

---

# VUE NYT

## DECEMBER 2011



VIDENCENTER FOR  
UDDANNELSES- OG  
ERHVERVSVEJLEDNING

---



## ////// I DETTE NUMMER KAN DU LÆSE OM

- 1 • Redaktionel kommentar

### INFORMATION

- 2 • Vigtige datoer
- 3 • Voice of Users - rapporten er udkommet v/Carla Tønder Jessing
- 4 • Rapport fra Årsmøde for Studie- og Erhvervsvejledere ved de videregående uddannelser v/Carla Tønder Jessing

### NYT FRA PROJEKTER I VUE (VIA UC og UCC)

- 5 • Afsluttende konference om REVOW-projektet v/Lis Boysen og Lene Poulsen, UCC og VUE
- 6 • Nyt fra projekt Back to Work v/ Ellen Enggard og Carla Tønder Jessing, VUE i VIA UC
- 7 • Uddannelsesparathed mellem ungdom, fremtid og social identitet. Et projekt om etniske unge med anden baggrund end dansk v/ lektor Helle Toft, UCC og VUE
- 8 • **To projekter i VUE i VIA UC i efteråret 2011: Vurdering af Uddannelsesparathed, og Mulige effekter af Diplomuddannelsen i uddannelses- og erhvervsvejledning på individ- og organisationsniveau v/ Randi Skovhus, Rita Buhl og Lone Nordskov Nielsen, VUE i VIA UC**
- 9 • Career Guidelines v/ Lene Poulsen, VUE & UCC
- 10 • Valg og fravalg v/ Lene Poulsen, VUE & UCC

### INDTRYK FRA STUDIEBESØG

- 11 • Indtryk fra ELGPN-seminar i Oslo v/ Carla Tønder Jessing, VUE i VIA UC

### ARTIKLER

- 12 • Hvordan vurderer man uddannelsesparathed v/ Marianne Tolstrup, lektor, UCL, Projektmedarbejder i Nationalt Videncenter for Realkompetencer (NVR)
- 13 • Krav om målretning fører til tab af motivation v/Camilla Hutters, lektor og udviklingsleder i Center for Ungdomsforskning, DPU, Aarhus Universitet
- 14 • Ét bud på hvordan professionshøjskolerne kan arbejde med kvalitetsudvikling og organisering af studievejledningen v/ Alice Petersen, lektor og studievejleder ved Sygeplejerskeuddannelsen i Odense, University College Lillebælt
- 15 • Kulturbevidst vejledning v/ Helle Johnsen, lektor og studievejleder, Pædagoguddannelsen JYDSK, VIA UC



**Udgiver**

**VUE** - Videncenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning  
Rudolfgårdsvej 1 • 8260 Viby J • +45 8755 1898  
www.vejledning.net

**Ansvarshavende redaktion**

Carla Tønder Jessing • ctj@viauc.dk  
Lene Poulsen • lp@ucc.dk

Fotos  
Carla Tønder Jessing

**Copyright © 2011**



 **REDAKTIONEL KOMMENTAR****Nye opgaver for vejledningen**

Med Ungepakke 2 og med det stigende fokus på anerkendelse af voksnes realkompetencer er der både i vejledningen af unge og i voksenvejledningen opstået og pålagt vejlederne en række nye opgaver. Opgaver, som rummer udfordringer i forhold til myndighedsudøvelse, etik og uafhængighed. Vi tænker her på vurdering af unges uddannelsesparathed og de tolkninger af opgaven og forsøg på operationalisering af opgaven, som UUerne står med. Vi tænker også på det spektrum af opgaver i voksenvejledningen, som er forbundet med at skulle udøve karrierevejledning og samtidig at skulle vejlede til eller gennemføre vurdering af realkompetencer.

I dette nummer af VUE-Nyt kan du blandt andet læse om, hvordan der kan arbejdes med vurdering af unges uddannelsesparathed, hvordan kulturbevidst vejledning kan forstås, om konsekvenserne af presset på måltrettethed i uddannelserne, og om tiltag til organisering af sammenhængende vejledning i professionshøjskolerne. Du kan også læse om flere af de projekter, som gennemføres i VUE, henholdsvis i UCC og i VIA UC, blandt andet projekter om vejledningsopgaver i forbindelse med anerkendelse af realkompetencer.

VUE-Nyt udkommer igen i juni 2012. Hvis du har forslag og idéer til indholdet, er du velkommen til at kontakte redaktionen. Deadline for bidrag til næste nummer er den 1. maj 2012.

God læselyst!  
Glædelig jul og godt nytår!

Redaktionen  
Carla Tønder Jessing og Lene Poulsen

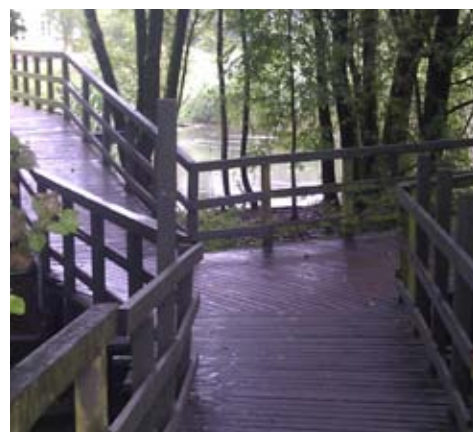
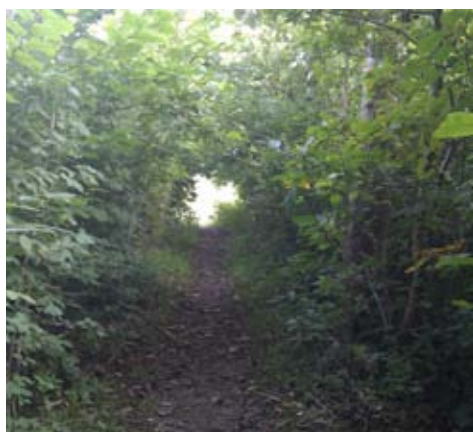
## ////// VIGTIGE DATOER



Den årlige konference for UU-vejledere og vejledere ved ungdomsuddannelserne afholdes 10.-11. maj 2012. Sæt kryds i kalenderen allerede nu!

VUEs referencepaneler holder møde henholdsvis 15.3.2012 i UCC og 20.3.2012 i VIA UC.

Årsmøde 2012 for Studie- og Erhvervsvejledere ved de videregående uddannelser bliver den 29.-30. november.



## VOICE OF USERS - PROMOTING QUALITY OF GUIDANCE FOR ADULTS IN THE NORDIC COUNTRIES

v/ Carla Tønder Jessing, VUE i VIA UC



Det nordiske projekt, som har undersøgt voksnes udbytte af vejledning og deres indflydelse på vejledning, er nu udkommet. Undersøgelsen viser dels stor overensstemmelse i tilfredshed, udbytte og involveringsgrad mellem de fem lande, dels også forskelle i brugen af vejlednings-'medier' og -organisering.

Rapporten, som er på engelsk, kan enten downloades fra nedenstående hjemmesider, eller du kan skrive til [ctj@viauc.dk](mailto:ctj@viauc.dk) og få den tilsendt i printet udgave.

Hjemmesider: [www.vux.no](http://www.vux.no) og [www.vejledning.net](http://www.vejledning.net)

## RAPPORT FRA ÅRSMØDE FOR STUDIE- OG ERHVERVSVEJLEDERE VED DE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER

v/ Carla Tønder Jessing, VUE i VIA UC



Årsmødets tema i år var Vejledningsmetoder og karriereplanlægningskompetencer, og en række forskere, ledere, vejledere, undervisere og praktikere præsenterede vinkler og bud på temaet. Her skal særligt to aspekter af temaet trækkes frem: Vejledningspraksis med afsæt i metaforer, håb og udforskning af engagement, samt hvordan fælles ledelse af vejledningen i UC-er og andre videregående uddannelsesinstitutioner, eller nogle steder etablering af karrierecentre, vinder frem.

### Aktivt engagement og håb-baseret karriereudforskning

Den canadiske vejledningsforsker, -underviser og -praktiker Norman E. Amundson holdt oplæg om og illustrerede gennem praktiske øvelser og eksempler i salen sin tænkning om karrierevejledning som udforskning af muligheder, båret af håb. Amundson arbejder med metaforer – de vejledtes egne og vejlederens forslag til metaforer – i sin praksis, og han udforsker sammen med de vejledte, hvad de har lært sig, og hvilke styrker, de har tilegnet sig, gennem 'favorite things', dvs. det der bringer dem glæde. Han viste på Årsmødet gennem en session på scenen, hvordan han praktiserer denne udforskning og identificerer mønstre i den vejledtes (deltagerens) karriere og arbejdstilgange.





Årsmødet indeholdt desuden en række workshops, der præsenterede forskellige og konkrete metoder til karrierevejledning.

### **Karrierecenter-tænkning og vejledning samlet under én ledelse på tværs af uddannelser**

Et andet vigtigt tema for Årsmødet var, hvordan karrierevejledning og dele af studievejledningen i UCerne kan samles og blive til et sammenhængende tilbud til de studerende. Det kom der flere bud på, dels fra UC Metropol, der har samlet vejledningen under én ledelse, og dels fra Aalborg Universitet, der har et udbygget karrierecenter, der varetager en lang række opgaver med og for de studerende, eksempelvis hvordan fremtidige jobmuligheder kan tænkes ind i studieforløbet, bl.a. gennem projektopgaver i offentlige og private virksomheder. Det blev desuden oplyst på Årsmødet, at UC Sjælland opretter et karrierecenter med fire vejledere. For inspiration: Se oplæggene på [www.vejledning.net](http://www.vejledning.net).





### Årsmødets program

Active Engagement and a focus on Hope-Filled Career Exploration  
v/ Norman E. Amundson, University of British Columbia, Canada

Modeller for vejledning på uddannelsesinstitutioner  
v/ Ulla Højmark, Lektor, Leder af Forskningsenheden i Vejledning, Erhvervs- og Professionsuddannelse, DPU, Aarhus Universitet.

Nyt fra Undervisningsministeriet

eVejledning – erfaringer fra det første år  
v/ Kirsten Hahn Larsen, Leder af eVejledning

Karrierevejledning i praksis  
v/ Christian Volmer Nielsen, Leder af Karrierecentret på AAU

Studie- og karrierevejledning på en professionshøjskole  
v/ Stefan Hermann, Rektor, Professionshøjskolen Metropol

### Workshops

1. Værktøj til vejledning om karriereplanlægning og -udvikling.  
v/ Pernille Planthin, Vejledningsfaglig konsulent, Studievalg København.
2. Har de vejledte indflydelse på den vejledning, de udsættes for?  
v/ Carla Tønder Jessing, Videncenterleder, cand.mag., VUE i VIA University College: Voice of Users (Brugernes stemme)
3. Karrierevejledning med eksistensfilosofisk tilgang  
v/ Rita Buhl, Lektor, Master i Vejledning, Studie- og karrierevejleder, VIA University College
4. Chatten som medium i virtuel vejledning  
v/ Elsebeth Nygaard, Vejledningsfaglig koordinator ved eVejledning
5. Personlige mål og karriereplaner - SCCT-metoder i vejledningen  
v/ Lisbeth Højdal, Lektor, UCC - University College Copenhagen

Alle oplæg kan findes som power points på [www.vejledning.net](http://www.vejledning.net)

## AFSLUTTENDE KONFERENCE FOR REVOW-PROJEKTET

v/ Lis Boysen og Lene Poulsen, UCC og VUE



Den 7. oktober 2011 var undertegnede værter for den afsluttende konference for REVOW-projektet (Recognition of Value of Work) – et to-årigt EU-projekt under programmet Leonardo da Vinci – Transfer of Innovation med deltagelse af Island, Irland, Grækenland og Danmark. Projektet er tidligere beskrevet i VUE-NYT nr. 9, juni 2011.

Formålet med konferencen var dels at formidle resultater af det to-årige projektsamarbejde, dels at præsentere bidrag fra eksperter på området i øvrigt. Og så ønskede vi også at sætte centrale temaer til debat, så konferencen var bygget op, således at formiddagen var afsat til intensive oplæg fra scenen i den smukke sal – og eftermiddagen til temadrøftelser i workshops.

Konferencen fandt sted i KOSMOPOLs lokaler i hjertet af København og tiltrak omkring 50-60 deltagere fra alle egne af Europa – selvfølgelig fortrinsvis fra Danmark og de øvrige nordiske lande.

Under overskriften "Recognition of workplace learning" bød den islandske promotor Ingibjörg Gudmundsdóttir fra Education and Training Service Centre i Island velkommen. Som repræsentant for den islandske partner kunne Ingibjörg trække trådene tilbage til det tidligere VOW-projekt (Validation of Work), som blev til netop på islandsk initiativ (i 2005), og som udviklede den model, som REVOW-projektet byggede videre på. Hun fremhævede de mange positive resultater, som brugen af en gennemprøvet model for validering indebærer for den enkelte og for virksomheden. En model, som tager alle interesser i ed og som bygger på en høj etik. For Island har VOW-og REVOW-projekterne tilsammen betydet, at et egentligt system for validering af kompetencer erhvervet på arbejdspladsen er sat i system.

### En åbningstale, der rykkede

Konsulent i LO Anders Vind holdt en spændende åbningstale, som ikke mindst satte fokus på en række dilemmaer i dagsordenen omkring RPL (recognition of prior learning) set fra den danske fagbevægelses vinkel. For eksempel problematiserede han forsøget på at etablere en tæt forbindelse mellem RPL og NQF/EQF (den nationale/europæiske kvalifikationsramme), idet han fandt, at det var en meget traditionel uddannelsespolitisk

tænkning, der lå bag beskrivelsen af de forskellige niveauer – en tænkning som ikke reflekterer de færdigheder og kompetencer, som reelt er i spil på arbejdspladsen. Han efterlyste hermed en nytænkning, som også udfordrede REVOW-projektet. For selvom projektet grundlæggende bygger på idéen om at kortlægge kompetencer erhvervet på arbejdspladsen og i arbejdslivet, så har en væsentlig del af REVOW-projekts formål netop været at etablere en tættere relation til de officielle kvalifikationsrammer, ud fra den tese, at det letter vejen til formel anerkendelse for den enkelte medarbejder.



