Plant m.fl. *Vejledningsdidaktik*, Schultz.

Skovhus, R. B. (2016). A focus on educational choice has social justice consequences – an empirical study informed by Sen's capability approach. Published in: *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*. April 2016, Issue 36 |1 54

SDU, 2018, Hvordan har du det? Trivsel, sundhed og sygdom blandt voksne i region Syddanmark 2017. <https://psykinfo.regionsyddanmark.dk/dwn665599>

Det behøver ikke kun være dig, der kommer med nye, stimulerende, filosofiske spørgsmål! Bed eleverne om at stille hinanden usædvanlige spørgsmål.

"Det eneste vi behøver for at blive gode filosoffer, er evnen til at undre os."

(J. Gaarder, *Sophies verden*, 1991).

Hvornår har du sidst mødt verden med undren?

AT ARBEJDE MED UNGE FLYGTNINGE OG MIGRANTER

Peggy Vassiliou

Grækenland er et land med fremragende mad, blå og hvide kystlinjer og gamle monumenter, men som et EU-grænseland er det også det første sted, som et stort antal flygtninge støder på, med et antal, der toppede med 856.723 bådflugtninge i 2015. I øjeblikket er der 121.000 flygtninge og migranter¹, der stadig lever i håb om et bedre liv i 4.576 lejligheder og 22 bygninger, i 14 byer og 7 øer i hele landet². Mange af dem beslutter sig (før eller senere) for at blive i Grækenland. Ifølge statistiske data fra den græske asyltjeneste var der fra 7. juni 2013 til 29. februar 2020 i alt **299.620** asylansøgninger, hvoraf 12.415 var **uledsagede mindreårige**: 1.105 (8,9%) piger og 11.310 (91,1%) drenge. Ligesom andre børn har disse unge drømme, og de vil være lykkelige. De ønsker at leve et værdigt liv, få en uddannelse og finde et givende job. For at nå disse mål har de brug for professionel hjælp.

Europa er ikke (og har aldrig været) et statisk, fast sted. Vi bliver måske overraskede over virkningerne af migration, såvel som konsekvenserne af miljøkatastrofer eller sygdomme. Denne artikel kan give os inspiration til, hvordan vi håndterer vanskelige eller usædvanlige situationer. Vi vil dele vores erfaringer med dig om vejledning på flygtningecentre i Grækenland (hotspots og krisecentre). Vi interviewede tre unge vejledere - to kvinder og en mand. Dette er, hvad vi lærte af dem.

Vejledernes daglige opgaver kan opsummeres som følger:

At motivere, opmuntre og rådgive unge flygtninge ved hjælp af

- Håndtering af adfærdsmæssige problemer
- Gruppemøder til at øge selvindsigt og selvtilid
- Organisering af selv-handlingsplaner
- Understrege nødvendigheden af at tage uddannelse og lære græsk
- Samarbejde med advokater og teenageflygtninge om emner som lovgivning, oplærings- og uddannelsesmuligheder, arbejdsalternativer og muligvis genforening med deres familier
- Individuelle drøftelser (personlige tanker og problemstillinger)

Den gældende lov fastslår, at uledsagede mindreårige enten henvises til indkvarteringscentre for uledsagede mindreårige eller til andre indkvarterings-

ringscentre, hvor de er under hele deres ophold i landet eller indtil de placeres hos en plejefamilie eller i logi med tilsyn⁴. *"Når børn har rejst mange km til fods i flere dage eller endda måneder og er flygtet fra deres land for at redde sig selv, er de i stand til næsten alt. Der er ingen måde, du kan holde dem tilbage på. Disse børn ankommer til Grækenland, og de har allerede et detaljeret kendskab til Athen, selv om de aldrig har været der. Oplysningerne kommer fra forbindelser, der allerede er i Athen. Meget ofte flygter børn fra 'sikre zoner' på forskellige måder (hopper over mure, river trådhegn ned) og rejser igen mange km ind i landet for at slutte sig til deres ledsagere. Mange af dem vender aldrig tilbage til flygtningecentrene, og det er ikke nemt at finde dem eller kontakte dem."*

Det største problem, vores vejledere står overfor, er isolationen af de unge. Denne særlige gruppe har oplevet såvel bedrag og afvisning som vold og afsavn. Disse teenagere ønsker ikke at høre ord; de har brug for at se handling. Alle tre vejledere er enige om, at den eneste måde at 'bekæmpe' tilbagetrækning er at hjælpe disse unge med at identificere deres positive personlighedstræk og de behagelige, lykkelige øjeblikke i deres fortid, der har inspireret dem til at holde ud. I det store og hele er individuelle samtaler de mest nyttige. Imidlertid er gruppevejledning også gavnlig med henblik på at dyrke sociale færdigheder. Der er tidspunkter, hvor plejeforældre opfordres til at støtte den indsats ved at belønne teenagere for deres deltagelse i gruppevejledning.

"Vi kan ikke forvente, at de tilpasser sig samfundet, når vi har dem til at leve på begrænsede områder, adskilt fra den virkelige verden. Hvordan kan jeg overbevise teenagere om behovet for at deltage i sprogundervisning, når de kalder mig en løgner, fordi de ikke kan forestille sig, at alle unge grækere går i skole hver dag? Nogle gange overvejer jeg at bruge mobilen til at videofilme studerende, der tager i skole eller kommer tilbage fra skole med bus, tog, til fods."

En anden stor hindring for fagprofessionelle er naturligvis den manglende tillid og den usikkerhed, som de unge flygtninge føler. Alle vejledere er enige om, at deres kontinuerlige tilstedeværelse blandt de unge flygtninge er et bevis på, at nogen faktisk bryder sig om dem og virkelig ønsker at hjælpe dem. De må dagligt udvise empati og vise, at de anerkender alvoren af teenagernes problemer.

"Den hurtige udskiftning af vejledere, der arbejder i centrene, er desværre grunden til, at vi mister vigtig information om disse unge mennesker; det meste af tiden går al vores indsats tabt. Ingen er interesseret i at gøre en indsats for den personlige feedback eller bare overlevere data til den nye vejleder. Som et resultat mister vi til sidst den tillid, der blev bygget op med så store anstrengelser."

Kan du komme i tanke om inspiration fra din praksis eller en metode, du vil anbefale vejledere, der arbejder med flygtninge?

Nogle gange skal vejlederne håndtere verbal aggression. De bliver rådet til at:

- Være nærværende.
- Sætte sig ind i, hvilke tidligere ubehagelige oplevelser, som teenageren har haft
- Kunne skelne mellem adfærd og individ
- Belønne og rose dem for deres bestræbelser på at forblive rolige og udøve selvkontrol
- Ikke tage deres verbale angreb personligt
- Forlade lokalet og fortælle dem, at de sandsynligvis har brug for tid til at tænke og falde til ro

"Mange af disse teenagere har oplevet fysisk eller verbal vold i deres familier som en daglig hændelse. Som følge heraf har de tendens til at betragte denne form for adfærd som normal, og selvfølgelig opfører de sig på samme måde. De kommer ofte op at slås med hinanden (virkelig hårdt) for fornøjelsens skyld. De gør det endda med vilje, fordi de vil gøre grin med mig."

Hvilke råd vil vejlederne give til kollegaer, der arbejder (eller vil arbejde) med flygtninge?

Ifølge vejlederne er det nødvendigt, at de:

1. Viser empati og accept for at opbygge et forhold, baseret på gensidig tillid
2. Ikke tager aggressivitet eller fjendtlighed personligt. Med andre ord, forbliver rolige og ikke reagerer på det
3. Dagligt finder måder at motivere disse teenagere
4. Viser at de er pålidelige, troværdige og tilbyder en skulder at græde ved

I slutningen af samtalen med os delte vejlederne følgende historie, som til trods for sine tragiske elementer også er en historie om håb. Selv om langsigtet og kærlig støtte ikke kan slette fortiden, har den magt til at påvirke de unges nuværende og fremtidige liv positivt.

"I april 2018 tog vi imod to børn (bror og søster), der var omkring otte år. Fra begyndelsen viste de aggressivitet og fjendtlighed. De nægtede at få øjenkontakt med os, og ofte slog de fra sig. De ville ikke følge nogen regler, ville ikke deltage i aktiviteter og ville ikke være en del af vores fællesskab (jævnaldrende og personale). De var i søvnunderskud og underernærede. Vi antog, at de var blevet misbrugt og forsømt, og desværre havde vi ret. (...) med stabilitet, vedholdenhed og tålmodighed fulgte vi en meget specifik og fast tidsplan for at få dem til at føle sig tillidsfulde og trygge. Vores lærere og omsorgspersoner måtte sørge for, at de var rene, havde fået nok at spise og var velklædte. Vi som vejledere måtte på den anden side overtale dem til at blive en del af et større fællesskab, hjælpe dem med at få venner og deltage i aktiviteter. Efter

flere uger så det ud til, at vi havde vundet noget af deres tillid, og det var et healende resultat for disse børn. Vi brugte forskellige redskaber til at nærme os disse børn og øge deres følelse af tillid: Aktiv lytning, omhu, at belønne dem, øge deres selvtillid og drage omsorg for dem. Belønninger tog normalt form af et varmt bifald eller et stort kram eller endda noget mere håndgribeligt, såsom en is. Undertiden kunne belønningen også være venlige ord fra et andet barn, der spontant fremhævede noget positivt ("Tak fordi du lånte mig din pen" eller "Jeg er glad for, at du sidder ved siden af mig"). Disse bestræbelser blev forstærket af fysisk kontakt, hovedsageligt fra plejere, som også påtog sig en moderlig rolle, baseret på tre bærende principper: Hengivenhed, pleje og stabilitet. Kombinationen af disse daglige bestræbelser havde terapeutiske virkninger på disse børn. På den måde fandt vi frem til, at det er nødvendigt at levere medfølelse og human service, ud over faglig service. I dag er de to teenagere i en plejefamilie, og de ser ud til at have det bedre sammen."

