

Kollektiv vejledning – teori og praksis

Rita Buhl og Lene Poulsen

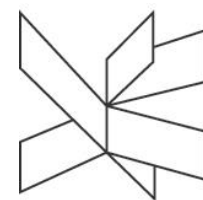


MINISTERIET FOR
BØRN, UNDERVISNING
OG LIGESTILLING



UUDANMARK
Ungdommens Uddannelsesvejledning

UCC
PROFESSIONS-
HØJSKOLEN



VIA University
College

Optakt

Projektet har haft et dobbelt sigte:

1. Udvikling af kollektiv vejledningspraksis
 - Ca. 50 udviklingsprojekter fordelt på de 5 regioner og 44 UU-centre
 - Udviklingsprojekterne har været teoretisk understøttet
2. Kompetenceudvikling af vejledere
 - Repræsentanter fra hvert udviklingsprojekt i 5 regionale læringscirkler
 - Hver region har haft et 'kick-off'-seminar
 - Læringscirklerne har mødtes 3 gange hen over projektperioden

Hvad taler vi om? Om begrebet 'kollektiv vejledning'

Individ – gruppe – kollektiv – fællesskab?

* En måde at organisere vejledning på, hvor der er mere end én vejledt til stede, og hvor det kollektive bringes i spil så det bliver meningsfyldt for den enkelte deltager

- Kunsten at kombinere små og store samtaler
- Fokus på læringsaspektet – med afsæt i sociale læringsprocesser, forbundet med deltagelse



Potentialer ved kollektive organiseringsformer

- Samarbejde, aktivering og ansvarliggørelse
- Øget refleksion
- Selvindsigt – at komme i observatørperspektiv til sig selv
- Genkendelse – almengørelse af problemstillinger – oplevelse af normalitet
- Blik for strukturelle forholds betydning
- Fælles udvikling af handlemuligheder - Øget mulighedsbevidsthed

Achilleshælen:

Vejlederens mod og kompetencer - ikke de unges motivation.

De unge vil gerne vejledes sammen med andre.



De unge vil gerne vejledes i kollektive sammenhænge!

- Region Hovedstadens FoU-projekt om Fremtidens Valg og Vejledning 2013-2016
- I midtvejsrapporten hedder det:

”Bemærkelsesværdigt er også, at to tredjedele af eleverne ikke vægter det som afgørende, at de i vejledningssamtaler kan sidde alene med en voksen. Eleverne fremhæver tillige i interviewene, at det er vigtigt for dem at tale med andre om deres personlige og individuelle valg, men at det godt kan foregå i grupper. Samlet set indikerer dette, at en del elever oplever at kunne få opfyldt deres behov for personlig vejledning i kollektive sammenhænge.” (Cefu 2015)

Kontekstens betydning i forhold til vejledning

- Traditionelt har vejledningsteorier og -metoder været optaget af vejledningskontorets indretning og vejlederens ubetingede positive opmærksomhed
- Eksperimenterende opsøgende vejledning har fundet sted i andre kontekster (kollektiv information, vejledningsmesser mv.) ->
- Vejlederen har etableret et imaginært vejledningskontor og flyttet sin vanlige praksis til andre steder
- Vejlederen har informeret et større antal vejledte i en envejskommunikation