Anders Vind på talerstolen

Derudover påpegede Anders Vind en anden udfordring, som RPL-dagsordenen står overfor, ikke mindst i relation til den nok så berømmede 'danske model' på arbejdsmarkedet, hvor fleksibilitet (flexicurity) er et kendemærke, som blandt andet består i, at virksomheden har let ved at komme af med deres medarbejdere (hyr og fyr). Dette betyder, at interessen for RPL er nærmest fraværende i danske virksomheder.

Åbningstalen gav således et vigtigt brændstof til debatterne undervejs i konferencen og ikke mindst eftermiddagens workshops. Dette var en interessant 'sidegevinst' set i lyset af, at Anders Vind faktisk trådte til i sidste øjeblik som erstatning for en EU-repræsentant med RPL som ekspertområde.

### Præsentation af projektets 'flowchart'

Projektleder Fjóla María Lárusdóttir fra Island fulgte op med at præsentere projektets 'flowchart', som giver et overblik over forløbet og de enkelte skridt i den valideringsmodel, som er udviklet gennem VOW- og REVOW-projekterne



Med præsentationen af projektets 'flowchart' blev der sat et tyk streg under, at validering af kompetencer ikke er et fingerknips, men rummer en række velovervejede og vel tilrettelagte processer af et vist omfang, hvis man skal opnå et resultat i samspillet mellem individ, arbejdsplads og uddannelsessystem, som kan siges at være 'validt' og som samtidig indebærer et motiverende læringsudbytte for den enkelte. Tæt samarbejde mellem interessenter og aktører omkring beskrivelse og fælles forståelse af kompetencestandarder samt vægtning af den enkeltes afklaringsproces med støtte fra en professionel og uafhængig vejleder er bare eksempler på væsentlige elementer i processen, som både er tidskrævende og indholdstunge.

### REVOW's modigste pilotdeltagere

Før kaffepausen indtog REVOW's 'modigste' pilotdeltagere scenen og lod sig interviewe af den irske projektdeltager Sylvia Ryan. Det drejede sig om to deltagere fra henholdsvis det irske pilotprojekt i Dublin, som blev gennemført i den finansielle sektor og det græske pilotprojekt med automekanikere.

Pilotdeltagerne gav samstemmende udtryk for, at processen (overraskende nok!) havde resulteret i, at de som medarbejdere havde fået et helt nyt syn på, hvad både de selv og deres nærmeste kolleger rent faktisk 'kunne' (realkompetencer = det du kan!) – og at denne viden havde givet dem et helt nyt syn på deres rolle på arbejdspladsen og deres fremtidige muligheder. De havde opnået mere energi og såkaldt 'self-efficacy' (tro på egen formåen) og var samtidig mere motiverede / ikke så frygtssomme med hensyn til at lære nyt.

Det var spændende at høre de primære aktørers erfaringer og fortællinger om såvel ængstelse og frygt som positive oplevelser og læringsudbytte af processen.

### **Erfaringer fra Irlands videregående uddannelser**

Et andet af formiddagens input blev leveret af Deidre Goggin fra Cork Institute of Technology i Irland. Hun indledte med at præsentere den irske kvalifikationsramme (NQF), som inddeler uddannelsessystemet og kompetenceniveauerne i 10 trin (hvor Danmark og EU opererer med 8). Herefter gav hun eksempler på, hvordan der her – i modsætning til fx Danmark – arbejdes intensivt med RPL – aktiviteter i relation til det videregående uddannelsessystem, forstået som universitetsniveau. Hvor EU-dagsordenen omkring realkompetencer og livslang læring i Danmark især søges implementeret i initiativer, der vedrører de kortuddannede, er man i Irland nået langt med hensyn til at gøre det videregående uddannelsessystem mere fleksibelt, fx i forhold til adgangsveje, og i den forbindelse skabe tættere bånd mellem vigtige interessenter som fx uddannelsesudbydere, virksomheder og myndigheder.

### **RPL som en revolutionerende proces**

Som den sidste keynote-speaker, leverede Kirsten Aagaard, leder af Det nationale Videncenter for Realkompetencevurdering i DK (NVR), det sidste input før frokost under overskriften Kvalitet i RPL. Oplægget udmærkede sig ved at bidrage med teoretiske vinkler på såvel grundlæggende begreber som tilgange til kvalitet og kvalitetsudvikling af RPL.

For eksempel argumenterede hun for, at implikationerne af hele RPL-dagsordenen er revolutionerende, fordi den flytter fokus fra uddannelse (system, curriculum) til læring (individ, læringsudbytte), ligesom den udfordrer den historiske distinktion mellem uddannelse af unge i en afgrænset livsfase til livslang uddannelse af voksne (livsform).

Idet der blev henvist til en nylig evaluering (EVA, 2011), som påpeger, at anvendelsen af RKV er meget lidt udbredt i Danmark, blandt andet på baggrund af manglende information om mulighederne, pegede Kirsten Aagaard på, at øget kvalitet i RKV kan bidrage til øget brug. Kvalitet forstået som a) synlighed og gennemsigtighed, b) klart formål, c) fortrolighed og tillid og d) troværdighed og legitimitet.

Et af de vigtigste elementer i en kvalitetsudviklingsproces er ifølge Kirsten Aagaard en styrket dialog mellem uddannelsessystemet og repræsentanter for arbejdspladserne, idet der, som tidligere fremhævet af Anders Vind, hersker meget forskellige syn på læring og kompetencer og dermed også hvad, hvordan, og med hvilket formål, der skal måles.

### **Livlig debat i fire forskellige workshops**

Efter frokost delte deltagerne sig i fire forskellige workshops:

- Initiering og forberedelse af processen vedr. anerkendelse af læring på arbejdspladsen
- Processen omkring kobling mellem jobstandarder og NQF/EQF

- Arbejdet med at definere kompetencestandarder for specifikke job
- Betydningen af vejledning og støtte undervejs i valideringsprocessen

Der var livlig debat i et par timer, og hver gruppe afrapporterede i plenum de vigtigste udfordringer samt bud på løsninger i relation til de enkelte temaer, hvilket gav nye problemstillinger og perspektiver for den fremtidige udvikling af RPL.



Set fra arrangørernes side var konferencen en ubetinget succes, og afspejlede et vellykket EU-projekt, som dels har haft et meget givende samarbejde i partnerskabet, dels har formået at etablere interessante og udbytterige pilotprojekter lokalt og nationalt, som giver anledning til yderligere udvikling og implementering af RPL- dagsordenen.

For øjeblikket ruller projektets afsluttende dokumenter samt slides og videoklip fra konferencen ind på projektets hjemmeside [www.revow.eu](http://www.revow.eu).

Derudover er der planlagt en række workshops i partnerlandene, hvor vi som repræsentanter for projektet præsenterer modellen og erfaringer fra pilotprojekterne, ligesom vi gerne indgår i dialog om eventuel gennemførelse af lokale projekter. Første stop i DK er SoSu-skolen i Næstved i december.

For yderligere information kontakt projektleder Lene Poulsen, [lp@ucc.dk](mailto:lp@ucc.dk) eller telefon 4189 7196.

 **NYT FRA PROJEKT BACK TO WORK**

v/ Ellen Enggard og Carla Tønder Jessing, VUE i VIA UC



Back to Work er et Leonardo da Vinci – EU-projekt, som løber fra januar 2011 til december 2012.

Projektet gennemføres i regi af NVR – Nationalt Videncenter for Realkompetence, men i et samarbejde med VUE, da projektet både handler om at udvikle vejledningsværktøjer til afdækning af ikke formelle og uformelle kompetencer og om at kompetenceudvikle voksenvejledere i forhold til at kunne føre vejledningssøgende frem til en realkompetencevurdering.

Projektets fulde titel er: Counselling Returning Migrants and Unemployed. Det har således fra starten været tanken, at der skulle fokuseres på to målgrupper, hvor kendskabet til og behovet for anerkendelse af ikke-formelle og uformelle kompetencer kunne være særligt påkrævet, nemlig ledige og hjemvendte migranter. Denne sidste målgruppe kalder ikke i en dansk sammenhæng på et særligt fokus, men i en europæisk sammenhæng kan man tale om en fælles problemstilling i forbindelse med, at mange (primært østarbejdere) pga krisen vender hjem til ledighed med ny erhvervede kompetencer i bagagen.

Projektet bygger videre på tre forudgående EU-projekter og anvender metoder og materialer udviklet i disse projekter: ACCED, VinePac og FamCompass. Disse tre projekter har fremstillet materialer og værktøjer til kompetenceudvikling af vejledere og afdækning af ikke-formelle og uformelle kompetencer.

Projektpartnere er:

- IREA, Rumænsk Institut for Voksenuddannelse, forskningsinstitution, Timisoara, Rumænien - projektledelse
- NVR, VIA UC, Danmark
- MEH, Merseyside Expanding Horizons, regional non-profit org., Liverpool, England
- Thessaloniki Universitet, Grækenland
- DIE, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn, Tyskland
- ECET, European Centre for Education and Training, Sofia, Bulgarien
- ARCA, ngo'er, frivillig, non-profit (associative partner), Bukarest, RO



## Projektets mål

Det overordnede formål med Back to Work-projektet er, på baggrund af de ovenfor nævnte redskaber, at udvikle et vejledningskoncept, der kan hjælpe vejledere i forskellige regi til at arbejde med afklaring, identifikation og dokumentation af kompetencer med henblik på at få realkompetencer godkendt eller anerkendt i forbindelse med jobansættelser, uddannelsesforløb eller blot som et skridt på vejen i en karrierestrategi.

Følgende mål er indeholdt heri:

- At øge opmærksomheden omkring anerkendelse og vurdering af kompetencer
- At udvikle virksomme og let anvendelige vejlednings-’værktøjer’, der kan fremme vurdering af tidligere læring og anvendelsen heraf på arbejdsmarkedet
- At gøre det muligt for vejledere i bl.a. jobcentre at bruge værktøjerne
- At give partnerlandene mulighed for erfaringsudveksling om god praksis i forhold til realkompetencevurdering og vejledning af ledige

Målene i Back to Work-projektet er direkte rettet mod EU-prioriteringen af "Transparency and recognition of competences and qualifications". Fokus er her rettet mod "the NEET people" (Not in Employment, Education, or Training).

## Projektets arbejdsproces og udfordringer

Arbejdet i projekt Back to Work har indtil nu omfattet en kortlægning i hvert land af situationen på områderne voksenvejledning, praksis på realkompetencevurderingsområdet, beskæftigelsessituationen i landet og lovgivning på voksenuddannelses- og beskæftigelsesområdet.

Af de forskellige landerapporter fremgår tydeligt en række fælles problemer og udfordringer, som primært kan henføres til den aktuelle krise med deraf stigende arbejdsløshed. Det fremgår også, at lovgivning og beskæftigelsespolitik er meget forskellig i partnerlandene, og hvad der i projektets sammenhæng er særligt interessant, er den opmærksomhed og konkrete lovgivning, de enkelte lande har på realkompetenceområdet. Blandt partnerlandene er det kun Danmark, Rumænien og UK, der har en lovgivning på området, og disse tre landes konkrete lovgivning er endog meget forskellig. Danmark er det eneste land, hvor anerkendelse af realkompetencer lovgivningsmæssigt er lagt i uddannelsesregi. Den bulgarske partner i projektet har vist stor interesse for den danske model, idet deres største udfordring i forbindelse med at arbejde med anerkendelse af realkompetencer er uddannelsesinstitutionernes modstand mod tankegangen. De mener, at det kunne være en måde at takle denne modstand på, hvis uddannelsesinstitutionerne bliver tildelt en aktiv og udførende rolle. En ganske overraskende argumentation for den danske model!

Landerapporterne vil blive samlet i én rapport, der har til formål at pege på generelle udfordringer i det europæiske arbejde med voksenvejledning og realkompetencevurdering af ledige (og i nogle lande også af tilbagevendt arbejdskraft fra udlandet, ’returning migrants’).





Arbejdet med udformningen af vejledningsværktøjerne og forberedelsen af pilotkursusforløbene er gået i gang, og der er truffet beslutning om indholdet af tre illustrative videoer til brug i træningsforløb for vejledere fra de enkelte partnerlande. Projektet arbejder også på opstilling af en kompetenceprofil på EQF-niveauerne 5-6 for vejledere med særligt kendskab til realkompetenceproblematikken.

Det er interessant og en udfordring i projektet, at vejledning opfattes ret forskelligt i de involverede lande. Nogle lande er orienterede mod vejledningens uafhængighed og rettet mod udforskning af den vejledtes potentialer (dette gælder for Danmark om end dansk beskæftigelseslovgivning har fokus på beskæftigelse først og fremmest), og andre lande har en orientering mod vejledning som test og matchning. Der er desuden stor forskel på, om vejledere er formelt uddannede og på hvilket niveau, og om der eksisterer formaliserede regler og procedurer for realkompetencevurdering.

I løbet af foråret mødes projektpartnerne i Århus i april til koordinering af det videre arbejde med udvikling af et vejledningskoncept, med produktion af videoer, med beskrivelse af kompetenceprofil og med udviklingen af et træningsforløb for vejledere fra partnerlandene. Træningsforløbet skal afholdes i Bukarest i juni med deltagelse af 2 vejledere fra 6 af de 7 partnerlande (Danmark sender ikke deltagere til træningsforløbet). I oktober mødes partnerne i Sofia til drøftelse og redigering af projektets resultater. Disse bliver fremlagt ved en 3-dages konference i Thessaloniki i december 2012 med deltagelse af interessenter fra de 7 partnerlande.



## UDDANNELSESPARATHED MELLEML UNGDOM, FREMTID OG SOCIAL IDENTITET

ET PROJEKT OM ETNISKE UNGE MED ANDEN BAGGRUND END DANSK

v/ lektor Helle Toft, Center for Vejledning ved UCC og VUE, hto@ucc.dk



Politisk er det vedtaget, at alle elever i 9. og 10.klasse skal have vurderet, om de er parate til ungdomsuddannelse. Dette sker for at sikre, at flere unge vælger og gennemfører en ungdomsuddannelse (jf. Ungepakken). Men hvordan varetages denne vurdering? Hvilken betydning har henholdsvis lærernes, vejledernes og elevernes egne vurderinger? Og hvilke kategorier og forskelle produceres gennem disse forskellige vurderinger af de (etniske) unge – og hvilke muligheder eller uligheder fremmes hermed?