STOP OP OG REFLEKTER

Hvordan kan du øge din interkulturelle følsomhed? Når du tager til en by, du ikke kender, så prøv at besøge en bydel uden for turistområdet. Du kan gå rundt, sidde, shoppe, m.v. Bare flyd med strømmen og skynd dig ikke. Prøv at observere alt med et klart sind. Læg mærke til alt omkring dig: Mennesker, arkitektur, natur, lyde, lugte, osv. Prøv at beskrive alt, hvad du ser/hører/lugter, uden at vurdere det. Du kan bruge et hvilket som helst redskab, du kan lide, til at fange det (ord, farver, figurer, tage billeder, osv.). Når du kommer hjem, skal du bruge lidt tid på at reflektere over følgende:

- Hvad så og hørte du under din observation?
- Hvad tænkte du på det tidspunkt?
- Hvad synes du om det?
- Fremkalder det nogle minder?

Yderligere læsning og referencer:

https://irefsos.oaed.gr/?page_id=24779
<https://www.psychology.org.au/getmedia/66518b6a-b200-4c73-98cc-d990109ebb0d/03-ACP-Vol-30-1-2019-Puvimanasinghe-et-al.pdf>
<http://www.infocoponline.es/pdf/GuideRefugees.pdf>
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4178>
[https://www.openbook.gr/symvouleytiki-prosfigwn-palinnostountwn-metanastwn-kai-aitountwn-asylo/Symvouleytiki_Prosfigwn_Palinnostountwn_Metanastwn_kai_Aitountwn_Asylo_Aγγελική_Κοτσαμάνη,Γιώργος_Λαφαζάνης,Κωνσταντίνος_Σκλάβου,Έκδοση:Ινστιτούτο_Διαρκούς_Εκπαίδευσης_Ενηλίκων\(ΔΕΚΕ\),Έτος_έκδοσης:2008](https://www.openbook.gr/symvouleytiki-prosfigwn-palinnostountwn-metanastwn-kai-aitountwn-asylo/Symvouleytiki_Prosfigwn_Palinnostountwn_Metanastwn_kai_Aitountwn_Asylo_Aγγελική_Κοτσαμάνη,Γιώργος_Λαφαζάνης,Κωνσταντίνος_Σκλάβου,Έκδοση:Ινστιτούτο_Διαρκούς_Εκπαίδευσης_Ενηλίκων(ΔΕΚΕ),Έτος_έκδοσης:2008)

¹<https://data2.unhcr.org/en/documents/details/78445>

²https://www.asylumineurope.org/sites/default/files/report-download/aida_gr_2018update.pdf & <https://data2.unhcr.org/en/documents/details/67483>

³http://asylo.gov.gr/en/wp-content/uploads/2020/03/Greek_Asyllum_Service_data_February_2020_en.pdf

⁴<https://www.asylumineurope.org/reports/country/greece/reception-conditions/housing/types-accommodation>

AT UDVÆLGE ANVENDELIG OG NYTTIG INFORMATION

Nicki Moore

Unge mennesker søger information fra mange forskellige kilder for at understøtte deres karrierebeslutninger. Nogle unge foretrækker at få information fra bøger og tidsskrifter, og andre foretrækker at bruge familiemedlemmer eller arbejdsgivere. Nogle oplysninger er frit tilgængelige på internettet, og de unge tilgår dem i deres eget tempo. Andre materialer, herunder papirbaserede og internetbaserede ressourcer, vælges på vegne af unge og formidles i form af weblinks, plakater, referencemateriale og arbejdsark. Vejledere kan være fristede til ikke at tage ansvar for, hvordan unge får adgang til og bruger disse ubearbejdede oplysninger til at orientere sig i forhold til deres karrierebeslutninger. I nogle lande er der lovgivning, der regulerer udbud af information, og alle vejledere har et ansvar for at handle etisk i forhold til det udbud. Når de underviser, er de også ansvarlige for at sikre, at unge har viden og færdigheder til at udvælge hensigtsmæssig og gyldig information om karriere og arbejdsmarked.

Juridiske forpligtelser i udbud af information om karriere og arbejdsmarked

I nogle lande henviser lovgivning eller lovbestemt vejledning specifikt til udbud af information om karriere og arbejdsmarked. På skoler i England er det fx påkrævet at sikre, at eleverne får adgang til en bred vifte af opdaterede henvisningsmaterialer. I lovgivningen defineres 'upartisk' som at være til elevens bedste og ikke i en anden persons eller organisations interesser. Skoler er også forpligtede til at tilbyde karriereuddannelse, der er upartisk. Hvert europæisk land kan have specifikke lovgivningsmæssige krav, og vejledere må undersøge, hvad de betyder for deres arbejde.

STOP OP OG REFLEKTER

- Hvad er de lovgivningsmæssige krav til udbud af karriere- og arbejdsmarkedsinformation i dit land?
- Hvordan sikrer du, at din information lever op til disse krav?

Etik og formidling af information om karriere og arbejdsmarked

De moralske principper, der er styrende for udbud af information, inkluderer behovet for at være upartisk, åben og pålidelig (CDI 2018). Men det er muligt at give adgang til en række informationsmaterialer og samtidig være partisk. Moore (2019) anvender Thaler og Sunsteins arbejde

(2008) for at undersøge, hvordan adfærdsøkonomi kan anvendes i udbud af informationer om karriere og arbejdsmarked. Moore bemærker, at det er muligt at påvirke de unges valg ved nøje at placere information om de uddannelsesveje, der ses som præference (fx karriere inden for videnskab, teknologi, ingeniørarbejde og matematik) på mere fremtrædende steder end information om mindre foretrukne karrierer (fx inden for de kreative fag). Denne tilgang er eksempler på 'nudge theory' (et system til at skabe adfærdsændring), der får stigende international opmærksomhed. I økonomier, hvor regeringer er ivrige efter at håndtere mangler i færdigheder, kan man have en vis sympati med denne tilgang. Men som karrierevejledere skal vi vedblive med at være pålidelige og åbne, og ved at anvende denne slags nudging er vi ikke nogen af delene.

STOP OP OG REFLEKTER

- Hvordan sikrer du upartiskhed, åbenhed og troværdighed i formidlingen af information i din praksis og i din organisation?

Opmuntre unge til at være kvalitetsbevidste, når de opsøger information

Der er blevet skrevet meget i de internationale medier om den rolle, som 'fake news' har spillet for at påvirke de beslutninger, som borgerne træffer under valg og andre politiske begivenheder. Overskrifter i medierne har forstærket behovet for, at folk stiller spørgsmål til kilderne og hensigten med den information, de støder på via sociale medier og andre online kilder. De samme principper gælder for information om karriere og arbejdsmarked. Det leder til den konklusion, at vi skal uddanne unge til at være mere kvalitetsbevidste som brugere af information. Arbejdsarket i slutningen af denne artikel anviser en måde at hjælpe unge til at udvikle deres færdigheder i håndtering af information. Det kan bruges af praksisudøvere til at sikre, at den udvalgte information er af god kvalitet. Det kan også bruges som en uddannelsesressource til at hjælpe unge mennesker med at udvikle deres færdigheder i håndtering af karriereinformation.

Evaluerings af information om karriere og arbejdsmarked

At vælge nøjagtige og pålidelige informationskilder er afgørende for at træffe velinformerede karrierebeslutninger. Det kan være svært at vide, hvilke oplysninger, der er gyldige, og hvilke oplysninger, der skal afvises som unyttige. Dette arbejdsark bruger CRAAP test om Currency, Relevance, Authority, Accuracy and Purpose. Testen blev introduceret af Sarah Blakeslee fra California State University i 2004. Den kan bruges til at evaluere både online og papirbaserede ressourcer.

Navngiv tre kilder, du oftest bruger for at få oplysninger, når du træffer en beslutning.

Hvordan vælger du egnede kilder, hvis lovgivningen i dit land ikke regulerer udbuddet af karriereinformation?