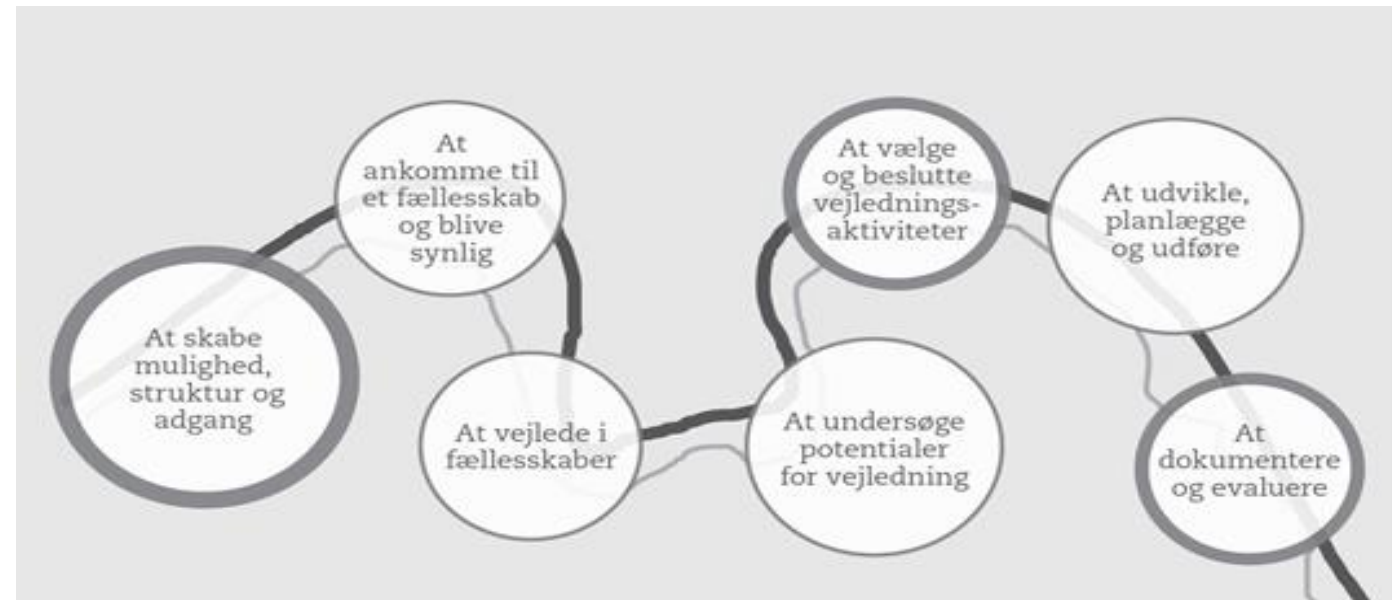
Hvad mener vi, når vi taler om 'en kontekst'?

- Thomsen er fra et kritisk psykologisk ståsted optaget af stedets betydning for vejledning (Thomsen 2009)
- Definition af 'kontekst' i denne sammenhæng:
 - *"a delimited location for the performance of a social practice such as a home, a school or a workplace."* (Dreier 2008)
- Dvs.:
 - Ikke bare et sted, men et sted hvor social praksis foregår bundet til det specifikke sted og de mennesker der færdes der og har noget for med hinanden

Vejledning i nye kontekster – en refleksionsmodel

- Hvis vi eksperimenterer med kontekster, hvor vejledningen skal interagere med de sociale praksisser, hvori består så vejlederens 'indretning' af sin vejledning?
- Vejledning i nye kontekster stiller nye krav til vejlederen
- Vejlederen medreflekterer betydning af **steder** og de **socialle praksisser**, der udfolder sig her og de **særlige vejledningspotentialer** de giver

(Refleksionsmodellen er hentet fra Thomsen m.fl. 2013)



Kollektiv vejledning → en ny kontekst

- Vejledning i nye kontekster eksperimenterer med at interagere med kontekster, der har andet og mere for end vejledning, fx klassen, familier...
- Kollektiv vejledning stiller krav om vejlederens fornemmelse for kontekstens muligheder og begrænsninger
- Og for at mulighederne tages i anvendelse på et etisk forsvarligt grundlag

Kunsten at kombinere små og store samtaler - Hvad skal vejlederen kunne?



Det betyder, at en vejleder må have kompetencer i

- at vurdere målgruppen og deres forskellige behov, dvs. vejledningspotentialet
- vurdere det konkrete sted ift. hvordan vejledning kan sammensættes netop dér
- at kunne koble målgruppe og sted med relevante metoder, aktiviteter og organiseringsformer (fx individuelt og gruppe)
- at kunne anvende centrale vejlederfærdigheder til at facilitere processen mellem de vejledte.

Balancer i kollektive vejledningsprocesser

- mellem at tilgodese den individuelle og sociale side af læring
- mellem indhold og proces
- mellem at udfordre og styrke de unges sikkerhed
- mellem at udstille/udskille svagheder og styrke sikkerhed
- mellem at mediere det "frie " og "ufrie" i valget



Teoretisk inspiration

- John Krumboltz
- Linda Gottfredson
- Bill Law





Planned Happenstance

Udviklet af Mitchell, Lewin og Krumboltz på baggrund af Krumboltz' læringsteori

- Vejlederens opgave er at lære den vejledte at transformere ikke planlagte begivenheder til muligheder for læring
- Afklaret – uafklaret? Fremfor at finde definitive svar på spørgsmål, har den uafklarede mulighed for at lære kunsten at stille spørgsmål...
- Begrebet 'Planned happenstance' forener intentionelt to ellers uforenelige begreber for at understrege, at vejledte skal lære at tilrettelægge og udføre handlinger, som genererer muligheder
- *"When you make future plans, you better write in pencil and have an eraser ready"* (Krumboltz 2004).