Disse spørgsmål danner udgangspunkt for et globaliseringsprojekt i Professionshøjskolen UCC, som afvikles i perioden 2011-2013 i et samarbejde mellem Center for Vejledning, Center for tosprogethed og interkulturalitet, Afdelingen for udvikling og anvendt forskning samt Læreruddannelsen Zahle og Blågård/KDAS.

### Projektets fokus

Projektet fokuserer på de mere implicite vurderinger, det vil sige de mundtlige beskrivelser, der kommer frem, når lærere, teams og UU-vejledere vurderer, hvorvidt en elev er egnet til at gennemføre en ungdomsuddannelse – og i bekræftende fald, hvilken? Hvad kendetegner fx den parate elev fra de professionelles synsvinkel? Og på hvilken måde giver det de unge muligheder? Eller rummer vurderingen samtidig en forhindring for at få opfyldt elevens egne forventninger og ønsker? På samme måde søger projektet at afklare, hvilke implicite vurderinger den unge selv har.

Studiet undersøger også, hvordan vurderingen foregår, og hvem den foretages af. Dette sammenholdes med de mere eksplicite vurderinger og indikatorer, fx karakterer, uddannelsesplaner, elevplaner m.m. Projektet bidrager dermed til en større viden om, hvilke faktorer, der generelt spiller ind i forhold til at uddanne sig, og dette undersøges både gennem interview og indsamling af relevante dokumenter.

### De foreløbige resultater

De foreløbige resultater peger dels på, at det er meget ukonkret og implicit for eleverne, hvad de vurderes på. De kalder det selv for at "være heldige", når de bliver erklæret egnede. Data peger ligeledes på, at lærerne stadig udfører den mest legitime del af vurde-



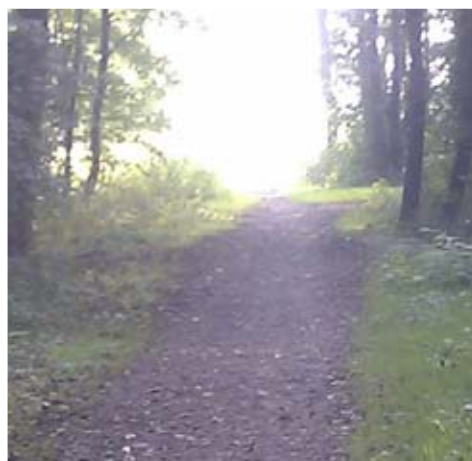
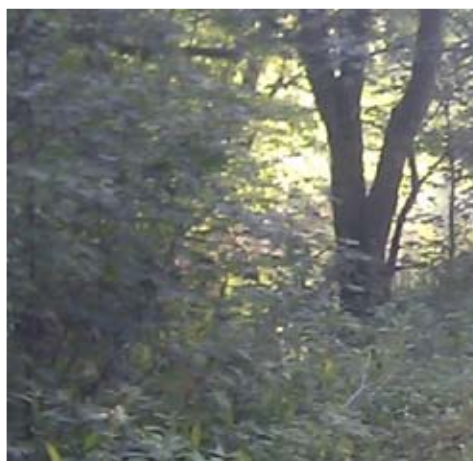
ringen, og at der er forskelle på, hvordan lærere og UU-vejledere vurderer eleverne. Sidst, men ikke mindst, tyder de foreløbige resultater på, at vurderingerne bygger på antagelser snarere end på fakta om ungdomsuddannelserne.

### Refleksionscirkler

Projektet har nedsat nogle grupper, der skal fungere som refleksionscirkler, hvor kommuner, praktikere og undervisere fra grunduddannelserne diskuterer projektets løbende resultater. Refleksionscirklerne skal samtidig være med til at pege på, hvilke interventioner der kan sættes i gang, i forhold til at eksperimentere med alternative former for vurderinger af uddannelsesparathed. Det kunne fx være i samarbejdsfladen mellem lærere og UU-vejledere.

For yderligere information, kontakt:

Lektor Helle Toft  
Center for Vejledning  
4189 7208  
hto@ucc.dk



## TO PROJEKTER I VUE I VIA UC I EFTERÅRET 2011

### VURDERING AF UDDANNELSESPARATHED, OG MULIGE EFFEKTER AF DIPLOMUDDANNELSEN I UDDANNELSES- OG ERHVERVSVEJ- LEDNING PÅ INDIVID- OG ORGANISATIONSNIVEAU

v/ Randi Skovhus, Rita Buhl og Lone Nordskov Nielsen, VUE i VIA UC



I dette efterår har vi i VUE i VIA UC gennemført to mindre projekter. Vi er i skrivende stund i rapporteringsfasen, og rapporterne færdiggøres i løbet af december.

Det ene projekt handler om den nye myndighedsopgave, som den såkaldte Ungepakke 2 har pålagt UU-vejlederne, nemlig uddannelsesparathedsvurdering af unge i grundskolen i forbindelse med deres overgang til en ungdomsuddannelse.

Det andet projekt handler om den kvalificering, der finder sted i forbindelse med Diplomuddannelsen i Uddannelses- og Erhvervsvejledning (efter diplomuddannelsesrevisionen august 2011: Diplomuddannelsen i Uddannelses-, Erhvervs- og Karrierevejledning).

Projekterne er forløbet parallelt, og vi tre medarbejdere har samarbejdet om begge projekter.

#### **Projekt om:**

#### **Vurdering af uddannelsesparathed**

#### **Baggrund**

Ungepakke 2 og den tilhørende lovgivning på vejledningsområdet blev vedtaget i sommeren 2010. Uddannelsesparathed og dermed uddannelsesparathedsvurdering er nye begreber i lovgivningen. Styringsmaterialet pålægger således UU, grundskolerne og ungdomsuddannelserne at uddannelsesparathedsvurdere unge, der forlader grundskolen – men uddyber ikke nærmere hvordan. Ligeledes pålægges de nævnte institutioner at samarbejde om opgaven.

I 'Notat om udviklingen i de unges søgemønstre og foreløbige resultater af Uddannelsesparathedsvurderingen' fra UVM opgøres bl.a. søgemønstre og opgørelser over, hvor mange elever, der er vurderet ikke-uddannelsesparat. Ved en nærlæsning af opgørelserne over, hvor stor en procentdel, der er vurderet 'ikke-parat' i de enkelte UU-centre, fremgår det, at tallet svinger fra 0,0 % til 11,7 %. Umiddelbart en stor forskel, som kunne hænge sammen med eventuelle forskelle i metoderne og fortolkningen af den nye opgave. Det er derfor interessant at undersøge, hvordan en sådan helt ny myndighedsopgave udmøn-

tes, og identificere forskellighed i såvel opfattelsen af begrebet om uddannelsesparathedsvurdering som i den metodiske tilgang.

### Projektmål og metode

Projektets mål er at få viden om, hvordan uddannelsesparathedsvurdering foregår i forskellige UU-centre med særligt fokus på at undersøge forskellighed i opfattelse af og metoder til vurdering af uddannelsesparathed.

På baggrund af den indsamlede empiri er det projektets mål at identificere forskellighedsdimensioner og særlige problemstillinger, der kan danne grundlag for forslag til et mere omfattende undersøgelses- og udviklingsprojekt.

Vi har bl.a. stillet følgende spørgsmål:

- Hvad er grundlaget for UU-centrenes metoder og redskaber ift. vurdering af uddannelsesparathed?
- Hvad er deres metoder?
- Hvilke forskellighedsdimensioner kan vi identificere?
- Hvilke dilemmaer får vejlederne henholdsvis vi øje på?
- Kan – og i givet fald hvordan – kan der være forskelle i, om en given ung vurderes uddannelsesparat ift. de forskellige metodiske tilgange i forskellige UU-centre?

Projektet indledtes med at undersøge et antal UU-centres hjemmesider. Dette med henblik på at identificere om der på hjemmesiden findes en beskrivelse af det grundlag, som UU foretager uddannelsesparathedsvurdering på, og i givet fald identificere det metodiske grundlag for det enkelte UU's arbejde med uddannelsesparathedsvurdering.

Denne undersøgelse af det skriftlige praksisgrundlag, som det er tilgængeligt på hjemmesiderne har dannet grundlag for at identificere temaer for et fokusgruppeseminar med vejledere fra 6 UU-centre med det formål at:

- få uddybet beskrivelserne af den konkrete praksis ift. vurdering af uddannelsesparathed
- drøfte de identificerede fokuspunkter
- drøfte andre relevante problemstillinger bragt i spil af deltagerne

Vi har oplevet et superengageret samarbejde med de UU-centre og vejledere, som vi har henvendt os til. Det er tydeligt, at det ligger centrene og vejlederne meget på sinde at påtage sig denne nye myndighedsopgave og at gøre det godt og etisk forsvarligt.

Vi arbejder således i øjeblikket på analysen af det empiriske materiale, som munder ud i et diskussionspapir med målgrupperne vejledere og vejledningscentre, forskere og policymakere for øje. Dette vil være tilgængeligt ved årets udgang på VUE's hjemmeside.

### Projekt om:

#### Mulige effekter af Diplomuuddannelsen i uddannelses- og erhvervsvejledning på individ- og organisationsniveau

### Baggrund

De første tiltag til Diplomuuddannelsen i Uddannelses- og Erhvervsvejledning blev taget i forbindelse med vejledningsreformen i 2004. Her blev 21 forskellige vejlederuddannelser/kurser erstattet af én vejlederuddannelse bestående af tre moduler på diplomniveau: Vejledning og vejleder, Vejledning og individ og Vejledning og samfund. Hvert modul på 10 erts-point, dvs. i alt svarende til et halvt årsværk.

I januar 2007 blev uddannelsen udvidet til et helt årsværk, svarende til øvrige diplomuddannelser. Det betød, at de tre oprindelige moduler sammen med et afgangprojekt kom til at udgøre obligatoriske moduler, som skulle suppleres med to valgmoduler. De obligatoriske moduler fik i denne udgave af uddannelsen et omfang af 9 erts-point. Dette omfang var gældende for alle uddannelsens moduler, dog havde og har afgangprojektet et omfang af 15 erts-point.

Den første studieordning blev allerede revideret igen i juli 2007 for at være i overensstemmelse med Bologna-aftalens kvalifikationsnøgle, der satte fokus på kompetencemål i forhold til livslang læring: intellektuelle kompetencer, faglige kompetencer og praksis-kompetencer.

I juli 2009 indføres den danske kvalifikationsramme, hvorefter uddannelsens mål skulle udformes i læringsmål: Viden, færdigheder og kompetencer.

I forbindelse med implementering af Undervisningsministeriets nye generelle bekendtgørelse om diplomuddannelse, BEK nr. 146 af 23/02/2011, der bl.a. har fokus på at gøre diplomuddannelsessystemet mere fleksibelt og samtidig mere målrettet, blev uddannelsen igen revideret. Fremover udbydes moduler af henholdsvis 10 og 5 erts-point samtidig med at valgmodulerne endnu engang revideres. I denne revision får uddannelsen et nyt navn og kommer til at hedde Diplomuuddannelse i Uddannelses, Erhvervs- og Karrierevejledning.

Det er et krav til de professionsrettede diplomuddannelser, at der skal sikres en korrespondance mellem den akademiske uddannelse, som en diplomuddannelse udgør, og en kvalificering af en praksis. Da diplomuddannelsen i uddannelses- og erhvervsvejledning ikke bygger på en egen grunduddannelse og dermed heller ikke nødvendigvis på en egentlig vejledningspraksiserfaring, implicerer uddannelsen og tilrettelæggelsen af den en udfordring i forhold til, at diplomuddannelsen forventes at inddrage de studerendes erfaringer og kvalificere på såvel det teoretiske som det praktiske niveau.

Uddannelsen har således gennemgået fire revisioner – og uden at der på noget tidspunkt har været foretaget en samlet evaluering af uddannelsen og dens implikationer for praksis – hverken på dimittendniveau eller på arbejdsplads-/institutionsniveau.

### Projekt mål og metode

Det er projektets mål at undersøge, hvilken betydning erhvervelse af en diplomuddannelse opleves at have for den enkelte medarbejder og for medarbejderens organisation/ arbejdsplads. Vi har derfor stillet følgende spørgsmål:

- Hvad er de færdiguddannede vejlederes opfattelse af, hvilke teoretiske og praktiske kompetencer, de har erhvervet i uddannelsen?
- Hvordan beskriver vejlederens uddannelsesbevilligende ledelse de teoretiske og praktiske kompetencer, vejlederen bidrager med i institutionen efter endt uddannelse?
- Hvilke betydningsdimensioner kan vi identificere i det empiriske materiale?
- Hvilke relevante fokuspunkter, udfordringer og barrierer ift. feltet kan være udgangspunkt for videre undersøgelser og udviklingsprojekter?

Projektet har gennem to fokusgruppeinterview indsamlet et kvalitativt empirisk materiale. Vi sammensatte en fokusgruppe bestående af 8 dimittender fra uddannelsen og gennemførte et fokusgruppeinterview á 2 timers varighed med fokus på deres oplevelse af diplomuddannelsens betydning for dem selv og for deres arbejdsplads. Herefter sammensatte vi en fokusgruppe bestående af 3 ledere/arbejdsgivere fra relevante aftagerinstitutioner og gennemførte ligeledes et fokusgruppeinterview á 2 timers varighed med fokus på betydningen for organisationen af deres medarbejders erhvervede diplomuddannelse.

Vi har tilstræbt at vælge dimittender der har arbejdet i den samme vejledningspraksis før og efter uddannelsen, og at forskellige vejledningsinstitutioner/uddannelsesinstitutioner er repræsenteret blandt informanterne.

Vi har struktureret fokusgruppeinterviewene med temaspørgsmål:

- Hvordan var medarbejderens situation mht. jobindhold, opgaveløsning, kompetenceniveau og selvledelse før og efter uddannelsen? Hvordan ser medarbejderen det, og hvordan ser organisationen det?
- Hvordan så medarbejderen sig selv før og efter? Ny rolle? Ny position?
- I hvilken grad er organisationen i stand til at møde og rumme den kompetence, som den diplomuddannede medarbejder tilfører?
- Hvad gør organisationen for at implementere og anvende medarbejderens nye indsigter og kompetencer?