	Definition	Spørgsmål	Besvarelse
Currency	Udbredelse og rettidighed for informationen	▪ Hvornår blev ressourcen udgivet? ▪ Har jeg den seneste udgave?	
Relevance	Relevans eller hvordan oplysningerne imødekommer dine behov for information	▪ Er disse oplysninger direkte relateret til mit spørgsmål, eller er de mere generelle? ▪ Har jeg fundet disse oplysninger som et direkte resultat af min undersøgelse, eller fandt jeg dem ved et tilfælde?	
Authority	Informationskilden	▪ Hvem har produceret denne ressource? Er det et firma eller en person, som jeg genkender og stoler på? ▪ Har andre mennesker, som jeg kender, brugt denne ressource? ▪ Har nogen, som jeg stoler på, guidet mig til denne information?	
Accuracy	Nøjagtighed eller pålidelighed og sandhed af informationen	▪ Er de fakta, der er præsenteret i denne information, gentaget andetsteds i pålidelige kilder? ▪ Er der nogen steder kritik af disse oplysninger? Hvad siger folk?	
Purpose	Formål eller årsagen til at oplysningerne findes	▪ Hvad er den skjulte dagsorden bag denne information? ▪ Understøtter det en enkelt gruppes interesser? ▪ Er disse oplysninger sponsoreret? Af hvem? Har de en skjult dagsorden?	

Yderligere læsning og referencer:
Blakeslee, S. (2004). The CRAAP Test. *LOEX Quarterly*: Vol. 31: Issue 3, Article 4.
Career Development Institute (2018). *Code of Ethics*. Stourbridge. CDI.
Moore, N. (2019). Nudge theory: should career development practitioners have a position? *Career Matters*, 7(3).
Moore, N., Clarke, L., Neary, S., & Blake, H. (2020). *Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools*. Derby: International Centre for Guidance Studies.
Thaler, R. & Sunstein, C. (2008). *Nudge*. Penguin Books.

KRITISK REFLEKSION OG ETISK ANSVARLIGHED I KARRIEREVEJLEDNINGEN

Jesper Sigaard Hansen

Etisk ansvarlighed er af afgørende betydning for karrierevejledning, fordi en vejleder kan have stor indflydelse på en anden persons liv. Denne artikel undersøger, hvordan kritisk refleksion kan styrke vejlederes bestræbelser på at arbejde inden for etiske retningslinjer i deres vejledningspraksis.

Kritisk refleksion og etisk ansvar kan tjene som meningsfulde retningslinjer for fagprofessionelle. Disse retningslinjer kan være nyttige for karrierevejledning, fordi vejlederen altid vil opleve et spændingsfelt mellem den vejledtes bedste og samfundsmæssige krav. Dette lyder måske simpelt eller indlysende, men hvis karrierevejlederne skal lykkes med denne balancegang, er det nødvendigt, at de har et kritisk syn på samfundet og den organisation, de er en del af.

Dette dilemma bliver illustreret i et interview, gennemført som en del af forskningen i vores projektteam. Det dokumenterer en samtale mellem forskeren og en dansk 9. klasse-elev.

Interviewer: "Michael, kan du fortælle mig mere om at føle sig presset?"
Michael: "Jeg føler mig presset af al den snak om valg af karriere, PISA¹-målinger og nationale tests. Det er som om lærerne og vejlederne vil hjælpe os ved at give lidt ekstra – men jeg bliver bare stresset. Jeg synes ikke, der er tid nok til at undersøge karrierer."
Interviewer: "Men taler din vejleder også om andre ting?"
Michael: "Ja, vi taler selvfølgelig om forskellige muligheder for karriereveje. Vi taler mest om erhvervsuddannelse, så jeg har en fornemmelse af, at det mest handler om at have flere unge i den retning. Men jeg tror ikke det er for mig. Jeg vil i gymnasiet."
Interviewer: "Så du vil noget andet."
Michael: "Jeg ved det ikke – måske noget, der passer bedre til mine drømme."

Karrierevejledning – mellem individuelle behov og tilpasning til systemet
Som det fremgår af interviewet, er praksis for karrierevejledning vævet sammen med samfundsmæssige og institutionelle krav og rutiner, hvor

Hvilke karriererelaterede problemstillinger er vigtige i dit land?

den enkelte, i dette tilfælde Michael, kan føle sig klemmt.

Denne problemstilling kan belyses med et citat fra den fransk-litauiske filosof Emmanuel Levinas:

Der findes krænkelse, der er forfærdelige, fordi de er opstået fra nødvendigheden af den rimelige orden. Der findes tårer, som den systemtro tjener ikke ser og ikke kan se: Den Andens tårer (oversættelse, fra Simmons, 1999:98)

Udtrykt med andre ord kan alle de opgaver og krav, som karrierevejledere skal udføre og tage hensyn til, nemt få dem til at overse den person, de har til hensigt at hjælpe.

Hvordan kan det være, at karrierevejledning og vejledningsaktiviteter kan bidrage til øget pres og utilfredshed blandt skoleelever? Og hvad kan man gøre for at undgå det?

For at besvare dette spørgsmål er det vigtigt, at vejlederen ser vejledningspraksis i en større sammenhæng. Dette er nødvendigt for at påvise, hvordan vejledningsaktiviteter kan bidrage til oplevelsen af pres og utilfredshed blandt elever i skolen, hvis de ikke bruges med omtanke.

I interviewet ovenfor føler Michael, at vejledningen forsøger at overbevise eleverne i klassen om fordelene ved at tage erhvervsuddannelse. Det er en reel bekymring, da der i Danmark er et stort politisk fokus på at få flere unge til at vælge erhvervsuddannelse. Vejlederen er bestemt klar over dette faktum – ligesom Michael også har bemærket det. Hvis denne problemstilling ikke italesættes direkte af vejlederen, kan det få følgende konsekvenser:

- De unge kan opleve vejledningen som utroværdig, og de kan spørge sig selv: Ønsker vejlederen det bedste for mig? Hvis de har mistanke til, at der er en skjult dagsorden, kan det have en negativ indflydelse på deres relation.
- Vejlederen bidrager utilsigtet til øget usikkerhed og pres snarere end til en tryk udforskning af karrieremuligheder.

Hvad kunne vejlederen have gjort i stedet for?

Hvis vejlederen havde talt mere åbent og direkte om, at der er et stort politisk fokus på at fremme erhvervsuddannelser, ville det have været muligt at få en oplyst diskussion om nutidens samfund og arbejdsmarkedets behov. På den måde kunne eleverne reflektere over, at der er mange måder at leve et godt liv på, og at muligheden for at tage en erhvervsuddannelse ofte bliver afvist af unge uden særlig meget refleksion. En åben diskussion som denne kan hjælpe med at styrke de unges kritiske tænkning om erhverv og øge deres mulighed for karrierelæring.

Kritisk tænkning i vejledningspraksis – et etisk ansvar

Det er ikke altid let at se, hvordan vejledning kan få utilsigtede konsekvenser. Derfor har den maltesiske professor Ronald Sultana (2014) argumenteret for, at karrierevejledning skal ses som en del af et 'større billede'. Det er bydende nødvendigt, at vejlederne reflekterer over deres egen rolle i samfundet og de muligheder og konsekvenser, som deres vejledning kan medføre.

Den tysk-amerikanske filosof Hannah Arendt kalder det en fornægtelse af ansvar, hvis man ikke er kritisk over for den rolle og indflydelse, man har på et andet individ (Aasland, 2011). Den kritiske vejleder bør tydeliggøre det, hvis vejledningsaktiviteterne måske ikke er til de unges bedste. Samtidig er det vejlederens etiske ansvar at arbejde til alle involverede unges bedste.

For at gøre det, må vejlederen udvikle sin kritiske tænkning.

STOP OP OG REFLEKTER

Bed eleverne om at læse en artikel om det aktuelle jobmarked. Deres opgave er at finde så mange dokumenterede oplysninger, som både modbeviser og bekræfter påstandene i artiklen, som muligt.

- Hvis der er flere oplysninger, betyder det så automatisk, at artiklen er sand /usand?
- Hvad kan ellers være årsag til, at der mangler forskellig slags information?



Hvorfor valgte du dit
nuværende job?
Hvad motiverer dig?

Yderligere læsning og referencer:

Aasland, D. (2011). Vejledning mellem menneske og system. I Eide m.fl. *Til den andens bedste*. Dansk Psykologisk Forlag.

Burggreave, R. (1999). Violence and the vulnerable face of the other. *Journal of Social Philosophy* Vol. 30 No. 1. Spring, Blackwell Publishers.

Hooley, T. (2018) The Neoliberal Challenge to Career Guidance: Mobilising Research, Policy and Practice Around Social Justice. In Hooley, T., Sultana, R.G. & Thomsen, R. (eds.) *Career Guidance for Social Justice*. Routledge.

Skovhus, R. (2017). *Vejledning - valg og læring*. Trykværket.

Sultana, R. G. (2014). Pessimism of the intellect, optimism of the will? Troubling the relationship between career guidance and social justice. *International Journal of Vocational Guidance*, 14, 5-15.

Sultana, R. G. (2014). Career Guidance for Social Justice in Neoliberal Times. In Arulmani, G., Bkashi, A. J., Leong, F. T. L. & Watts, A. G. (ed.), *Handbook of Career Development*. New York Springer.