5 evner/færdigheder (skills)

Vejlederen skal ifølge Planned Happenstance teorien hjælpe de vejledte med at udvikle 5 områder

Nysgerrighed

- til at udforske nye læringsmuligheder

Vedholdenhed

- selv om tingene ikke lykkes første gang

Fleksibilitet

- både generelt, men også i den pågældende situation

Optimisme

- i forhold til at se nye muligheder og betragte dem som reelle

Tage chancer

- at turde tage chancer selvom resultatet ikke er kendt på forhånd

Planned Happenstance i praksis

Fokus på vejledtes evne til at skabe muligheder...

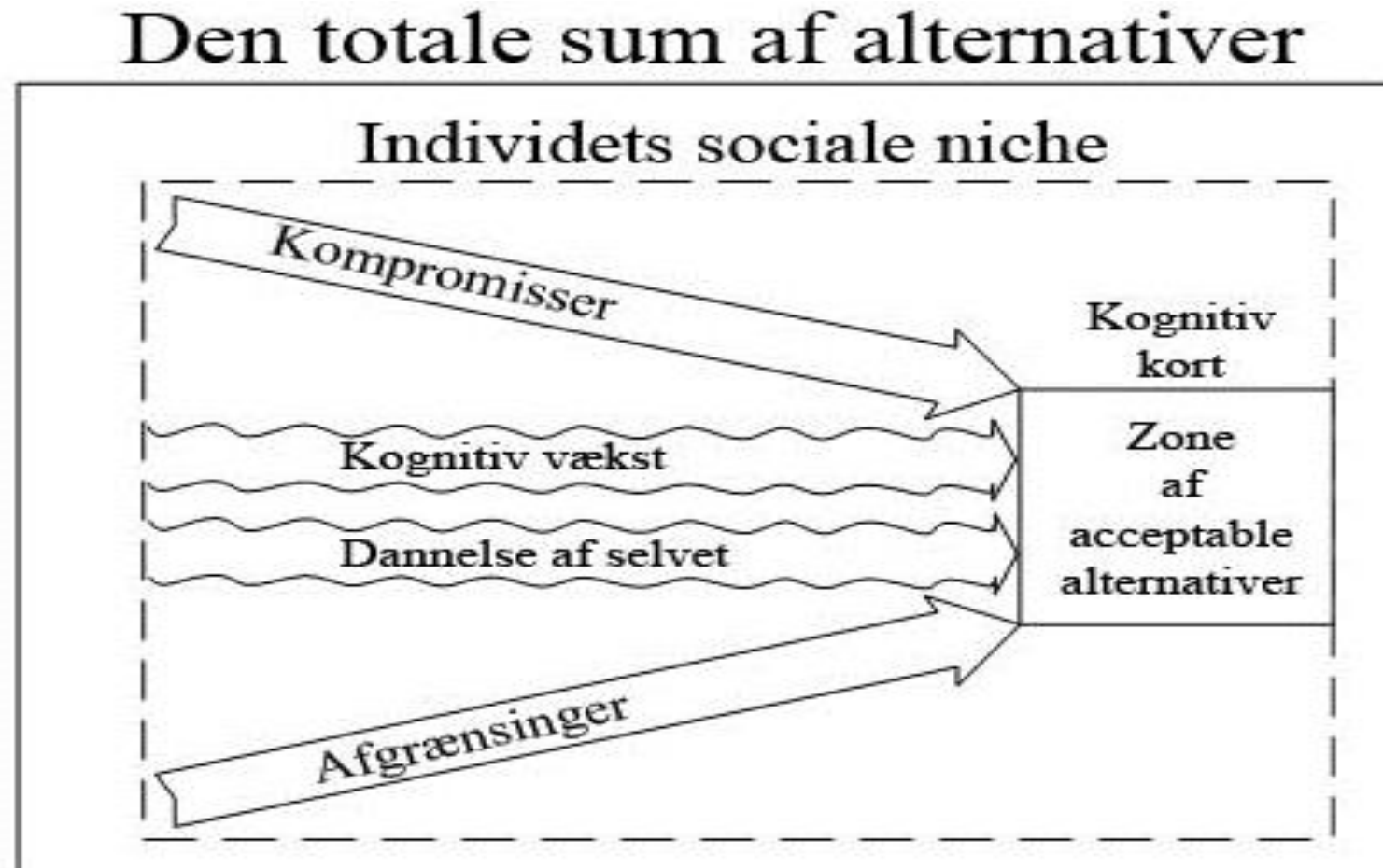
- Normalisér planlagte tilfældigheder i vejledtes historie
 - Fx ved at lade en gruppe dele oplevelser om uplanlagte begivenheders indflydelse på deres liv og 'karriere' – hvordan fik du dit fritidsjob? Etc.
- Assistér vejledte med at transformere nysgerrighed til mulighed for læring
 - Fx ved at lade de vejledte undersøge, hvad der vækker deres nysgerrighed og hvad man får ud af at være nysgerrig/ligeglad?
- Lær vejledte at producere ønskværdige begivenheder
 - Fx "hvad ville vi ønske skulle ske her i vores klasse – og hvordan kan vi bidrage til, at det sker?"
- Lær vejledte at overkomme handlingsblokeringer
 - Fx ved at etablere rollespil omkring udsagnet "til næste år tager jeg mig sammen!"