Også i dette projekt er den indsamlede empiri i skrivende stund under analyse med det formål at identificere fokuspunkter, dilemmaer, problemstillinger og muligheder.

Vi afslutter projektet med en rapport, som ekspliciterer de problemstillinger og spørgsmål, som analysen af det empiriske materiale peger på i forhold til form, indhold og proces, samt transfer mellem praksis og teori. Rapporten vil være tilgængelig på VUE's hjemmeside ved starten af 2012. Det er vores håb, at ikke kun uddannere på vejlederuddannelsen vil vise projektets resultater interesse, men også de institutioner, som vil kunne finde inspiration i arbejdet med at kvalificere en transfer-effekt af den ressource, der er at hente i ny- og veluddannede vejlederes kompetencer i praksis.







## CAREER GUIDELINES

v/ lektor og faglig koordinator Lene Poulsen, VUE & UCC, lp@ucc.dk



”Career Guidelines – Information and Guidance on new careers and training pathways” er et EU-projekt under programmet Leonardo da Vinci – Transfer of Innovation med løbetid fra 2009 til 2011 (netop afsluttet).

Formålet har været at udvikle og kvalitetsforbedre den uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning, som tilbydes unge og voksne på jobcentrene i en række italienske regioner (Tuscany, Marche, Basilicata, Puglis, Piemonte). Dette er blandt andet sket ved hjælp af implementeringen af den i England udviklede ICAS-software (Cascaid i Loughborough) og gennem deltagelse af Center for Vejledning ved UCC. Andre europæiske partnere har været Nordirland og Spanien, som har bidraget med erfaringer fra implementeringen og brugen af it-værktøjer i vejledningen.

ICAS-modellen beskriver et vejledningsværktøj, som rummer mulighed for at etablere et ’match’ mellem forskellige jobkategorier og en persons præferencer og kompetencer. I Danmark bygger fx ’Spor’ og andre lignende it-vejledningsprogrammer på denne tænkning og software.

Projektets hovedaktivitet har været beskrivelsen af en række nye jobprofiler samt udviklingen af det italienske it-værktøj SORPRENDO.

### UCC's opgaver i projektet

UCC's primære opgave i projektet har været

- at kvalificere behovsanalyser blandt brugere og interessenter i vejledningsværktøjer af denne art
- at ’udfordre’ den bagvedliggende match-filosofi og introducere til brugen af alternative forståelser med henblik på at kvalificere vejlederrollen og vejledningsrelationen i arbejdet med værktøjet
- at bidrage til evaluering og spredning af projektets resultater og erfaringer.

Udover udvikling og beskrivelse af en række jobprofiler til databasen (på italiensk) er der udgivet en håndbog for praktikere (italiensk og engelsk udgave), med bidrag fra de forskellige partnere, herunder et kapitel om ”Teorier og metoder i karrierevejledning” for-

fattet af undertegnede. Håndbogen er tilgængelig på engelsk på projektets hjemmeside.

Afsluttende konference blev afholdt i Grosseto den 22. september 2011, blandt andet med indlæg af undertegnede. Dokumenter samt videoklip fra konferencen vil ligeledes blive offentliggjort på hjemmesiden, se [http://career.guidelines.it/default/default\\_all.php](http://career.guidelines.it/default/default_all.php).

### Udbytte af projektet

Det har været både spændende og udfordrende at være tilknyttet et projekt og følge en udviklingsproces, hvor formålet har været implementering af et kendt vejledningsværktøj, som samtidig kan siges at være i udvikling i forhold til at indfange kompleksiteten i unge og voksnes karrierevalg- og udvikling. Som bekendt er matchningsfilosofien indenfor vejledning vigende i forhold til tilgange og metoder, som er mere følsomme overfor individets egenart og den konstante udvikling på arbejdsmarkedet og deraf følgende forandring i jobprofilerne. Det har givet anledning til spændende diskussioner på tværs af landegrænser, ligesom det har givet indsigt i vejledningsydelsernes forskellige prioritering og tilrettelæggelse.

På partnermødet i Belfast, som skulle tjene som eksempel på, hvordan man har i praksis arbejder med ICAS-værktøjet i forhold til unge og voksne, besøgte vi fx en folkeskole, hvor vi fik demonstreret, hvorledes man arbejdede med værktøjet i en skoleklasse.

Ligeledes blev vi inviteret indenfor i jobcentret, hvor man tilbyder 'All Age Guidance Service', og hvorfra også vejledningen i skolerne er organiseret. Her var det inspirerende at høre om det udviklingsarbejde, som er iværksat under konsultation fra amerikanske Jim Sampson (som repræsenterer den karriere-teoretiske tilgang CIP/ Cognitive Information Processes, jf. Højdal & Poulsen: Karrierevalg, Studie & Erhverv 2007) under mantraet "Less is more". Formålet er, at anvende vejledningsressourcerne målrettet brugernes behov – hverken mere eller mindre, hvilket kunne være interessant at drage lære af, også i en dansk sammenhæng.



 **Sproglige udfordringer**

Det kan ikke nægtes, at projektet undervejs har været præget af sproglige udfordringer. Fx har projektmøderne undervejs været afholdt med italiensk som hovedsprog (!), dog med simultan-tolkning for de udenlandske partnere. Dette har været vigtigt, da hovedformålet har været at få så mange italienske regioner repræsenteret med henblik på at udvikle og etablere et (tilnærmelsesvis) fælles system på nationalt plan og dermed udfordre den traditionelle politiske selvstændiggørelse i de italienske regioner. Denne bestræbelse har selvfølgelig samtidig omfattet tilnærmelser til en fælles vejledningsfaglig forståelse, hvilket har været en relevant og spændende opgave at bidrage til. Hægtet af – det blev man dog indimellem...

For yderligere oplysninger, kontakt: Lene Poulsen, lp@ucc.dk eller 4189 7196

## VALG OG FRAVALG - ET GLOBALISERINGSPROJEKT I UCC-REGI

v/ Lisbeth Højdal og Lene Poulsen, UCC og VUE



Valg og fravalg er et globaliseringsprojekt i UCC, som løber over en 2-årig periode med afslutning februar 2012. Undersøgelsesspørgsmålet har været: Hvilke faktorer har indflydelse på unge og voksnes valg og valgprocesser – og hvilken betydning kan karrierevejledning have for de studerendes valg og gennemførelse af UCC's uddannelser?

### Baggrund

Baggrunden for iværksættelse af projektet har blandt andet været konstateringen af, at de såkaldte velfærdsuddannelser som fx lærer, pædagog og sygeplejerske gennem en årrække har været udsat for en vigende tilgang. Det har været tydeligt, at netop disse professioner har været ramt af et lavstatus-problem, og at der gennem medierne ofte er tegnet et billede af hårde, utaknemmelige og lavtlønnede jobfunktioner. Ligeledes har professionerne været genstand for kritisk diskussion i offentligheden – og en tese kunne således være, at potentielle studerende reagerer med at fravælge netop disse uddannelser. Vi tror imidlertid ikke, at der er en enkel og entydig forklaring på udsving i interessen for professionsuddannelserne. Det har derfor været interessant at samle såvel teoretisk som empirisk viden om, hvilke faktorer, der er i spil, når unge vælger uddannelse og erhverv og ikke mindst, hvordan denne viden kan sættes i spil i forhold til professionsuddannelserne.

Ligeledes har der de senere år været øget politisk opmærksomhed på uddannelses- og erhvervsvejledningen, blandt andet med henblik på at lette valg og gennemførelse af uddannelse og ikke mindst støtte de unge i overgangen mellem de forskellige niveauer i uddannelsessystemet. Uddannelsespolitisk arbejdes der efter en 95 %-målsætning i forhold til det videregående uddannelsessystem, et mål som vejledningen forventes at understøtte.

Projektet har således haft et dobbelt formål, dels at afdække valgfaktorer, altså hvad får unge til at vælge eller fravælge en professionsuddannelse og dels at bidrage med forslag til, hvordan professionshøjskolens vejledning (og måske rekruttering/markedsføring) kan profitere af denne viden?



## Litteraturstudium og nedsættelse af vejledningsfaglig netværksgruppe

Projektforløbet har været inddelt i forskellige faser, som til tider har overlappet hinanden.

Indledningsvis har vi foretaget et litteraturstudium af udvalgte nationale og internationale forskningsundersøgelser samt nyere karrierevalgsteori med det formål at identificere faktorer, som potentielt influerer på unge og voksnes valg og valgprocesser.

Desuden er der etableret en vejledningsfaglig netværksgruppe med repræsentanter for UCC-vejledere ved henholdsvis lærer-, pædagog- og sygeplejerskeuddannelserne samt diplomuddannelserne. Netværksgruppen har fulgt projektet undervejs og bidraget med vejledningsfaglige input og sparring.

Den indledende fase resulterede i udarbejdelsen af en række teser, som blev anvendt til formulering af tematikker i henholdsvis den kvalitative og kvantitative undersøgelse.

## Udarbejdelse af undersøgelsesdesign

Undersøgelsesdesignet blev etableret med følgende elementer som omdrejningspunkt: Litteraturstudium, kvalitative interviews, spørgeskemaundersøgelse samt løbende inddragelse af netværksgruppen.

Som forberedelse til den kvalitative undersøgelse afholdt vi et møde med den eksterne forskningstilknytning, Steven Brown fra Loyola University, Chicago. Brown er en af forskerne bag den social-kognitive karriereteori, SCCT, som er en af dette projekts inspirationskilder. Mødet havde til formål at kvalificere projektets undersøgelsesdesign, især vedrørende spørgsmål, der knytter sig til undersøgelse af subjektive variabler, som "self-efficacy" og forventninger.

Derudover blev vi inspireret af Steven Brown til at anvende metoden Consensual Qualitative Research, der indebærer, at forskellige typer af 'læggfolk' kan inddrages som forskningsaktører og bidrage med mulige alternative vinkler på datamaterialet ud fra en erkendelse af, at vi alle bærer rundt på en forforståelse, som ikke lader sig eliminere. I vores tilfælde er blikket blandt andet præget af en særlig forhåndsviden om karrierevalg (og måske også nogle særlige teoretiske præferencer). Anvendelsen af metoden medførte, at vi kom til at inddrage netværksgruppen mere direkte, både i vores analyse af de kvalitative interviews og i udformningen af den kvantitative undersøgelse.

## Den kvalitative undersøgelse

Vi valgte at fokusere på førsteårs studerende på de repræsenterede uddannelser, idet vi fandt, at disse havde valgprocessen i tydelig erindring. Netværksgruppen har været behjælpelig med at rekruttere interesserede og relevante studerende. Vi gennemførte indledningsvis 2 test-interviews og fulgte siden op med 2 interviews på hver af de repræsenterede uddannelser: pædagog, lærer, sygeplejerske og diplom – altså i alt 10 interviews, som blev transskriberet. Tilgangen til de enkelte interviews var inspireret af den narrative metode i kombination med det semistrukturerede interviews. Vi lagde således som det primære op til respondentens egen fortælling, men havde samtidig i 'baghån-

den' nogle tematikker nedfældet, som vi søgte at komme omkring.

Efterfølgende er de kvalitative interviews blevet 'kodet' og gennemgående tematikker trukket frem – blandt andet med hjælp fra netværksgruppen, som har læst og deltaget i analysen af dele af materialet. Eksempler på gennemgående temaer, som bidrog til formulering af spørgsmål til den kvantitative undersøgelse, er:

- Personlige faktorer: lyst, interesse, mening
- Kontekstuelle faktorer: livssituation, familie, økonomi
- Erfaringer: tidligere job/fritidsjob, familie/opvækst, omgivelsernes feedback, rollemødder
- Socialisering, herunder køn og status
- Leverum: balancere liv – arbejde
- Prioriteringer og kompromisser: arbejdsværdier og arbejdets relative betydning
- Personlige mål og fremtidsforestillinger: Vejen, forstået som uddannelsen (fx finde sammen med andre som mig), eller målet, i form af jobbet (fx at gøre en forskel, påvirke/opdrage, lære fra mig)
- Selvpfattelser: tro på egen formåen.

### Den kvantitative undersøgelse

Den kvantitative undersøgelse, som pt. er ved at blive afsluttet, er gennemført som en spørgeskemaundersøgelse i Survey Exact - ligeledes blandt 1-års studerende på de 3 grunduddannelser og som stikprøveundersøgelse på diplomuddannelserne. Der foreligger endnu ikke en samlet opgørelse, men meget tyder på en pæn svarprocent, blandt andet på baggrund af, at undersøgelsen er gennemført på papirskemaer, der er båret ud til de studerende via vores engagerede netværk og undervisere på de enkelte uddannelsessteder.

Formålet med den kvantitative undersøgelse er blandt andet at undersøge, om der kan konstateres en form for generaliserbarhed af de tematikker /valgfactorer, som er fremkommet i de kvalitative interviews.

### Analyse og bearbejdning af datamateriale

Vi står meget snart med et samlet materiale, som skal analyseres med henblik på at fremdrage, hvilke særlige faktorer der er i spil, når unge vælger professionsuddannelser. Kan der skitseres nogle særlige profiler og typiske mønstre, som beskriver valg og fravalg, personlige mål og fremtidsforestillinger, identitet og selvpfattelser i forhold til professionsuddannelserne? Og hvilke konsekvenser kan den erhvervede viden have for UCC's – og måske andre professionshøjskolors vejledningsindsats, rekruttering og markedsføring samt udvikling af valgunderstøttende materialer, værktøjer og metoder?

## Formidling af projektets resultater

Projektets resultater og konklusioner vil blive samlet i en rapport forud for det afsluttende seminar i februar.

På seminaret vil projektets hovedkonklusioner blive fremlagt, og der vil komme bidrag fra eksterne forskere og vejledere med uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledningserfaring. Når vi vælger seminarformen, er det fordi vi ønsker, at projektets resultater og de forskellige indlæg sættes i spil i nogle arbejdende workshops, med det formål at inspirere og understøtte den videre udvikling af karrierevejledningen på professionshøjskolerne generelt og UCC i særdeleshed.

Seminaret finder sted den 28. februar 2012.

Tid og sted oplyses senere.