¹PISA er en OECD-undersøgelse, der sammenligner elevers kompetencer i medlemslandene.

KARRIEREVEJLEDNING I EVIG KONFLIKT?

Eva Kavková

Der er dilemmaer i såvel karrierevejledning, socialt arbejde i kommuner og i lokale fællesskaber, som ofte kan resultere i konflikter. På den ene side af konflikten er elever, der har deres egne idéer om, hvordan de gerne vil leve deres liv. De forestiller sig deres fremtidige karriere og tænker sommetider på at uddanne sig eller videreuddanne sig. På den anden side af konflikten er udbydere af uddannelser, der tilbyder karrierevejledning. De finansieres ofte af stat, region eller kommune og ønsker at hævde en vis indflydelse. Hvis det er tilfældet, fungerer institutionen derefter på en eller anden måde som statens forlængede arm, er tæt knyttet til industrien og har som hovedsigte at fremme samfundsøkonomiske interesser. Man kan endda hævde, at karrierevejledning fra en sådan institution måske primært er motiveret af de nuværende krav på arbejdsmarkedet. Med andre ord forventes karrierevejledningen på institutionen at sikre, at ledige stillinger besættes i de sektorer, hvor der er størst mangel på arbejdskraft.

Det er klart, at der kan være en interessekonflikt mellem de to sider, og undertiden kan de to parter endda have modstridende interesser. Karriereudøveren befinder sig ofte midt imellem de to sider. Nogle gange er der mere pres fra den ene eller den anden side, og nogle gange identificerer den fagprofessionelle praksisudøver sig mere med den ene side end den anden. Derfor er det meget vanskeligt for praksisudøveren at finde balancen mellem de to positioner.

STOP OP OG REFLEKTER

- Hvad er målet for din karrierevejledning?
- Finder du frem til elevernes behov?
- Hvordan kontrollerer du, at du virkelig forstår deres behov?

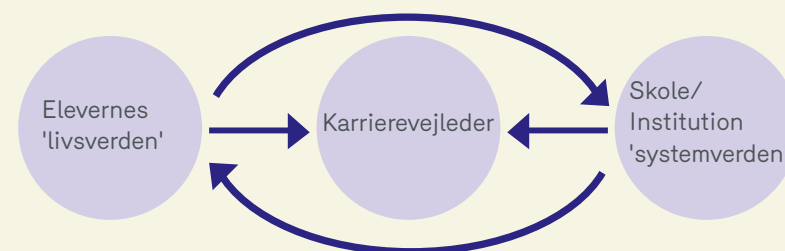
I sin artikel *Kritisk refleksion og etisk ansvarlighed i karrierevejledningen* giver Jesper Sigaard Hansen en detaljeret beskrivelse af de etiske dimensioner for det spændingsfelt, som vejledere befinder sig i, når de balancerer mellem hvad der er til elevens bedste (hvor de følger etiske retningslinjer) og samfundets krav. Han påpeger derefter, hvordan ubalanceret vejledning, der favoriserer samfundsøkonomiske interesser, har negativ indflydelse på elevernes liv. Denne artikel følger op på Hansens pointe og undersøger de negative sociale og

økonomiske konsekvenser af karrierevejledning, når den i for høj grad bliver påvirket af den nuværende samfundsøkonomiske efterspørgsel.

Tony Watts, grundlægger af National Institute for Career Education and Counselling og gæsteprofessor ved University of Derby, giver udtryk for, at studerende er motiverede til at studere, hovedsageligt for at *"få adgang til papirer, der udsteder pas til at komme ind i arbejdslivet. Karrierevejledere eller rådgivere er portvagter, der kontrollerer visa."*

Watts (1998).

For bedre at forstå de modstridende kræfter, der virker ind på karrierevejledningen, må vi se nærmere på de forskellige aktører.



Eleverne er udgangspunktet, da de er modtagere af den karrierevejledning, der udbydes på skoler og andre institutioner. Vi kan også kalde elevernes verden for 'livsverdenen'. Udtrykket blev først brugt af Habermas (1981), og betyder hverdagens virkelighed. Eleverne har deres egen erfaring med verden omkring dem, de har deres egne værdier, drømme og idéer om deres fremtidige liv. Som vores forskningsteam peger på, er elevernes meninger primært påvirkede af deres nærmiljø - deres familie, venner og også af det, de finder på internettet (Moore, Clark, Neary og Blake, 2020). Deres perspektiv er ikke altid i overensstemmelse med de opfattelser, som lærere, karrierevejledere, skoleledelse og beslutningstagere har.

På den anden side har vi samfundet med dets regler, normer og værdier (som Habermas kalder 'systemverdenen'). Dets normer kommer fra dem, der er ved magten. Det er dem, der definerer, hvad der accepteres som rigtigt, passende og normalt (dvs. hvad der er de korrekte værdier, den passende opførsel, den gode undersøgelse, det prisværdige arbejde eller den vellykkede karriere). Enhver adfærd, der ikke opfylder denne definition af normalitet, stemples som afvigende eller patologisk (Dominelli, 2002). Skoler fungerer derefter på en måde som et første trin i systemverdenen, der forbereder og former eleverne, så de følger gældende samfundsnormer (Illich, 1975). De, der ikke

overholder disse normer, bliver marginaliserede. Oomen & Plant (2014) hævder, at de, der forlader uddannelsen for tidligt og er blevet kategoriserede som 'dropouts', faktisk skubbes ud af systemet, dvs. bliver til 'pushouts'. Det faktum, at de ikke afslutter deres uddannelse, bliver opfattet som en personlig fiasko, forårsaget af manglende selvtillid, udholdenhed eller motivation - og ikke som en fiasko for systemet, der ikke opfylder deres behov og ikke giver dem nogen anden mulighed end at droppe ud.

I henhold til en Eurofound-undersøgelse fra 2012 er de grupper, der har størst risiko for frafald: Børn med handicap, børn med forældre, der enten er fraskilte, arbejdsløse eller har lavindkomst eller børn, hvis forældre er migranter. De har alle en ting til fælles: Deres liv og kulturelle mønstre svarer ikke til den gængse, mainstream opfattelse af normalitet.



Hvad er sammenhængen mellem karrierevejledning og mekanismerne ovenfor?

Eleverne opfordres til at vælge studier og karriereveje, der er almindelige eller nødvendige i samfundet på det pågældende tidspunkt. De rådes til at studere og senere finde jobs inden for områder, hvor der er stor efterspørgsel på arbejdsmarkedet uden at tage hensyn til deres ønsker. Dette princip er ikke skadeligt i sig selv. Nogle elever har urealistiske forventninger til livet, mens andre ikke har nogen idé om, hvilken retning de skal gå i fremtiden. Karrieren kan hjælpe dem med at blive forankret i virkeligheden. Det skal dog ske på en følsom måde, så det ikke demotiverer dem, som Hansen påviser i sin artikel. Hvis karriereudøveren ikke respekterer elevernes ønsker og behov og ikke reflekterer over de retningslinjer, de får ovenfra, har en sådan

praksis negative virkninger - især på personer, der kommer fra lavindkomst og dårligt stillede familier. Lad os kigge på, hvordan dette fungerer i praksis.

Bortset fra IT-specialister er der en langsigtet efterspørgsel efter produktions- og byggearbejdere på arbejdsmarkedet (McGrath, 2019), hvilket betyder mindre kvalificerende, lavere lønnede jobs, der ofte involverer skiftarbejde og mindre trygge og sikre arbejdsforhold. Desuden har nogle erhverv i disse brancher en betydelig risiko for at blive erstattet af robotter og kan forsvinde i nær fremtid. Karrierevejledere, der er under for stor indflydelse af systemet, kan have en tendens til at guide elever, som skolen har vanskeligheder med at uddanne, som er ubeslutsomme, uafklarede og mangler de 'rigtige' kompetencer, til at vælge en af disse ufaglærte erhverv, ene og alene fordi det er svært at arbejde med sådanne studerende. Der mangler ofte tid og penge, og praksisudøverne skal være i stand til at tænke kritisk, ukonventionelt og uden for den foreskrevne normalitet for at opdagere elevernes skjulte potentiale.

TIP:

Bed eleverne om at forklare 2-4 udtryk, relateret til at finde arbejde (fx få succes, gøre karriere, god uddannelse, meningsfuldt arbejde, osv.) Følg op med en diskussion, der har til formål at sammenligne elevernes definitioner (og sammenligne med dine). Forklar eleverne, at der ikke er noget rigtigt eller forkert svar i dette tilfælde, fordi du spurgte om deres synspunkter.