For yderligere information, kontakt projektleder Lisbeth Højdal, lih@ucc.dk eller Lene Poulsen, lp@ucc.dk

## INDTRYK FRA ELGPN-SEMINAR I OSLO

v/ Carla Tønder Jessing, VUE i VIA UC



### Hvad er ELGPN?

ELGPN står for European Lifelong Guidance Policy Network og er et netværk for medlemslandene i EU under Europakommissionen. Det får støtte gennem Livslang Læringsprogrammet. ELGPN arbejder med fire områder indenfor livslang vejledning, eller fire 'work packages', som er:

- Karrierestyringskompetencer (Career management skills)
- Udvidet adgang (Widening access)
- Koordinations- og samarbejdssystemer i vejledningspraksis (Co-operation and co-ordination mechanisms in guidance practice)
- Kvalitetssikring og evidensbase for politik- og systemudvikling (Quality assurance and evidence base for policy and systems development)

Der er udarbejdet en samlet rapport for alle fire arbejdsområder, som giver anbefalinger til landenes nationale arbejde med livslang vejledning.

Netværket koordineres af den finske vejledningsforsker Raimo Vourinen fra universitetet i Jyväskylä og har 3-5 medlemmer fra hvert land. Medlemmerne arbejder med forskellige 'work packages'.

### Seminaret i Oslo 10.-11. november 2011

Seminarets fokus var work package 3, dvs. at det handlede om hvordan der kan samarbejdes og koordineres mellem vejledningsinstanser på vejledningsområdet – her især i voksenvejledningen. Der var dels oplæg fra inviterede eksperter, heriblandt Gudbjörg Vilhjalmsdóttir fra Islands Universitet, der fremlagde forskningsresultater fra den nordiske undersøgelse Voice of Users, om voksnes udbytte af og indflydelse på vejledning, og fra undertegnede, der fortalte om resultaterne af evalueringen af voksenvejledningsnetværkene i Danmark. Og dels var der en lang række oplysende og interessante oplæg om



vejlledningssamarbejdet i Norge, herunder etableringen af en national enhed for livslang vejledning i VOX, det nationale fagorgan for kompetencepolitik med særlig vægt på voksnes læring, og om etableringen af og arbejdet i de karrierecentre, som er etableret i et tværsektorielt samarbejde i en del regioner i Norge.

Seminaret – eller 'field visit', som det kaldes i ELGPN-sammenhæng – havde også til formål at identificere måder, som medlemslandene kan anvende ELGPNs rapporter og anbefalinger i den nationale udvikling af vejledning. I VOX's nationale enhed for livslang vejledning arbejder man meget direkte med anbefalingerne fra de fire work packages. De anvendes som analyseredskab i relation til vejledningsydelse overfor alle borgere i overgange ("people in transition phases") fra elever i grundskole til beskæftigede og ledige voksne og særlige målgrupper. Formålet er at skabe tværsektorielle vejledningsstrukturer og -udbud.

### Hvad gjorde indtryk?

Det var interessant at deltage i diskussionen om, hvad koordinering og samarbejde kan være, om det som i nogle lande består, i at der på nationalt plan er etableret et dialogforum om vejledning, om det som i andre lande består i regionale samarbejder om vejledningsydelse for voksne, eller det består i nationalt ensartede og styrede karrierecentre for alle aldre – eller andre former for samarbejde. Det gjorde også indtryk at høre, at ELGPNs anbefalinger konkret bliver anvendt som analyseredskab overfor den voksenvejledning, der findes i Norge, med henblik på at forbedre koordinering og samarbejde. Et godt eksempel på, at resultater og anbefalinger fra et europæisk organ, der måske af de fleste vejledningspraktikere og -beslutningstagere kan opfattes som meget fjernt, kan anvendes helt konkret i kvalitetsudviklingen af den nationale vejledningsindsats.

### ► Litteratur:

- ELGPNs rapporter kan downloades fra [http://ktl.jyu.fi/img/portal/18649/ELGPN\\_report\\_2008-10.pdf](http://ktl.jyu.fi/img/portal/18649/ELGPN_report_2008-10.pdf)
- "Lifelong Guidance Policies: Work in Progress. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10", Dr Raimo Vuorinen/Finnish Institute for Educational Research & Professor Anthony G. Watts/National Institute for Careers Education and Counseling, UK (Eds.) 2010. 141 p.

## HVORDAN VURDERER MAN UDDANNELSESPARATHED?

v/ Marianne Tolstrup, lektor, UCL, Projektmedarbejder i Nationalt Videncenter for Real-kompetencer (NVR), mato1@ucl.dk



### Udfordringer

At vurdere et ungt menneskes uddannelsesparathed er ikke en enkel sag, for hvad vil det egentligt sige at være uddannelsesparat? Ministeriet har kun givet vage udmeldinger angående dette, og i første omgang overladt det til aktørerne at udvikle forståelse for begrebet. Dette kan give gode diskussioner decentralt og betyde, at man i de enkelte kommuner er nødt til at arbejde med en fælles forståelse, men det kan også betyde, at der udvikles forskellige forståelser og vurderingskriterier i forskellige dele af landet, ligesom man kan have forskellige forståelser i grundskolerne og i ungdomsuddannelserne.

I forbindelse med det konkrete arbejde om uddannelsesparathedsvurderinger viser der sig også en række udfordringer:

Det er UU-vejlederen der skal vurdere uddannelsesparathed, men UU-vejlederen har sjældent det helt store kendskab til eleven, så det fordrer samarbejde med blandt andre elevens lærere. Hvordan organiseres dette samarbejde bedst?

Forældrene er også vigtige aktører i arbejdet med at gøre eleverne uddannelsesparate, men hvordan formidler og samarbejder man med dem om noget, der endnu er så dif-fust?

Der ligger endvidere en udfordring i at få formidlet videre fra grundskolen til ungdomsuddannelserne, hvad elevernes udfordringer består i, så der kan arbejdes videre med disse med henblik på gennemførelse.

### Den etiske udfordring

Med indførelse af begrebet uddannelsesparathed i forbindelse med ungepakke 2 er der endvidere opstået en etisk problemstilling, da UU-centrene nu skal være myndighedsforvaltere. Den unge har PLIGT til at være i uddannelse eller beskæftigelse, og kommunen kan straffe familien ved at fratage dem ungedyden, hvis ikke den unge lever op til kravene. Hvordan vurderer man etisk forsvarligt ud fra FUE's etiske principper om respekt, ligestilling, uafhængighed, åbenhed og tillid, når man samtidig har myndighedsrol-len?



## Projektet

Vel vidende at opgaven er meget vanskelig, satte vi os i UC Lillebælt og Nationalt Videncenter for Realkompetence for at udvikle vurderingsredskaber til brug for arbejdet med uddannelsesparathedsvurdering. I januar 2011 nedsatte vi en projektgruppe med deltagelse af undervisere, vejledere og ledere fra folkeskoler, ungdomsskole, produktions-skole, UU-center, erhvervsskoler, SOSU, jobcenter, gymnasium og UC Lillebælt/NVR primært med udgangspunkt i Odense Kommune. Vi arbejdede hele foråret på at etablere en fælles forståelse af begrebet uddannelsesparathed, og på at komme med et konkret bud på de elementer, dette kan bestå af. Vi arbejdede ud fra eksisterende praksis, og undersøgte blandt andet produktionsskolernes redskab "realkompetence". Vi undersøgte endvidere, hvordan de unge selv forstår begrebet og gennemførte interviews med 13 unge i grundskole, ungdomsuddannelser og på produktionsskole.

## De unges opfattelser

Vi fik her bekræftet ministeriets udmelding om, at uddannelsesparathed både drejer sig om faglige, personlige og sociale kompetencer. Opsummerende fra undersøgelsen hos de unge kan vi sige, at de ser uddannelsesparathed som en proces, der skal ses i sammenhæng med 'modenhed' og som understøttes af udvikling af sociale, samt faglige og personlige kompetencer. Denne proces fordrer, at man har tillid til sig selv og tager sig selv alvorligt, hvilket understøttes af voksne, der behandler en som voksen og støtter og stiller krav (folkeskolelærere og forældre og andre gode voksne).

Parathed er ifølge de unge at:

Føle sig fagligt godt rustet, have styr på lektier, en kombination af faglighed og personlige og sociale kompetencer, at stole på sig selv – selvtillid, kunne møde til tiden, stå op om morgenen, spise morgenmad, klare tingene selv, kende egne grænser, turde bede om den hjælp, man har brug for, have respekt for hinanden og at have mod.

Hvad de unge mener, har betydning for om man gennemfører en ungdomsuddannelse er:

At være fagligt godt rustet, at man vil det og kæmper for det, at det giver mening for én, kunne håndtere at tingene ikke bliver serveret på et sølvfad, være psykisk stærk, klare pigefnidder, ville gøre en indsats, stå op om morgenen, møde til tiden, være sig selv og ikke bange for at prøve nyt, kunne bidrage til fællesskabet, at nogen tror på én, turde bede om den hjælp man har brug for, have en tryk familie/bagland og løbende at modtage vejledning.

## Teoretisk forståelse

Vi arbejdede endvidere med at etablere et teoretisk grundlag for kriterierne for vurdering, og tog her udgangspunkt i Tønnesvangs arbejde med 'kvalificeret selvbestemmelse', Honneths forståelse af anerkendelse og den positive psykologiske arbejde med styrke.

Med begrebet 'kvalificeret selvbestemmelse' mener Tønnesvang, at man kan bestemme, hvilke former for tilværelseskompetencer, der er nødvendige ingredienser i en kategorial



selv- og tilværelsesforståelse i det senmoderne samfund. Begrebet er lånt fra Klafki og Sven Mørck. Sidstnævnte ser begrebet som udviklingsmål for den samfundsmæssige og historiske demokratiseringsproces, som skal sikre de unge optimale og adækvate kvalifikationer og evner til at kunne blive socialiseret ind i voksensamfundet. Dette sikres ved, at skolen og ungeinstitutionerne giver betingelser for at fremme BÅDE de unges kvalifikationer til at begå sig i et krævende foranderligt videnssamfund OG deres sociale funktionsområder – over en afhængighed af de voksne, og videre til en selvstændighed i retning af at kunne klare sig selv.

Honneth opdeler anerkendelsens i tre sfærer: den private, den retslige og den solidariske sfære. Den første knyttes til det følelsesmæssige og affektive niveau, som f.eks. kærlighedsforholdet mellem mor og barn, familie, parforhold osv. Her udvikles individets selvværd og selvfølelse. Lykkes det ikke, fører det til individets psykiske død. Den anden sfære kalder han for den retslige. Her anerkendes individet som medlem af fællesskabet og som en retsperson med de universelle og lovfæstede rettigheder det medfører. Individet bliver anerkendt som et selvstændigt og respekteret menneske. Denne anerkendelsessfære foregår på et bevidst niveau, og her udvikles individets selvagtelse og oplevelse af ligeværd. Manglende anerkendelse fører til den sociale død. I tredje sfære anerkendes individet med de særheder og den originalitet, som alle besidder. Individet er et unikt væsen, som bør anerkendes af det sociale fællesskab som værende værdifuld og uerstattelig. Der er tale om både et følelsesmæssigt og bevidst niveau. Manglende anerkendelse i den solidariske sfære opleves som krænkelse og tab af personlig selvværd og selvfølelse.

I forlængelse af Honneths tænkning arbejder vi også med den positive psykologis resourcetænkning som vi har valgt skal være den grundlæggende tilgang til arbejdet med vurderingen. Vi er blandt andet her inspireret af styrketænkningen, hvor der bevidst arbejdes med at afdække, hvilke styrker og mangler den unge har med henblik på, at den unge bevidst kan arbejde på at kompensere for mangler via brug af styrker (Linley 2008 og Seligmann 2005).

Vi har i projektet opstillet en række punkter, som vores redskaber skal leve op til.

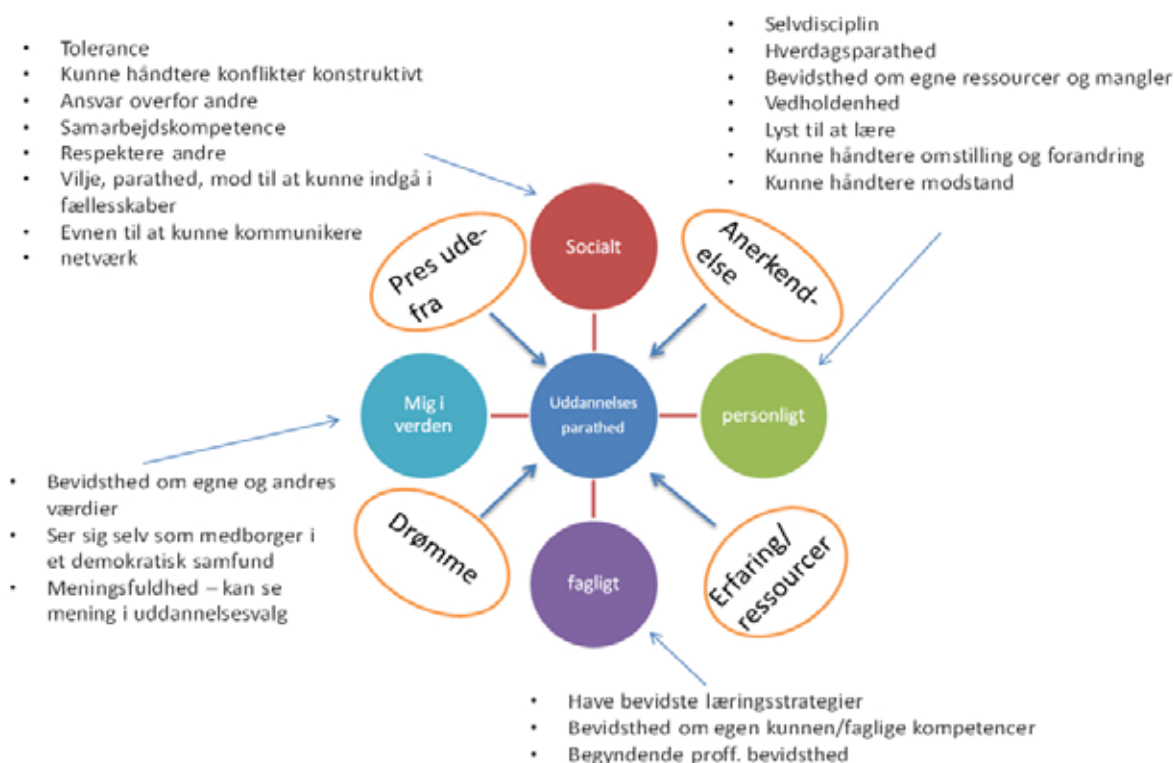
- Skal lægge op til dialog mellem lærere/vejledere/voksne og den unge
- Skal indfange kompetencer der vises udenfor skoleregii fx i foreninger eller i fritidsjob
- Skal bevidstgøre forældrene om begrebet uddannelsesparathed og deres opgaver i den forbindelse
- Der skal forefindes visualiserede materialer
- Der skal udformes vejledninger til brugen af redskaberne
- Skal kunne bruges ved besøg på ungdomsuddannelser og i praktik – skal indfange ung-til-ung tænkningen



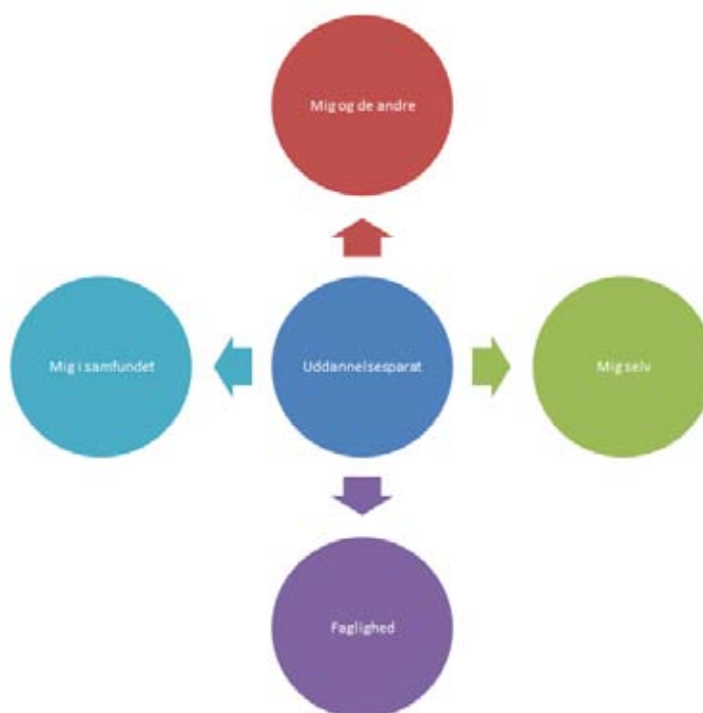
## Model

Nedenstående model er den, vi på nuværende tidspunkt har udviklet, og som vi arbejder videre med. Modellen giver et bud på, hvilke elementer der skal vurderes på, men må ikke ses som en tjekliste. Modellen skal udvikles til et dialogredskab, der kan være med til at af-dække den unges styrker og mangler og føre til, at der opstilles mål for den videre udvikling. Samtidig giver den lærerne et billede af, hvad der skal til, for at de kan hjælpe den unge med at udvikle uddannelsesparathed.

Et af de elementer, der tit nævnes, når talen er på uddannelsesparathed, er motivation. Vi har bevidst fravalgt dette begreb, da vi mener motivation er noget der er kontekstafhængigt og opstår i situationen, og det derfor er svært at vurdere motivation for ungdomsuddannelse i grundskolen. Vi har i stedet identificeret en række elementer der har betydning for, om man kan udvikle motivation.



Vi vil frem til 1.02.2012 arbejde på at udvikle modellen til et vurderingsredskab. Vi forestiller os på nuværende tidspunkt, at eleven skal præsenteres for en model der ser således ud:



### Anvendelse og perspektiver

Ud fra hver cirkel skal der så opstilles en række kompetencer og tegn på, at man har disse. Eleven skal vurdere sig selv på de enkelte kompetencer. Der opstilles så et "edderkoppespind" hvor vurderingen indtegnes, så der fremstår et visuelt billede på kompetenceprofilen. Vi forestiller os, at elevens lærere, forældre, evt. UU-vejleder, og fodboldtræner og/eller arbejdsgiver fra fritidsjobbet også vurderer eleven. Vurderingerne lægges så sammen, og danner udgangspunkt for en samtale med eleven om elevens eget syn på uddannelsesparathed sammenlignet med andres syn på dette.

Vi forestiller os, at man påbegynder dette arbejde i 8.kl. og gentager det i 9. kl. Ud fra dette kan der så opstilles mål for det videre arbejde med at blive uddannelsesparat.

Den unge og dennes forældre skulle gerne via dette arbejde udvikle forståelse for, hvad det vil sige at være uddannelsesparat, samt få redskaber til at arbejde med udviklingen af denne.

Vi vil også udvikle supplerende materiale, der fx kan bruges til styrkeafdækning, og til at indsamle viden og erfaringer i forbindelse med besøg på ungdomsuddannelser og i praktik.

Ved siden af disse redskaber vil vi udvikle materiale til forældresamarbejdet. Materialer



skal kunne bruges i forbindelse med forældremøder i 8.kl. og bevidstgøre forældre om begrebet, samt om deres rolle i forbindelse med deres barns udvikling af uddannelsesparathed.

Vi har bevidst undgået at udvikle vurderingsredskaber, der giver et bud på, om den unge er uddannelsesparat eller ikke. Dette mener vi må bero på den professionelle vejleders vurdering. Vi håber at redskaberne kan være med til at kvalificere vurderingen. Vores forhåbning er endvidere, at UU-vejlederen hermed får redskaber, der gør, at eleven inddrages i arbejdet med vurderingen, så man kan etablere ligeværdige relationer og derved undgå at uddannelsesparathedsvurderingen bliver opfattet som et overgreb. Samtidig håber vi, at redskaberne kan medvirke til, at forældrene får større forståelse for, hvad uddannelsesparathed vil sige, og man derved kan undgå nogle af de problemstillinger, der opstår, når forældre er uenige med vejlederens vurdering.

Redskaberne skal stå deres prøve i en afprøvningsfase i foråret 2012. Det vil derefter fremgå, om der skal udvikles differentierede redskaber til vurdering i forhold til gymnasiale uddannelser og erhvervsuddannelser, eller om samme redskab kan bruges til begge retninger. Næste fase i arbejdet består i at udvikle modeller for samarbejde om brugen af redskaberne mellem grundskole og ungdomsuddannelse og særlige tilbud.

Der er i december foretaget midtvejsevaluering af Ungepakke 2, med fokus på uddannelsesparathedsvurdering. Her anbefales det bl.a., at der udvikles uddannelsesparathedsvurdering som et proces- og dialogværktøj. Det anbefales endvidere, at man arbejder med vurderingerne som en proces, så de unge og deres forældre selv oplever vurderingerne som en støtte. Vi går i projektet snarest i dialog med ministeriet for Børn og Unge.

Projekt "samarbejde om uddannelsesparathed" har fået tilskud fra Region Syddanmarks uddannelsespulje, og er et delprojekt i projekt 95 % målsætning - Transfaglighed i et ungeperspektiv. Projektet er startet 1.08 2011 og forventes afsluttet dec. 2013.



## KRAV OM MÅLRETNING FØRER TIL TAB AF MOTIVATION

v/ Camilla Hutters, lektor og udviklingsleder i Center for Ungdomsforskning, DPU, Aarhus Universitet.



De videregående uddannelser oplever i disse år en motivationskrise. For til trods for de politiske ønsker om at få flere unge til at tage en videregående uddannelse, så slås mange videregående uddannelser med problemer i forhold til uengagerede, uforberedte og frafaldstruede studerende, der i stigende omfang også mistrives på deres studier. Ny forskning viser, at det politiske fokus på at få studerende til at målrette og planlægge deres uddannelsesforløb er med til at mindske de studerendes motivation for at uddanne sig. Samtidig gør kravet om målretning det svært for de studerende at gøre valget af videregående uddannelse til et meningsfuldt projekt.

### Motivationsproblemer præger de videregående uddannelser

Studerende, der prioriterer at tage på Roskilde festival frem for at passe deres praktikophold. Undervisning, hvor de studerende bruger mere tid på at være på Facebook og Twitter end på at følge med. For slet ikke at tale om studerende, der bruger mere tid på studiejobs og fritidsaktiviteter end på at studere. Eksemplerne på uengagerede studerende står i kø, når man taler med uddannelsesledere og undervisere på de videregående uddannelser.

Frafaldsstatistikker og studiemiljøundersøgelser taler da også deres tydelige sprog. Afhængigt af uddannelse og opgørelsesmetode så vil mellem 20 og 30 % af de studerende, der starter på en videregående uddannelse, ophøre uden at have fuldført uddannelsen (UBST 2011, Jensen mfl. 2008, EVA 2011). Tilsvarende viser en række aktuelle studiemiljøundersøgelser at omkring 20% af de studerende på landets universiteter oplever trivselsproblemer på deres studie og at mellem 30 og 40% ofte er stressede (Københavns Universitet 2010, Aarhus Universitet 2011, DJØF 2011). Endelig er der 1/3 af de unge, der får en studentereksamen, som slet ikke forsætter på en videregående uddannelse - flest af dem er mænd (Hutters og Brown 2011). De videregående uddannelser synes på den måde at befinde sig i et paradoks mellem på den ene side et ønske om at få flere unge til at tage en videregående uddannelse (i regeringsgrundlaget 60% af en ungdomsårgang) og på den anden side vanskeligheder i forhold til at få de studerende til at engagere sig og trives på deres uddannelse.



## Kravet om målretning demotiverer

Center for Ungdomsforskning gennemførte i foråret 2011 en interviewundersøgelse blandt 40 studenter (både mænd og kvinder) omkring deres valg af videregående uddannelse. Formålet var at afdække, hvilken betydning køn har for valget af videregående uddannelse, samt hvorfor færre mandlige end kvindelige studenter vælger at videreuddanne sig. 2/3 af interviewpersonerne var ikke i gang med en videregående uddannelse – enten fordi de (endnu) ikke var startet på en uddannelse eller fordi de var faldet fra den uddannelse, de var begyndt på (Hutters & Brown 2011).

Problemer med manglende motivation og 'skoletræthed' var et centralt tema i interviewene, både blandt de mandlige og kvindelige studenter. Interviewpersonerne oplevede på den ene side at de fra uddannelsessystemet bliver mødt med massive krav om at målrette og planlægge deres uddannelsesvalg, der har til formål at tilskynde dem til at komme hurtigt i gang og igennem uddannelsessystemet og ud på arbejdsmarkedet. Samtidig oplever studenterne, at kravene om målretning og planlægning er med til at demotivere dem i forhold til at videreuddanne sig, fordi de medvirker til at gøre uddannelse til et ydre og instrumentelt projekt. For hvis uddannelse først og fremmest er et instrument til at få en position på arbejdsmarkedet, så mindskes de studerendes motivation for at engagere sig i deres studie, ligesom det i mange tilfælde bliver vanskeligt for den enkelte at gøre uddannelse til et subjektivt og meningsfuldt projekt.

Studenternes tilgang til videregående uddannelse udspringer således af, hvordan de forholder sig til kravene om målretning. Tager de målretningen til sig, er de kritiske over for den eller giver de helt op? I det følgende vil jeg sætte fokus på tre tilgange blandt de interviewede studenter, som jeg vil betegne som henholdsvis de målrettede, de kritiske og de resignerende. Hvordan de forholder sig til kravet om målrettethed og hvad betyder kravene for deres motivation for at tage en videregående uddannelse?

### Eksempel fra undersøgelsen

Interviewer: Hvad betyder job og lønmuligheder?

Oliver: Det betyder næsten alt. Jeg har da taget den her uddannelse bevidst om, at det nok skal give et ordentligt job med en god løn. Sådan tænker jeg da. Så har man ikke så mange andre kvaler i livet.

### De målrettede

Overordnet set fylder kravene om at man skal målrette og planlægge sin uddannelse markant mere hos studenterne anno 2011 end tilfældet har været i tidligere undersøgelser (Hutters 2004, Hutters & Krøjer 2006). Mange af studenterne har således taget de politiske krav til sig og er optagede af at målrette deres valg, så de kan komme hurtigt igennem uddannelsen og ud på arbejdsmarkedet og "tjene" kassen. For dem er uddannelsen først og fremmest et instrument til at få et vellønnet job – helst på det private arbejdsmarked. Derfor foretrækker de merkantile og erhvervsrettede uddannelser, der giver adgang til private arbejdsmarked. Eller som de studerende selv omtaler denne

grube: Det er dem fra CBS!

Den instrumentelle tilgang betyder imidlertid også, at studenternes motivation for selve uddannelsen mindskes. For hvis målet er at få succes på arbejdsmarkedet, så bliver arbejdsmarkedserfaring og "et godt CV" på mange måder vigtigere end selve uddannelsen. Det afgørende bliver at – som en student udtrykker det – "at kunne begå sig i CV-ræset". Derfor prioriterer de først og fremmest aktiviteter, der kan give "noget på CV'et" og som kan bidrage til, at de skiller sig ud i konkurrencen med andre studerende. Studenterne i denne grube betjener sig således reelt af det, man kunne kalde en dobbeltkvalificeringsstrategi, fordi de både har fokus på at kvalificere sig via deres uddannelse og via deres arbejde. Samtidig betyder det, at de får et strategisk forhold til deres uddannelse. Uddannelsen er kun interessant og relevant, så længe den har en værdi på CV'et. Tilsvarende er der ingen grund til være aktiv eller bruge tid på studiet, hvis det ikke har en direkte anvendelighed i forhold til en eksamen eller et erhverv.

Den målrettede tilgang øger således studenternes arbejdsmarkedsorientering, men den begrænser til gengæld deres engagement i selve uddannelsen og studiemiljøet. Samtidig øger den også presset på den enkelte student i forhold til at skulle performe og skille sig ud i konkurrencen med andre studenter, hvilket kan udløse stress- og trivselsproblemer hos nogle studenter (navnlig de kvindelige). For en grube hovedsageligt mandlige studenter betyder den målrettede tilgang endvidere, at de helt fravælger at uddanne sig. For hvis målet er et vellønnet job i det private erhvervsliv, så er der også andre – og mere attraktive – veje at gå. fx at "arbejde sig op" inden for en konkret virksomhed eller at starte sin egen virksomhed.