Karrierevejledere, der ikke reflekterer over virkningen af deres arbejde, og vælger den 'nemme' vej, bidrager på denne måde til sociale forskelle og uligheder. Som påvist af mange forskere (se nedenfor) er det nemmere for børn fra middelklassen og overklassen - fra familier, der sætter pris på uddannelse - at overtage adfærd og normer, som skolen opfordrer til, og dermed få adgang til gymnasial og akademisk uddannelse. Set fra den anden side ser arbejderklassens børn ikke de samme fordele i at uddanne sig, når de ikke har lært disse normer tidligt i livet. De motiveres ikke af skolen og har derfor en tendens til at vælge erhvervsuddannelse, og de ender endnu en gang som arbejdere med lavindkomster og ofte også i usikre stillinger på trods af deres talenter. Som Katrňák siger i *Condemned to be Blue-Collar* (Katrňák, 2004): "... man må spørge, hvor mange børn, der ender på erhvervsskoler, kun på grund af deres sociale status, selv om deres intellekt let ville give adgang til andre uddannelser under andre omstændigheder." Uden kritisk refleksion kan karrierevejledning bidrage til yderligere social lagdeling af vores samfund og skabe en bred kløft mellem de privilegerede og de fremtidige arbejdsløse som følge af automatisering.

Hvordan relaterer temaet sig til dit arbejde?

Der er mange sociologer, som fokuserer på ulige adgang til uddannelse og hvordan det resulterer i en lav grad af social og erhvervsmæssig mobilitet.

Følgende publikationer kan især anbefales:

Thompson, K. (2016). *White Working Class Underachievement*, Acher I., Huchings M. & Ross, A. (2003). *Higher Education and Social Class. Issues of exclusion and inclusion*, Erikson, R. & Goldthorpe, J. H. (1992). *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Willis, P. (1975). *Learning to Labour*.

Karrierevejledere er det sidste element i diagrammet. Deres situation er neutral - de har deres livserfaring, opdragelse, familie, professionelle baggrund, værdier og meninger. Alt dette påvirker deres arbejdsindstilling, deres position i diagrammet og hjælper eller forhindrer dem i at afveje modstridende rationaler fra begge parter og søge acceptable kompromiser.

Hvad kan karrierevejledere gøre for at klare en så vanskelig situation?

Det kan være en mulighed at bruge de kritiske refleksionsværktøjer, som Siobhan Neary anviser i artiklerne *Fordele ved kritisk refleksion i karrierevejledningen* og *Teorier der understøtter refleksion* i denne håndbog. Kritisk refleksion hjælper karrierevejlederen med at stoppe op og få en dybere indsigt i sig selv, sit arbejde og den sammenhæng, hvori vejledning finder sted. Målet er at udfordre det vi tager for givet og at lære at undersøge vores motivation, adfærd og dens virkninger med tilbagevirkende kraft, kontinuerligt og med blikket rettet mod fremtiden, så vi ikke uforvarende bidrager til social uretfærdighed og uligheder.

Yderligere læsning og referencer:

Dominelli, L. (2002). *Anti-Oppressive Social Work, Theory and Practice*. London: Palgrave Macmillan.

Eurofound. (2012). *Recent Policy Developments Related to Those Not In Employment, Education and Training (NEETs)*. Dublin: Eurofound.

Habermas, J. (1983). *The Theory of Communicative Action, Volume 1, Reason and the Rationalization of Society*, translated by Thomas McCarthy, Boston: Beacon Press.

Illich, I. (1995). *Deschooling Society*, Marion Boyars Publishers Ltd.

Katriák, T. (2004). *Odsouzení k manuální práci: Vzdělanostní reprodukce v dělnické rodině*. Praha: SLON.

McGrath, J. (2019). *Analysis of shortage and sur plus occupations based on national and Eurostat Labour Force Survey data*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

Moore, N., Clark, L., Neary, S. & Blake, H. (2020). *Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools*. Derby: International Centre for Guidance Studies.

Oomen, A., Plant, P. (2014). *Early School Leaving and Lifelong Guidance*. Jyväskylä: The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN).

Thompson, N. (2016). *Anti-Discriminatory Practice* (6th Ed.). Palgrave.

Watts, A. G., (1998). *Reshaping Career Development for the 21st Century*. Derby: Centre for Guidance Studies. Retrieved from: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.100.1185&rep=rep1&type=pdf>
<https://infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-10/Profese-a-obory-ktere-zamestnavatele-potrebuji/26>

VEJLEDNING OG BÆREDYGTIGHED - AT FREMME BÆREDYGTIGE VÆRDIER I KARRIEREVEJLEDNING

Miriam Dimsits, Helena Košťálová

Som karrierevejledere glemmer vi ofte, hvor indflydelsesrig karrierevejledning er som erhverv. Vi er i kontakt med mange forskellige mennesker og prøver at hjælpe dem med at reflektere over sig selv og det samfund, de lever i. Vi har indflydelse på unge menneskers liv, og forhåbentlig hjælper det dem med at træffe gode og meningsfulde valg på deres karrierevej. Karrierevejledning som profession hjælper med til at forme den enkeltes værdier, etik og uafhængige tænkning - det er en måde, hvorpå vi skridt for skridt kan ændre samfundet og det globale fællesskab.

Karrierevejledning som erhverv opstod omkring år 1900 som reaktion på betydelige samfundsmæssige udfordringer, da mange mennesker begyndte at flytte fra landet til byen eller til andre lande og kontinenter i håbet om at finde job, velstand eller en vej ud af fattigdom. Det første kendte erhvervsbureau i verden blev grundlagt af Frank Parsons, som oprindeligt var ingeniør. Efter personlige erfaringer med arbejdsløshed og den økonomiske depression i Amerika i slutningen af 1800-tallet var Parsons optaget af social reformation og social retfærdighed. I byen Boston hjalp hans erhvervsbureau nyankomne indvandrere med at finde den perfekte match med byens industrier (Brewer 1942, Plant 2014). Kernen i dette erhvervsbureau var karrierevejledning, hvor vejledere søgte at finde løsninger på samfundsmæssige problemer på et individuelt niveau. Karrierevejledere har gennem historien forsøgt at løse tværsektorielle udfordringer i det moderne samfund, og på mange måder har de lykkedes med deres opgave (Watts 1996).

Nu står vi over for en ny samfundsmæssig opgave, en miljømæssig udfordring, der handler om levevilkårene for vores globale samfund. Hvis vi ikke håndterer denne opgave som et internationalt samfund, vil det have en enorm indvirkning på milliarder af liv. Igen kan karrierevejledning være det vigtigste middel til at vende denne negative spiral og hjælpe med at finde nye løsninger i krydsfeltet mellem samfund og individ.

STOP OP OG REFLEKTER

- Er du enig i, hvad John Donne har sagt, at "ingen mennesker er en ø?" Hvem er en del af din ø?





▪ Hvilke udfordringer står karrierevejledere over for i dag?

Professor Peter Plant ved University of South-Eastern Norway har foreslået et skift i vejledningspolitik og praksis, så det følger et koncept, kaldet 'grøn vejledning' (Plant 2014). Plant ønsker at understrege vigtigheden og ansvaret for, at karrierevejlederen fremmer grønne værdier i vejledningen. Her trækker han på den historiske beretning om Frank Parsons idéer om et erhverv, baseret på et samfundsmæssigt ansvar. Plant hævder, at i Parsons ånd er et erhverv med indbygget 'social retfærdigheds etik' også nødvendigvis beskæftiget med miljøområdet og ville have været det, hvis erhvervet var grundlagt med den miljømæssige viden, vi har i dag (Ibid.). Vejlederen, der praktiserer grøn vejledning, bør hjælpe den vejledte med at finde grønne karriereveje samt jobs og karriere, der har positive, miljømæssige output (Ibid.).

Vi vil gerne uddybe positionen 'grøn vejledning' her. Hvis vi kun betragter vores globale udfordringer inden for klima og økologi som 'miljøproblemer' eller 'det grønne' får vi måske ikke den fulde forståelse af, hvordan vores globale udfordringer er opstået og hvordan de kan løses. For fuldt ud at forstå den tværsektorielle karakter af 'miljøproblemer', er det vigtigt ikke kun at knytte miljøudfordringer til 'naturen', som kun udgør ét specifikt segment i samfundet. Det koncept, der kan være mest nyttigt her, er på alles læber. Det blev formuleret i FN-politikken i 1960'erne og flyttede derefter til centrum for diskussionen i 1980'erne med FN-rapporten *Our Common Future*, også kendt som Brundtland-rapporten. Siden 2015 har det været et buzzword under FNs 17 verdensmål 2030: Begrebet 'bæredygtighed' (UNORG 2015 / UNWCED 1987). Bæredygtighed som koncept omfatter den samfundsmæssige udfordring og løsningen som tværsektoriel, hvor menneskers, naturens og økonomiens behov skal imødekommes på samme tid (Elkington 1997). Det er et koncept, der skaber global bevidsthed for alle valg, også karrierevalg.