#### Eksempel fra undersøgelsen

Kravene bliver bare større og større. Altså der er flere opgaver, der er flere afleveringer, der er flere sider. Nettet bliver hele tiden strammet. Fra uddannelsens side er tanken jo, at skriftligheden skal højnes og derfor skal der være flere afleveringer. Og for de studerende, der bliver det en stress faktor. Så skal vi præstere mere. Det synes jeg ikke nødvendigvis er det, det handler om. Det handler om at lære – ikke om at præstere. Jeg synes det der læringsaspekt bliver tabt mere og mere herinde. Det handler mere og mere om resultater. Og det hele bliver presset så meget sammen, at man ikke når at fordybe sig.

(Kvindelig student på Statskundskab)

#### De kritiske

Denne grube studenter opponerer mod logikken om, at man skal målrette sit uddannelsesvalg og skynde sig gennem uddannelsessystemet. For dem er uddannelse først og fremmest et middel til selvudvikling og læring. De vælger derfor uddannelser, hvor de oplever, at de har mulighed for at udvikle sig og arbejde med at realisere deres egne projekter og potentialer. Fx kreative uddannelser, humanistiske uddannelser og pædagogiske uddannelser. Som en af interviewpersonerne udtrykker det: "Jeg synes bedst om at

gå i skole, når jeg selv har valgt det. Når man deltager fordi man har lyst til det”.

Mange af disse studenter mister imidlertid deres motivation og engagement i forhold til at uddanne sig i mødet med uddannelsessystemets krav om målretning. Både i forbindelse med selve valget af videregående uddannelse, hvor de forholder sig stærkt kritisk til kravene om, at man skal skynde sig i gang med en uddannelse. Herunder reglen om, at man kan gange sit karaktergennemsnit med 1,08, hvis man søger ind på en uddannelse senest to år efter sin studentereksamen. Set fra deres perspektiv giver det ingen mening at starte på en videregående uddannelse, som man ikke er motiveret for og afklaret om, og de kender talrige eksempler på venner og bekendte, der er startet hurtigt, men også er faldet fra igen, fordi de ikke var afklarede.

Også de strukturer, som studenterne møder på de videregående uddannelser, er med til at demotivere dem. For her har kravene om målretning ført til øget styring og kontrol af de studerendes studieforløb, blandt andet i form af flere afleveringer, øget fremmødekontrol og mindre tid til fordybelse. Det betyder imidlertid, at der bliver mindre tid til de studerendes læring og udvikling, og det er med til at svække denne gruppe studenters engagement og motivation. Flere af studenterne i undersøgelsen har derfor valgt at tage orlov og prioritere projekter uden for uddannelsen. Fx. at engagere sig i frivilligt arbejde eller tage på daghøjskole. For hvis lysten til at uddanne sig forsvinder, vil de hellere bruge tiden på noget andet. Enkelte, primært mandlige studenter, vælger helt at fravælge en videregående uddannelse, fordi de oplever, at de i højere grad kan realisere deres egne projekter ved at blive autodidakte (eksempelvis inden for det kreative område) eller ved at starte egen virksomhed, og derved gøre deres passion til business.

#### Eksempel fra undersøgelsen

Altså jeg så det da som en fiasko, da jeg gik ud. Og tænkte: hvor er jeg svag. Men det vil da være værre at blive uddannet og så ikke kunne give patienterne det, de havde brug for. Så synes jeg næsten det er bedre at erkende det nederlag og så hoppe fra. Det er jo et betydningsfuldt job, som man skal kunne nyde. Det kan patienterne også godt mærke, hvis man ikke rigtig nyder det. Men jeg var sådan helt psykisk kørt ned til sidst faktisk. Fordi jeg synes, det var hårdt at se alle de dårlige mennesker.

(Kvindelig student, ophørt på sygeplejerskeuddannelsen)

#### De resignerende

Endelig er der en gruppe af studenterne, der på mange måder resignerer og giver op i forhold til kravene om et målrettet uddannelsesforløb. De forsøger langt hen af vejen at leve op til kravene, men de har svært ved at se hvordan de skal omsætte kravene i et selvstændigt uddannelsesvalg. For denne gruppe er uddannelse først og fremmest et ydre projekt. Det er noget, man skal have, hvis man vil klare sig i dagens Danmark. Mange har derfor valgt gymnasiet, fordi de oplever det ”som et minimum”, og denne tilgang går igen, når det handler om valget af videregående uddannelse. Denne gruppe af studenter vælger derfor ofte korte erhvervs- og professionsrettede uddannelser, fordi det synes at være den mest direkte vej til at få det nødvendige uddannelsesbevis.

Mange af disse studenter har imidlertid svært ved at overskue mulighederne i uddannelsessystemet., ligesom de har svært ved at gennemskue hvad de forskellige muligheder indebærer. Det kan betyde, at de træffer impulsive uddannelsesvalg. Fx ved at begynde på uddannelser, som de ikke har undersøgt, hvad indebærer. Det skaber problemer både for deres faglige og sociale integration på studiet, og kan derfor i sidste ende føre til, at de falder fra. Mange af de studenter i undersøgelsen, der har været igennem et frafald, oplever at de har haft svært ved "at knække koden" på den uddannelse, de har gået på, men at det har været overladt til dem selv at finde mening og sammenhæng. Når det ikke lykkedes og de i stedet falder fra, så oplever de derfor som et personligt nederlag.

Andre studenter oplever, at de "går i stå" i perioden efter gymnasiet. Mange af dem er skoletrætte og har svært ved at indkredse en interesse i forhold til uddannelse og erhverv. De har svært ved at se, hvad de skal og hvordan de kommer videre med deres liv. Flere opgiver derfor helt at tage en videregående uddannelse, ligesom de i nogle tilfælde har svært ved at finde en position på arbejdsmarkedet. Der er en overvægt af mænd blandt de studenter, der går i stå efter gymnasiet. De kvindelige studenter, der er skoletrætte efter gymnasiet, er mere tilbøjelige til at starte på en uddannelse; blandt andet fordi de oplever et større pres i forhold til at uddanne sig. En del af dem ender imidlertid med at stoppe på uddannelsen igen, fordi de har svært ved at finde motivation og mening i forhold til uddanne sig. Derved havner de i samme situation som de skoletrætte mænd, hvor de går i stå og resignerer i forhold til at uddanne sig.

### Hvad kan uddannelsessystemet gøre?

Undersøgelsen viser, at motivationsproblemerne blandt studenterne ikke kan ses uafhængigt af de rammer og krav, som uddannelsessystemet stiller op for studenterne og deres uddannelsesforløb. Løsningen er derfor heller ikke at skærpe kontrollen og reguleringen af de studerende på de videregående uddannelser (fx ved at indføre øget fremmødekontrol og flere afleveringer). Det vil blot bidrage til at forstærke motivationskrisen. Snarere er der behov for at ændre på de rammer og den tænkning, der præger det videregående uddannelsessystem.

Interviewene med de 40 studenter viser, at det stærke fokus på målretning har sine konsekvenser. En væsentlig konsekvens er, at de indholdsmæssige dimensioner af uddannelse fortrænges. Dermed bliver det, som beskrevet, mere og mere uklart for studenterne hvad meningen med videregående uddannelse egentlig er. Uddannelse bliver først og fremmest et ydre projekt, som ikke i tilstrækkeligt grad forholder sig til alle de spørgsmål, dilemmaer og projekter som de studerende er optaget af. Set i dette perspektiv synes der at være et udtalt behov for, at uddannelsernes faglige og læringsmæssige projekt tydeliggøres og gøres relevant for de studerende.

Tilsvarende peger undersøgelsen på et behov for at vejlednings- og uddannelsessystemet i højere grad understøtter de studerendes forløb og motivationer. I dag er det i vidt omfang overladt til den enkelte student at skabe forbindelse mellem uddannelse og arbejdsmarked og mellem mål og motivation. Det er en svær opgave, som betyder at en del studenter går i stå uden for uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet. Her er der

brug for særlige indsatser og for at de forskellige aktører – fx Studievalg og jobcentre - samarbejder. Samtidig er det også vigtigt, at uddannelses- og vejledningssystemet tager afsæt i de motivationer, som studenterne rent faktisk har. Mange, især mandlige studenter, er motiverede for erhverv og forløb, der ikke er tydelige i det nuværende uddannelseslandskab. Fx at starte egen virksomhed eller at kombinere uddannelse og arbejde. Det er vigtigt at skabe uddannelsesveje- og muligheder, der kan kvalificere sådanne forløb.

► Litteratur:

- DJØF (2011): DJØFs studielivsundersøgelse 2011. DJØF
- EVA (2011): Fastholdelse på professionsbachelor- og erhvervsakademiuddannelser. Overblik over bredden af fastholdelsesinitiativer og indblik i arbejdet med at opstarte og evaluere dem. Danmarks Evalueringsinstitut
- Københavns Universitet (2010): Undersøgelse af studie- og undervisningsmiljøet på Københavns Universitet 2010
- Jensen, Torben Pilegaard, Kamstrup, Anne Katrine & Haselmann, Søren: Professionsuddannelserne. De studerendes vurdering af studiemiljø, studieformer og motivation for at gennemføre. AKF
- Hutters, Camilla & Brown, Rikke (2011): Hvor blev drengene af? Køn og Uddannelsesvalg efter gymnasiet. Rapporten kan downloades på: [http://www.cefu.dk/media/249515/rapport\\_hvor\\_blev\\_drengene\\_af\\_rev2.pdf](http://www.cefu.dk/media/249515/rapport_hvor_blev_drengene_af_rev2.pdf)
- Hutters, Camilla & Krøjer, Jo (2006): Håndbog i fortælleværksteder. Folkehøjskolernes Forning i Danmark
- Hutters, Camilla (2004): Mellem lyst og nødvendighed. Phd-afhandling fra Forskerskolen i Livslang Læring, RUC
- Universitets- og bygningsstyrelsen (2011): Frafald på universitetsuddannelserne. Notat af 3. maj 2011
- Aarhus Universitet (2011): Studiemiljøundersøgelse 2011. Rapport nr. 1. Aarhus Universitet.

## ÉT BUD PÅ HVORDAN PROFESSIONSHØJSKOLERNE KAN ARBEJDE MED KVALITETSUDVIKLING OG ORGANISERING AF STUDIEVEJLEDNINGEN

v/ Alice Petersen, lektor og studievejleder ved Sygeplejerskeuddannelsen i Odense, University College Lillebælt, Projektleder for Implementeringsprojektet 2010-2011, Alpe@ucl.dk



### University College Lillebælts (UCL) udgangspunkt

Organisationen består af 9 professionsuddannelser samt en efter- og videreuddannelsesafdeling (EVU). UCL er placeret på 9 forskellige lokalisationer. Studievejledningen på de respektive uddannelser er organiseret med hver deres unikke praksis, kultur og historie. Samarbejdet på tværs, videndeling og fælles ressourceudnyttelse var begrænset, før starten af studievejledningsprojektet 2008.

### Udfordringen

Hvordan får UCL skabt en studievejledning på tværs i organisationen, der er kendetegnet ved høj grad af videndeling, kvalitetsudvikling og optimal ressourceudnyttelse? Samtidig med at ansvaret for driften af studievejledningen fortsat ligger hos den enkelte studierektor.

Hvordan medinddrages studievejlederens viden og erfaring i processen?

### Sådan greb University College Lillebælt det an

Processen kan opdeles i følgende 4 faser:

#### *Fase I: Udviklingsprojekter 2008-9*

Vi gennemførte en række tværfaglige og tværgående udviklingsprojekter, der var bottom-up-styret og -funderet. Resultaterne blev samlet i kataloget "Anbefalinger for udvikling og koordinering af studievejledningen i University College Lillebælt" med følgende 11 anbefalinger: 1) Organisering af optagelsesvejledning ved første henvendelse, 2) Studenter-/ambassadørkorps, 3) Studerende som ressource i gennemførelsesvejledningen, 4) Study support, 5) Netværk, 6) Karrierevejledning, 7) Kompetenceudvikling, 8) Kvalitets sikring og -udvikling samt videndeling på tværs, 9) Udvikling af en evalueringskapacitet, 10) Learning Support Center, og 11) Koordinering af netværk.

#### *Fase II Prioritering, ressourceanvendelse og finansiering*

En arbejdsgruppe tydeliggjorde prioriteringer, ressourceanvendelse og finansiering i for-

hold til ovennævnte anbefalinger.

### *Fase III Udvælgelse og prioritering af udviklingsaktiviteter*

Ledelsen besluttede at 11 anbefalinger skulle implementeres.

### *Fase IV Implementering af de 11 anbefalinger - Implementeringsprojektet 2010-2012*

#### **Første skridt på vejen**

Der blev ansat en projektleder der, i samarbejde med styregruppen, bl.a. fik til opgave at:

- Færdiggøre projektmål og milepæle
- Etablere og koordinere studievejledningssamarbejdet i UCL

#### **Andet skridt på vejen**

Der blev nedsat tværfaglige og tværgående arbejdsgrupper, der skulle arbejde med anbefalingerne.

Projektlederen indgik i større eller mindre omfang i arbejdsgrupperne og var derudover ansvarlig for at implementere anbefalingerne omhandlende: kompetenceudvikling, kvalitetsudvikling og -sikring samt koordinering af netværk.

#### **Hvad kom der ud af projektet?**

Ledelsen har vedtaget, at der skal ansættes en koordinerende studievejleder pr.01.01.12, som en fast del af organisationsplanen.

#### **Anbefaling 1: Organisering af optagelsesvejledning ved første henvendelse**

Der er udarbejdet en plan for etableringen af en fælles telefonisk indgang til studievejledningen (opstart 01.02.12.) Telefonen bemandes af Studieadministrative medarbejdere og den koordinerende studievejleder er ansvarlig for etableringen af den fælles indgang.

#### **Anbefaling 2: Studenter-/ambassadørkorps**

Der er etableret et Studenterkorps i UCL, hvis primære funktion er rekrutteringsopgaver.

#### **Anbefaling 3: Studerende som ressource i gennemførelsesvejledningen**

Der er udarbejdet et forslag til en studentervejlederordning. Den koordinerende studievejleder er ansvarlig for implementeringen af ordningen.

#### Anbefaling 4: Study support

Study support aktiviteter i UCL er kortlagt og synliggjort i et inspirationskatalog.

#### Anbefaling 5: Karrierevejledning

Der er udarbejdet et beslutningsoplæg omhandlende et Karrierecenter. Oplægget skal kvalificeres i et nyt projekt. Den koordinerende studievejleder indgår i projektgruppen.

#### Anbefaling 6: Netværk

Der er oprettet et fælles Studievejlederforum på Fronter, hvor man bl.a. kan finde materiale vedr. Implementeringsprojektet, Love og BEK med relevans for studievejledning. Hjemmesiden ([www.ucl.dk](http://www.ucl.dk)) er revideret med henblik på at gøre den mere brugervenlig. Der er afsat 20 timer pr. år til en studievejleder der, i samarbejde med Kommunikationsenheden, er ansvarlig for at Fronter og Hjemmesiden er opdateret.

#### Anbefaling 7: Kompetenceudvikling

Der er udarbejdet en Beskrivelsesramme for studievejledere med tilhørende taksanomier. Studievejledernes kompetencer, kvalifikationer og uddannelsesbehov er afdækket vha. en spørgeskemaundersøgelse. Den koordinerende studievejleder er ansvarlig for at udvikle en kompetenceudviklingsmodel og - plan i samarbejde med EVU.

#### Anbefaling 8: Kvalitetssikring og -udvikling samt videndeling på tværs

Kvalitetssikring og -udvikling er tænkt ind i alle arbejdsprocesser. Videndeling finder sted ved det årlige Fællesseminarer, på Fronter, Studievejlederforum og ved kvartalsvise nyhedsbreve.

#### Anbefaling 9: Udvikling af en evalueringskapacitet

Der er gennemført en virkningsevaluering på stort set alle grunduddannelser. Den koordinerende studievejleder er ansvarlig for fremtidige evalueringer.

#### Anbefaling 10: Learning Support Center

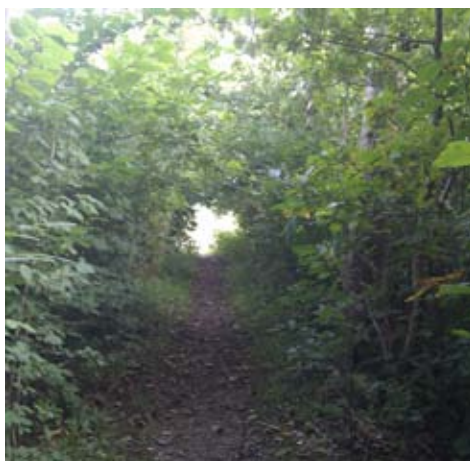
Der er udarbejdet en projektbeskrivelse på et Learning Support Center i UCL og en pilotprojektbeskrivelse for et Learning Support Center på Blangstedgaardsvej, Odense. Pilotprojektet er i den indledende fase.



////// Anbefaling 11: Koordinering af netværk

Den koordinerende studievejleder er bl.a. ansvarlig for at koordinere netværket.

Det var ét bud på, hvordan man kan arbejde med kvalitetsudvikling, koordinering og organisering af studievejlederfunktionen i en professionshøjskole. Projektorganiseringen har bidraget til et bredt medejerskab, netværksdannelse og videndeling. Studievejlederne har haft en høj grad af medbestemmelse og medindflydelse i projektet. Hvilket for mig at se, er væsentlige aspekter at medtænke, hvis en organisation skal lykkes med organisationsændringer og -udvikling.



 **KULTURBEVIDST VEJLEDNING**

v/ Helle Johnsen, lektor og studievejleder, Pædagoguddannelsen JYDSK, VIA UC,  
hjo@viauc.dk



Artiklen er skrevet med udgangspunkt i erfaringer fra mit afsluttende projekt på masteruddannelsen i vejledning ved DPU, hvor jeg specifikt beskæftigede mig med vejledning af etniske minoritetsstuderende på pædagoguddannelsen.

Globalisering er efterhånden blevet et indiskutabelt vilkår og den mangfoldighed, der følger i kølvandet på globaliseringen, ser jeg som noget positivt og meget værdifuldt. Og som studievejleder og underviser er jeg meget opmærksom på de krav, der implicit stilles til os, der arbejder med at skabe forudsætninger for, at studerende med etnisk minoritetsbaggrund får mulighed for at opleve sig som socialt inkluderede på deres uddannelse.

**Kulturblindhed**

På pædagoguddannelsen JYDSK i Århus er andelen af studerende med etnisk minoritetsbaggrund ca. 15 %. Rent geografisk kommer disse studerende fra Europa, Asien, Oceanien, Mellemøsten, Sydamerika og Afrika.

På uddannelsen er der ingen formaliseret opmærksomhed på de studerendes etniske baggrunde, når de først er optaget på uddannelsen. I udgangspunktet kan denne ligebehandling synes tillokkende, men i praksis opleves det anderledes af mange studerende, der i individuelle samtaler giver udtryk for følelsen af isolation, manglende inklusion, ikke at blive set og hørt som den person man er, at skulle kæmpe for anerkendelse og samtidig at skulle kæmpe imod det, der opleves som underviseres og medstuderendes fordomme og forforståelser.

Det er min klare fornemmelse, at undervisning, studievejledning og studiemiljø på Pædagoguddannelsen JYDSK ikke adskiller sig væsentligt fra andre pædagoguddannelser. Så et generelt billede på undervisning og studievejledning kunne være, at undervisning og vejledning udover enkelte underviseres og studievejlederes selvstændige og isolerede initiativer er karakteriseret ved: *"Cultural Blindness:... agencies provide services with the express philosophy that all people are the same, and the belief that helping methods used by the dominant culture are universally applicable"* (Sue et al 1998:104).

Den påståede kulturblindhed kan medføre, at etnicitet italesættes som problematiseret anderledeshed blandt undervisere og studievejledere, hvor der primært fokuseres på mangler: alt det de etniske minoritetsstuderende ikke kan, ikke har som forudsætninger, når de sammenlignes med de etniske majoritetsstuderende.

### Monokulturel vejledning

I en projektrapport (VUE 2008) konkluderer Anna Baltzer m. fl., at studievejledere på lærer- og pædagoguddannelserne i deres vejledning af etniske minoritetsstuderende ikke bruger bestemte vejledningsmetoder, men at vejlederne primært benytter sig af erfaringsbaseret vejledning, der bygger på tavs viden, best practice og kommunikative færdigheder (2008:29).

Det er vejledningsredskaber, der ikke forholder sig til multikulturalitet og som mere eller mindre ubevidst kan medvirke til, at studievejledningen kommer til at repræsentere en etnocentrisk monokulturalisme, hvor studerende med etnisk minoritetsbaggrund alene ses som studerende, der har særlige behov eller som medlemmer af en homogen gruppe. Og dette kan i sidste ende fra et studenterperspektiv vanskeliggøre opnåelse af en egentlig dialog med studievejlederen.

### Multikulturel vejledning

I USA har Paul B. Pedersen, Allen E. Ivey og Derald Wing Sue siden slutningen af 1970'erne arbejdet på at udvikle Multicultural Counseling Therapy (MCT), som et modspil til den dominans, de oplever, at "... psychology from an eurocentric, deductive theoretical approach" har på vejledningsfeltet i relation til vejledning af mennesker med etnisk minoritetsbaggrund (Ivey 2010:17)

De beskriver MCT som en metateori, der har som formål at fremme vejlederens bevidsthed både i relation til konkrete kulturmøder, men også i forhold til mere metodologiske refleksioner. Udover kendskab til og beherskelse af specifikke vejledningsteorier og metoder skal vejlederen ifølge Sue et al kunne foretage en personlig/professionel værdisafklaring.

Vejlederen må ud over en indre værdi- og forforståelsesafklaring også have mulighed for en ydre afklaring i forhold til at kunne analysere på de bagvedliggende værdier, der er indeholdt i praksis. Da disse værdier ofte ikke er italesatte, foreslår Ivey et al, at vejlederen arbejder systematisk med analyse af egen praksis ved hjælp af videooptagelse, transkribering af dialog og efterfølgende analyse.

I relation til en vejledning, der er præget af cultural blindness kan MCT være et redskab til kvalificering på tre forskellige niveauer:



### 1. Vejlederniveau

Her styrkes vejlederens kompetencer i forhold til at kunne udøve multikulturel vejledning ved øget bevidsthed om egen forforståelse, afklaring af eget værdigrundlag og dets betydning i konkret vejledning. Helt konkret kan dette betyde, at den enkelte vejleder må tydelige gøre sin opfattelse af integration, tænker hun integration som assimilation, segregation eller tager hun udgangspunkt i en integrationsforståelse, der bygger på en forståelse af integration som en gensidig proces, hvor minoritet og majoritet ideelt set rummer hinandens forskelligheder (Moes og Thomsen 2002:7). Den enkelte vejleders forståelse af integration, kultur og etnicitet får betydning i mødet med den studerende. Afklaring på dette område skulle gerne medføre, at vejleder møder den enkelte studerende og ikke alene sin egen forforståelse.

### 2. Studenterniveau

MCT's anerkendelse af mennesker som social aktører, der konstruerer deres egne forståelser gennem sociale processer, medfører en subjektivering af den enkelte studerende. MCT pointerer, at forskelle i kulturel baggrund er en styrke. Og vejlederen kan med fordel arbejde med synliggørelse af disse forskelle, både overfor den enkelte etniske minoritetsstuderende, men også overfor den samlede studentergruppe. MCT er en både-og- teori og det indikerer, at vejlederen arbejder med inklusion. Og det kan have en positiv indvirkning på den studerendes udvikling af sin kulturelle identitet. Mange etniske minoritetsstuderende refererer til oplevelse af, at deres erfaringer ikke tillægges betydning. De møder vejlederens interesse i at hjælpe med udvikling af en dansk identitet. Ud fra devisen: Nu skal du høre, hvad du mangler, i forhold til den måde vi plejer at gøre tingene på. Hvor vejlederen ikke virker interesseret i at høre om den enkeltes erfaringer og kompetencer. Hvis vejlederen modsat forstår kulturel identitet indenfor et senmoderne paradigme, hvor personlig identitet kontekstualiseres og gøres relevant i forhold til konkrete sociale relationer, så imødekommes den studerendes behov for at se sig selv som et kompetent menneske med et udviklingspotentiale. Vejledningens interessenter, dvs fx uddannelsesinstitutioner og erhvervslivet

### 3. Institutionsniveau

I MCT er indeholdt et forandringsperspektiv med intentionen om at skabe bedre vilkår for etniske minoritetsstuderende. Dette kan ses i forhold til en pluralistisk integrationsforståelse, hvor minoritet og majoritet med baggrund i refleksion og efterfølgende prioritering af egne kulturelle positioner og værdier gensidigt tilpasser sig/skaber en ny fælles virkelighed: "Effective guidance is also seen as a way to promote social inclusion, social equity and active citizenship by encouraging and supporting all individual's participation in education and training" (Launikari & Puukari 2005:24) Bevægelsen fra en monokulturel institutionskultur til en multikulturel kunne starte med en analyse inspireret af Edgar Schein, som skitserer 3 niveauer for organisationsanalyse: artefakt, værdier/normer og grundlæggende antagelser. Minoritet og majoritet kunne parallelt udføre analyse for senere at mødes i udvikling af en ny organisationsforståelse, der er befordrende for en pluralistisk integration.



## De institutionelle rammer

Uddannelsesinstitutionens holdning til multikulturalitet er af grundlæggende betydning for studievejlederens arbejde. Det er vanskeligt at arbejde for inklusion af etniske minoritetsstuderende, for udvikling af multikulturelle kompetencer blandt undervisere, vejledere og studerende i en institution, der opererer ud fra en monokulturel forståelse af uddannelse. Basis for kulturbevidst vejledning må være: "A multicultural organization that is genuinely committed to diverse representation of its membership; it is sensitive to maintaining an open, supportive and responsive environment; is working toward and purposefully including elements of diverse cultures in its ongoing operations; and one that is authentic in its response to issues confronting it" (Sue et al 2001:99).

Og vejledning af etniske minoritetsstuderende kan være en konfronterende udfordring. I en verden præget af globalisering og aftraditionalisering må vejledning have mindre fokus på det homogene og mere fokus på det, der skaber mening for den enkelte. Vejledning handler om empowerment i forhold til at fremme den studerendes aktive deltagelse i en inklusionsproces, hvor endemålet er øget selvværd og en identitet, der er stabil og stærk. Det samme gælder for institutionen, hvor en stærk institution kan ses som en institution, hvor alle både minoritet og majoritet er synlige i studieordning, i læringsforståelser, i de didaktiske overvejelser og i de vejledningsmetodiske refleksioner.

Baseret på interviews med studievejledere, undervisere og etniske minoritetsstuderende er min erfaring, at en institution med en multikulturel selvforståelse, med studerende, medarbejdere og ledelse, der arbejder med at udvikle multikulturelle kompetencer er en nødvendighed, hvis de etniske minoritetsstuderende skal opleve et miljø, der inkluderer og legitimerer deres tilstedeværelse på uddannelsen.

### ► Litteratur:

- Baltzer, Anna m.fl (2008). Gennemførelsesvejledning af studerende med anden etnisk baggrund end dansk i de pædagogiske uddannelser (MVU). Afsluttende rapport projekt 5.2. VUE, Videncenter for uddannelses- og erhvervsvejledning, [www.vejledning.net](http://www.vejledning.net)
- Ivey, Allen. E (2010). 50 years in the Counseling Fields: From Baba Ram Dass to Neuroscience. I: Ponterotto et al: Handbook of multicultural Counseling. SAGE Publications Inc. Thousand Oaks.
- Launikari & Puukari (red) (2005). Multicultural Guidance and counseling. Theoretical Foundations and Best Practices in Europe. CIMO. Jyväskylä.
- Moes, M & Thomsen, M.H (2002). Kompetencer mellem kulturalisering og mangfoldighed. AMID Working Paper Series 9/2002.
- Sue, Derald Wing et al (1998). Multicultural Counseling Competencies. SAGE Publications, Inc. Thousand Oaks.