Begrebet 'bæredygtighed' blev præsenteret i 1987 af Gro Harlem Brundtland og FN-Kommissionen, som var samlet for at undersøge og tackle globale miljøudfordringer. De definerer bæredygtig udvikling som "*udvikling, som opfylder de nuværende behov, uden at bringe fremtidige generationers muligheder for at opfylde deres behov i fare*" (UNWCED 1987). Denne definition nævner ikke natur eller økologi, men har fokus på menneskers behov som afgørende. Det kræver en etisk bevidsthed i vores håndtering af vores egne nuværende behov, at vi gør det på en måde, så fremtidens mennesker, som vi endnu ikke har mødt eller aldrig vil møde, får samme muligheder for at imødekomme deres egne behov, som vi

har i dag. Definitionen er en opfordring til solidaritet mellem generationerne og også en opfordring til etisk adfærd, der ikke er afhængig af direkte oplevelse eller følelser forbundet med 'en anden persons smerte', men en opfordring til en pligtetik, der er afhængig af ræsonnement og kategoriske imperativer (se Levinas 1991/1980 og Wood 2007).

Hvad har alt dette at gøre med de unges karriere og beslutningsprocesser om karrierevalg?

Begrebet bæredygtighed hjælper os med at se vores tværsektorielle forbindelse med naturen, andre mennesker, samfundet og økonomien. Det hjælper os med at se, at vi ikke er adskilte individer med et frit valg til enten at vælge eller ikke vælge en bæredygtig karriere. Vores såkaldte frie valg i lyset af bæredygtighed er altid fast knyttet til ansvar og konsekvenser vedrørende natur, samfund, fællesskab og økonomi. Vores frie valg kan over tid begrænse vores frihed, eller som definitionen af bæredygtighed antyder, kan vores 'frie valg' potentielt reducere friheden og kvaliteten af fremtidige generationers levevilkår.

Hvordan kan vi så forbinde denne forståelse af bæredygtighed med karrierevejledning?

Vi foreslår, at karrierevejledere muliggør karriereudvikling for enkeltpersoner, der stræber mod en sikker og meningsfuld levevej uden at gå på kompromis med fremtidige generationers adgang til sikre levevilkår og en meningsfuld karrierevej. Vi foreslår herved en definition til en praksis, kaldet *bæredygtig vejledning*, der bygger på definitionen af Brundtland-rapporten.

Bæredygtig vejledning er derfor 'En karrierevejledningspraksis, der understøtter karriereudvikling og som opfylder de nuværende behov, uden at bringe fremtidige generationers muligheder for at opfylde deres behov i fare.'

Ser vi på FNs verdensmål, består de af 17 målområder, der alle er forbundet med hinanden, er forudsætninger for hinanden eller er knyttet sammen i en domino-effekt sekvens. Karrierevejledning som erhverv og praksis retter sig mod mål såsom kvalitetsuddannelse, at mindske ulighed, sikre ligestilling mellem kønnene, arbejde for anstændige jobs, osv. Men når vi ser på alle målene, ser vi også 17 udfordringer, som unge i dag har brug for at blive fortrolige med, også i forbindelse med, at de træffer individuelle karrierevalg. De 17 mål eller udfordringer kan tjene som ledestjerne for personlig karriereudvikling og derved støtte og guide dem på deres specifikke karrierevej. Ved at vælge en eller flere af de 17 udfordringer, de vil engagere sig

Hvilke forandringer kan der indføres på din skole for at gøre den mere bæredygtig?
Bed eleverne om at bidrage med deres idéer.

i, kan de vælge en uddannelses- og karrierevej, der involverer det at arbejde for at løse forskellige udfordringer for bæredygtighed. Både i nutiden og i fremtiden har vi brug for, at personer tænker over, hvordan de kan vælge en uddannelsesvej og et job, der løser en af de 17 udfordringer, som FN's verdensmål repræsenterer. Det er naturligvis en central opgave for bæredygtig karrierevejledning, hvor information, diskussion og refleksion over disse globale udfordringer er afgørende. Denne praksis kan derfor understøtte individuel beslutningstagning, hvad angår valg af en karrierevej, der stiler mod og påvirker bæredygtig forandring.

Nedenfor er eksempler på forskellige typer øvelser, der eksemplificerer bæredygtig karrierevejledning

Jobs for fremtiden

Materialer: kort, tavle, papir, kuglepenne

Mål: Fremme kritisk tænkning og kreativitet, udvide horisonter, henlede opmærksomheden på socialt ansvar og bæredygtighed og vise eleverne, at alle kan bidrage til disse problematikker.

1. del:

Inden du starter, skal du oprette kort med navnene på følgende erhverv: Aquaponic fiskeopdrætter, Organisk voltaisk ingeniør, Residence manager, SmartCube-tekniker, Biofilm-installatør (du kan finde korte oplysninger om erhvervene nedenfor).

1. Opdel eleverne i grupper. Hver gruppe modtager et kort
2. I grupper diskuterer eleverne følgende spørgsmål og forbereder 'plakater':
 - a. Hvad er jobbeskrivelsen efter din mening? Hvad laver personen?
 - b. Hvorfor er det nødvendigt med jobbet? Hvordan kan personen hjælpe (mennesker, planeten, dyr)?
 - c. Hvilken viden, kvaliteter eller færdigheder har personen brug for til at udføre jobbet ordentligt?
3. Lad eleverne præsentere deres idéer, en gruppe ad gangen. Gruppedeltagere fra andre grupper kan bidrage med deres idéer.
4. Læreren hænger plakaterne på væggen.
5. Læreren afslutter denne del og tilføjer om nødvendigt flere oplysninger.

2. del:

1. Lad eleverne brainstorme "hvad der gør mig vred" eller "hvad der bekymrer mig" (fx madspild i skolens kantine, folk køber varer, de ikke har brug for, og leverer dem tilbage, børnearbejde, vi forstår ikke, hvorfor vi er nødt til at lære visse ting, osv.).
2. Bed eleverne om at vælge mindst ét af problemerne og tænke på et erhverv, der endnu ikke findes og som kan løse problemet.
3. Eleverne kan lave en plakat - information om erhvervet, herunder en jobbeskrivelse og de kompetencer, der er behov for.
4. Du kan drøfte med eleverne, om de ser et link til socialt ansvar (Oplever de andre elever også dette erhverv som nyttigt? Hvor mange mennesker vil have gavn af det?) Eller lad de studerende 'stemme' om det erhverv, som er mest ... (hjælpsomt, sjovt, populært, innovativt ...).

Tip: 1. og 2. del kan organiseres som to uafhængige aktiviteter.

2. del kan organiseres parvis, i små grupper eller individuelt. Du kan linke brainstorming til et emne i dit fag (fx billedkunst, naturfag, sprog ...) eller du kan give eleverne lektier for med baggrundsinformation før brainstorming. Plakaterne kan være på papir eller digitale (du kan bruge infografik eller onlinetavler, fx. <https://www.canva.com/>, <https://padlet.com/> dashboard, osv.)

ORGANIC VOLTAIC INGENIØR

For at imødekomme behovene hos mennesker, der lever i den moderne verden, har vi brug for energi. Den nuværende metode til produktion af elektricitet er imidlertid ikke bæredygtig på lang sigt. Vi er nødt til at øge effektiviteten af energi ved at bruge naturens kræfter og giftfri ressourcer på en sund og vedvarende måde. Organic Voltaic Engineer fokuserer på at skabe denne form for energi, ser på alle former for ikke-forurenende, naturligt fremskaffet energi, søger udskiftning af giftige elementer i energi-produktion, lagring og brug af ikke-giftige erstatninger til eksisterende infrastrukturer. Samarbejder med andre over hele kloden for at minimere miljøpåvirkninger.

RESIDENCE MANAGER

Fordi yngre familier har svært ved at betale for mange hjem, vælger de at købe et større hjem, som de kan dele med familie eller venner. Arrangementer for samboliger kan også omfatte det fælles ejerskab af et eller flere køretøjer. Samboere deler pant og brug af ejendommen, og boliglederen organiserer alt. Han/hun sikrer, at gruppens regninger betales til tiden, og at køretøjerne er i god stand. Han/hun er der også for at hjælpe med at mægle og løse personelle problemer.

SMARTCUBE TEKNIKER

90% af varer, der handles i nutidens verden, transporteres til søs. Flere innovationer

har udvidet mulighederne for at spore pakker ved hjælp af 'smarte' forsendelsescontainere - SmartCubes - der kan spores af afsendere og modtagere. Disse systemer er automatiserede. At flytte millioner af containere gennem en havn betyder dog stadig, at der kan opstå problemer. En SmartCube-tekniker arbejder med et sporingsystem for at sikre, at forsendelser ankommer til destinationen.

BIOFILM INSTALLATØR

I 2030 findes der teknologier, der giver folk mulighed for at behandle spildevand og affald i hjemmet. Dette er muligt ved hjælp af biofilm. Stoffer dannes, når mange levende celler bindes sammen for at skabe en levende overflade. En biofilminstallatør spiller en væsentlig rolle i opbygning og eftermontering af energieffektive bygninger. De kan montere en film i et badekar, der fodrer meldug, eller installere en 'levende væg' i et soveværelse, der forbedrer luftkvaliteten. De uddanner også folk om renoveringsmuligheder for deres hjem.

AQUAPONIC FISKEOPDRÆTTER

Populationen af vilde fisk forsvinder. Nye metoder som aquaponics vil gribe ind for at erstatte den fisk, vi ikke længere kan fange i naturen. Aquaponics kombinerer fiskeopdræt med havearbejde, hvor planter vokser over vandet og dækker overfladen, mens fisk lever nedenunder. Planterne returnerer ilt til vandet, og fiskene producerer affald, der befrugter planterne. Aquaponic fiskeopdrættere vil være i stand til at etablere operationer næsten hvor som helst. Dette system er i mindre skala og har brug for færre ressourcer og plads end traditionelt fiskeopdræt.

Yderligere læsning og referencer:

- Brewer, J. M. (1942). *History of vocational guidance*. New York, NY: Harper
- Foer, J. S. (2019). *We are the Weather - Saving the Planet Begins at Breakfast*. Penguin Books Ltd.
- Giordano, P. (2020). *How Contagion works. Science, Awareness and Community in Times of Global Crises*. Bloomsbury Publishing.
- Elkington, John (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. John Wiley & Son Ltd.
- Levinas, Emmanuel (1991/1980). *Totality and Infinity. An Essay on Exteriority*. Springer
- Plant, P. (2014). Green Guidance. In Arulmani, G., Bakshi, A., Leong, F.T.L., and Watts, A.G. (Eds.) *Handbook of Career Development*. Springer.
- Plant, P. (2015). Green guidance: Guidance for the future. *Revista Espanola de Orientacion y Psicopedagogia*. 26. 115-123.
- Watts, A. G. (1996). Socio-political ideologies in guidance. In A. G. Watts, R. Hawthorn, B. Law, J. M. Kidd, & J. Killeen (Red.), *Rethinking careers education and guidance: Theory, policy and practice* (1., s. 351-366). London and New York: Routledge.
- Wood, A. B. (2007). *Kantian Ethics*. Cambridge University Press.
- UNWCED (1987). Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future - A/42/427 Annex - UN Documents: Gathering a body of global agreements. <http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>
- UNORG (2015). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- <https://careers2030.cst.org/>

BIDRAGYDERE

HELENA KOŠTÁLOVÁ

Karrierecoach og underviser
EKS, Tjekkiet

Hun har interesse for alle niveauer i karrierevejledning - fra systemisk og teoretisk, til praktisk arbejde med klienter. I de senere år har hun været dedikeret til skolevejledning. På EKS organiserer hun coaching-møder med unge og gennemfører efteruddannelse for karrierevejledere. Hun er i gang med ph.d.-afhandling i skolevejledning ved Charles University. Det er vanskeligt for hende slå forbindelsen fra - nye oplysninger og oplevelser udløser en kaskade af associationer i hendes sind. Hun finder den stadig skiftende verden fascinerende og kan lide at søge efter uventede forbindelser og mulige konsekvenser for ens karriere. Hun anser også vores forhold til verden for vigtig, fordi hun elsker verden og mener, at vores tilgang til den påvirker dens fremtidige form.

HANNAH BLAKE

Forsker ved International Center for Guidance
Studiese (iCeGS)
University of Derby, Storbritannien

Hun kom til iCeGS-teamet i marts 2020, og hun har siden været involveret i adskillige karrierebase-rede projekter, lige fra karriere og særlige uddannelsesmæssige behov til effektivt engagement med virksomheder og skoler. Hun mener, at kapitlet "Mig og Fællesskabet" er særligt vigtigt og betydningsfuldt, da det viser den nøglerolle, som forældre spiller i den unges karrierevalg. Fra personlig erfaring er hun opmærksom på, hvor stor indflydelse forældrene og deres meninger kan have på et barns karrierebeslutninger, og hvordan dette i sidste ende kan afgøre den unges livsforløb.

MARKÉTA CUDLÍNOVÁ

Karrierecoach og underviser
EKS, Tjekkiet

Hun er en kvalificeret socialrådgiver, hvis interesse i at arbejde med mennesker bragte hende til EKS. I de sidste 10 år har hun været foredragsholder i karrierevejledning og personlig udvikling samt karrierevejleder. Hun bruger kreative metoder til at øge børns og voksnes karriere- og livstilfredshed. Hun er overbevist om, at vores forhold til os selv påvirker både kvaliteten af vores forhold til andre mennesker og den måde, vi ser verden på. Det ville næppe være en overdrivelse at sige, at når vi tager os af os selv, kan det påvirke hele planeten positivt. Da hun skrev og redigerede denne bog, var det den kreative proces, hun nød mest og muligheden for at se, hvordan forskellige idéer forbinder sig med hinanden.

LEWIS CLARK

Forskningsassistent ved International Center
for Guidance Studies (iCeGS)
University of Derby, Storbritannien

Han blev medlem af iCeGS-teamet i 2017. Siden da har han gennemført karrierelateret forskning på nationale og internationale projekter og engageret sig med en række interessenter, herunder karrierefagfolk, unge og forældre/omsorgspersoner. Kapitlet "Mig og Fællesskabet" er særlig vigtigt for ham, da han i et af de første projekter på iCeGS undersøgte forholdet mellem unge og deres forældre/omsorgspersoner i karrieresammenhæng. Siden da har han fortsat med at følge denne gruppe i sin forskning for at fremhæve den vigtige rolle, som forældre/omsorgspersoner kan spille i deres barns karriereudvikling.

MIRIAM DIMSITS

Konsulent i karrierevejledning, Grundlægger af Alt om karriere, ekstern lektor ved DPU, Aarhus Universitet Danmark

Siden 2007 har hun arbejdet professionelt inden for karrierevejledning som vejleder, underviser og forsker på området. Hun arbejder i sin egen virksomhed og ved Aarhus Universitet med uddannelse og udvikling inden for karrierevejledning, vejledning og undervisning.

Hun føler et stærkt behov for at hjælpe praksisudøvere med at tage ansvar for deres karrierevejledning. Deres job er at ændre verden. Hun har en passion for bæredygtighed inden for vejledning. Hun er også optaget af de måder, som vejledere inddrager klienter i at gribe verden og leve det liv, de ønsker, gennem personlige karrierebeslutninger.

ELISABETH GRAUNGAARD

Konsulent og facilitator i karrierevejledning og karriererådgivning, Danmark

Hun har været underviser, forsker og konsulent på diplomuddannelsen i uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning og har 11 års erfaring som uddannelsesvejleder for grundskoler og 10. klasse. I hendes optik er det afgørende vigtigt som karrierevejleder at arbejde med kritisk refleksion og stille spørgsmål til ens praksis, overbevisninger og værdier. Reflekterende praksis har hjulpet hende med at se på sin vejledning fra nye perspektiver og gøre ting anderledes.

JESPER SIGAARD HANSEN

Adjunkt i karrierevejledning
VIA University College, Denmark

På VIA University College er Jesper involveret i forskellige forskningsprojekter inden for karrierevejledning. Han underviser også i diplomuddannelsen i uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning. Hans centrale fokusområde er, hvordan karrierevejledning kan reducere social uretfærdighed i det

danske uddannelsessystem. Denne grundlæggende interesse afspejles i artiklen "Kritisk refleksion og etisk ansvarlighed i karrierevejledningen."

EVA KAVKOVA

Karrierecoach og underviser, grundlægger af EKS EKS, Tjekkiet

Hun har været aktiv i karrierevejledning i mere end 10 år og har primært fokuseret på at kortlægge det skjulte potentiale i dårligt stillede målgrupper og styrke dem. Hun underviser på kurser for karrierevejledere og arbejder direkte med indvandrere eller kvinder på forældreorlov. Hun hjælper dem med at genstarte deres karriere, øge deres selvværd og opdage hele spektret af deres potentiale.

Efter at have arbejdet med forskellige klienter og i flere miljøer i mange år, har hun lært, at det er vigtigt at tænke over det overordnede mål for vejledningstjenester. Hvem de skal gavne og hvilke interesser vi følger, når vi vejleder. Om vi virkelig forfølger vores klients trivsel, eller om vores indsats fører til, at vi styrker de eksisterende sociale og økonomiske uligheder.

NICKI MOORE

Senior lektor i karriereudvikling ved International Center for Guidance Studies (iCeGS) University of Derby, Storbritannien

Hun har arbejdet inden for karriereudvikling i 24 år, først som vejleder med speciale i ungevejledning, inklusive dem med særlige uddannelsesmæssige behov og handicaps. Nu arbejder hun som foredragsholder og forsker på området.

Hun har en særlig interesse i udviklingen af faglige færdigheder og hvordan vi udvikler fællesskaber, bestående af enkeltpersoner, der støtter hinanden for at udvikle deres praksis. Hun bliver hele tiden inspireret af personer, hun er sammen med. Hendes kapitel om praksisfællesskaber blev inspireret af hendes datter, som hver dag lærer hende, at for at blive bedre til alting kræver det, at vi lytter og deler.

SIOBHAN NEARY

Leder af det internationale center for vejledningsstudier (iCeGS)
University of Derby, Storbritannien

Hun har arbejdet i karrieresektoren i Storbritannien i over 30 år som karrierevejleder, underviser og forsker. Hun har en passion for professionalisering af karrierevejledere gennem engagement i grunduddannelse og CPD. Hun har særlig interesse i den kritiske refleksion og "Mig og verden". Som fagprofessionelle, der arbejder i et udfordrende felt, må praksisudøvere i karriereudvikling løbende reflektere og tænke over, hvad de gør, og hvilken virkning de har på dem, de vejleder. Der er også behov for at overveje den indflydelse, de har for at forbedre forholdene for alle.

LENKA NĚMCOVÁ

Karriere coach og underviser
EKS, Tjekkiet

Hun har studeret kulturel og social antropologi og har været aktiv inden for voksenuddannelse i 8 år. Ved EKS er hun karrierecoach og underviser i professionel og personlig udvikling. Hun kan lide at få viden gennem sit arbejde. Mange af hendes klienter, både børn og voksne, inspirerer også hendes arbejde. Hun synes ikke, at vores forhold til verden og til de nærmeste skal adskille sig for meget – der er brug for et smil og forståelse overalt. Hun forsøger derfor at være empatisk og positiv hver dag, ikke kun når hun arbejder. Og da hun ser forandringer som udfordringer, har hun en tilgang, hvor hun viser stor interesse for alt hvad livet bringer.

MIGUEL ÁNGEL NOGUEIRA PÉREZ

Lektor
University of Santiago de Compostela, Spanien

I de sidste 15 år har han arbejdet som lektor i den indledende uddannelse af fremtidige fagprofessionelle inden for uddannelses- og erhvervsvejledning og som universitetsforsker inden for uddannelsesvejledning og faglig vejledning.

Han er knyttet til anden del af bogen "Mig og samfundet", specifikt med bidraget "At væve netværk". I artiklen anvender han sin erfaring inden for vejledning, information og kommunikation. Artiklen er også påvirket af humanistisk psykologi, der blandt andet lægger vægt på, at menneskelig eksistens udvikler sig og finder sted i en interpersonel sammenhæng med værdsættelse af kommunikation, der indebærer anerkendelse af den anden.

ELENA FERNÁNDEZ REY

Professor i uddannelsesvejledning, koordinator for kandidatuddannelsen i uddannelsesprocesser
University of Santiago de Compostela, Spanien

Hun arbejder med uddannelse af fremtidige lærere og pædagoger. *"Undervisning var mit første erhvervsvalg. Fra en alder af 6 år, da voksne spurgte mig, hvad jeg ville være, når jeg blev voksen, var mit svar lærer."* "Mig og samfundet" er det kapitel, der ligger hendes hjerte nærmest, fordi hun er enig i princippet om, at vejledere er forandringsagenter i de sammenhænge, de arbejder i. Derfor er forhold til mennesker, grupper, institutioner og organisationer afgørende i deres daglige praksis.

CRISTINA CEINOS SANZ

Universitetslektor i Erhvervsvejledning og Uddannelsesrådgivning
University of Santiago de Compostela, Spanien

Hun har været medlem af en forskningsgruppe med fokus på diagnostisk, uddannelsesmæssig og erhvervsmæssig vejledning siden 2005 med en aktiv rolle i adskillige nationale og internationale forskningsprojekter og netværk, og hun er involveret i IKT-vejledning, uddannelse af vejledere og karrierevejledning. Hendes forbindelse til håndbogen er i andet kapitel, "Mig og samfundet", som hun bidrog med som forfatter af artiklen "At væve netværk." Hun mener, at mellemmenneskelige relationer og oprettelsen af tværfaglige arbejdsgrupper skal betragtes som et væsentligt bidrag til personers hele udvikling.

ANA COUCE SANTALLA

Vejleder ved et uddannelsescenter og lektor ved
Det Naturvidenskabelige Fakultet
University of Santiago de Compostela, Spanien

Siden 2003 har hun kombineret sit arbejde på uddannelsescentret og Santiago de Compostela Universitet. På den måde beriger hun sin professionelle udvikling inden for vejledningsfeltet ved at arbejde på disse to områder.

Med sit uddannelsesmæssige udgangspunkt og sin erhvervs erfaring har hun fået en personlig forbindelse til afsnittet "Mig og samfundet" i håndbogen. Hun har forståelse af, at undervisere og især vejledere har en forpligtelse over for hele uddannelsesmiljøet, både i forhold til uddannelse og personlig udvikling af elever og i forhold til vejledning og støtte fra andre fagprofessionelle og elevens familie.

MARTINA ŠVARCOVÁ

Karrierecoach og underviser
EKS, Tjekkiet

Hun afholder kurser om kompetencekortlægning, kommunikationsevner, vejledningssamtaler og tilgange, relateret til brug af kreative elementer og kunstterapi i vejledningen. Hun anser vejlederens forhold til sig selv som meget vigtig, måske endda det mest afgørende.

Jo bedre vi kender os selv, vores styrker og svagheder, jo mere er vi i stand til at acceptere os selv, som vi er, og jo bedre kan vi håndtere stress samt acceptere alle andre og deres 'svagheder'. Vi bliver aldrig færdige med at arbejde med os selv, og derfor skal vi lære at acceptere vores fejl og ikke være bange for at fejle. De er vigtige for vores vækst og udvikling.

KATERINA TSAMI

Psykolog ved Sivitanidios skolens
rådgivningscenter
Sivitanidios School, Grækenland

Hun har arbejdet med teenagere og unge på Sivitanidios School siden 2013. Hun er psykolog og hjælper eleverne med at lære sig selv bedre at kende, finde ud af mere om deres interesser og håndtere deres vanskelige følelser.

"At være lykkelig starter med dig selv, ikke med dine relationer, ikke med dine ejendele eller din beskæftigelse" - det er hendes motto og stærke overbevisning. En person kan ikke være lykkelig og tilfreds, medmindre personen lever livet i henhold til sine værdier og inderste ønsker fra hjertet. Det forhold vi har til os selv er fundamentalt for at leve et meningsfuldt liv.

PEGGY VASSILIOU

Leder af Lifelong Learning Center of Sivitanidios
Public School of Trades and Vocations
Sivitanidios Public School of Trades
and Vocations, Athen, Grækenland

Hun arbejder med både unge og voksne. Det er hendes interesse i at hjælpe voksne med at genskabe forbindelsen til arbejdsmarkedet og finde måder at genopbygge deres styrke og selvtillid på, der har ført hende til fagområdet karrierevejledning.

Baseret på sit arbejde forholder hun sig til kapitlet "Mig og samfundet" i denne bog.

Hun har valgt at give vejledning af flygtninge og indvandrere en fremtrædende position, for i dag ændrer vores samfund sig konstant, da folk fra hele verden er tvunget til at migrere af forskellige årsager. Disse flygtningegrupper eller indvandrere skal optages i værtslandenes sociale sikkerhedsnet, og i de sidste fem år har det center, hun arbejder i, beskæftiget sig med dette formål.

ORGANISATIONER

EKS er en NGO, der leverer karriererådgivning, coaching og træning. Dets medarbejdere har arbejdet med børn og voksne i mere end atten år og har hjulpet dem med at finde den rigtige karrierevej. De afholder kurser på både tjekkisk og engelsk, gennemfører international forskning, udvikler deres egen metodik og udgiver adskillige træningsbøger.

EKS har modtaget i alt fem National Career Counselling Awards samt Golden Star Award fra Europa-Kommissionen.

www.ekskurzy.cz/da

The International Centre for Guidance Studies (iCeGS) er et forskningscenter, som hører under University of Derby, UK.

Centret, der blev oprettet i 1998, har ekspertise inden for karriere- og karriereudvikling og har en stærk interesse i, hvordan uddannelse kan komme i bedre overensstemmelse med arbejdsmarkedets behov. Centret leder forskning, yder konsulentbistand til karrieresektoren og tilbyder en række træningsprogrammer til karrierevejledere, karriereledere og ph.d.-studier.

www.derby.ac.uk/icegs , @icegs

VIA University College er en af Danmarks seks professionshøjskoler. VIA UC udvikler programmer, kurser og forskning med fokus på professionel praksis inden for områder som sundhedspleje, undervisning, socialuddannelse, teknologi og karriereuddannelser.

www.via.dk

The University of Santiago de Compostela er en offentlig institution med videregående uddannelser, etableret i 1495. Det har i øjeblikket mere end 25.000 studerende tilmeldt bachelor-, kandidat- og doktorgradsprogrammer og er i stort omfang involveret i udviklingsmæssig og teknologisk innovationsforskning. I løbet af de sidste 20 år har Fakultetet for Uddannelsesvidenskab udviklet fem kandidatkurser i erhvervsvejledning med 200 kandidater.

www.usc.es, www.usc.gal/gl/centros/cc_educacion

Lifelong Learning Center (niveau 2) i **Sivitanidios Public School of Trades and Vocations** (KEDIVIM2 SDSTE) blev grundlagt i 2014 ved beslutning nr. 2000098 fra den nationale organisation for certificering af kvalifikationer og erhvervsvejledning (EOPPEP). LLCs formål er at levere videreuddannelse, voksenuddannelse og tjenester for livslang vejledning.

www.sivitanidios.edu.gr/index.php/da