Valg af erhverv er et biprodukt af behovet for at høre til – Gottfredson



- Karrierevalg- og udvikling er først og fremmest et forsøg på at implementere et socialt selv og først sekundært et "psykisk"
- Kategorier som køn og social klasse får hermed afgørende betydning
- Det frie valg er en myte!

Afgrænsninger og kompromisser



Afgrænsningsprocessen

- rangordning af tre faktorer

- Køn

- Prestige

- Personlig interesse

Good enoughs

- Individier stræber efter at finde frem til "good-enoughs"
 - Gode valg er ikke nødvendigvis de bedst mulige
 - Undgår usikkerheden forbundet med at identificere det optimale

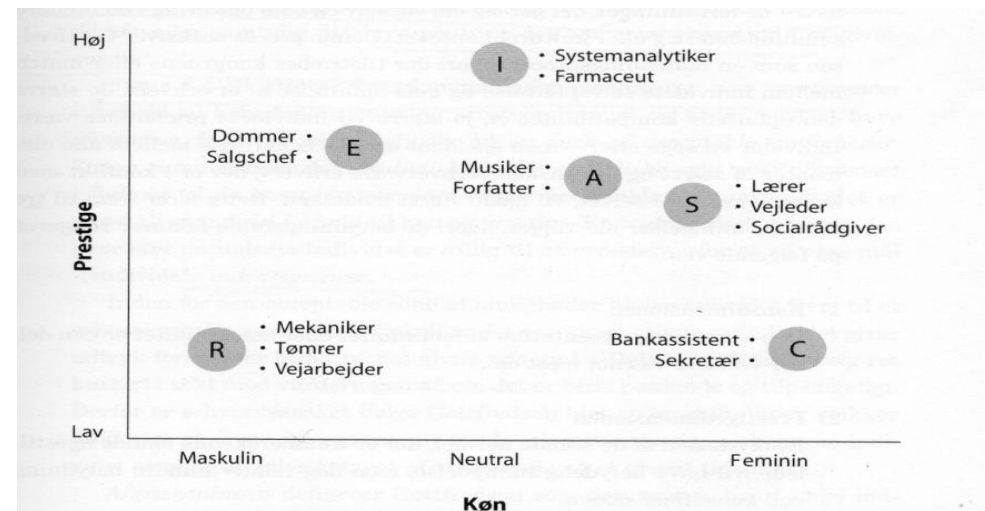
Vejledningen er af kompenserende karakter og afpasses efter individets/målgruppens kognitive niveau

Fokus på: at udvide perspektivet og udfordre etablerede forforståelser.

Gottfredson i praksis

Fokus på kompensatorisk vejledning/at udvide perspektivet...

- Arbejde med elevernes forforståelse af uddannelser og erhverv fx gennem rangering af jobs i et køn/prestige koordinat
- Øvelser med jobkort, med udforskning af præferencer i.f.t. såvel afviste som ønskede erhverv
- Sætte fokus på forskellen mellem reelle og selvkonstruerede barrierer via inddragelse af rollemodeller, virksomhedsbesøg og litterære fortællinger...



Bill Law – Niveauer for karrierelæring



4. At forstå (understanding – working out)

Vide hvordan noget fungerer og hvilke handlinger, der synes at føre til hvad
Forklare, foregribe

3. At fokusere (focusing – checking out)

Vide hvem og hvad man skal være opmærksom på og hvorfor
Finde ud af, hvad der er vigtigt (for mig og for andre)

2. At ordne (sifting – sorting out)

Ordne informationerne på en meningsfuld måde for at blive klar over forskelle og ligheder
Sammenligne og opdage sammenhænge

1. At opdage (sensing – finding out)

Få indtryk, information og kontakter til at komme videre
Se, høre, mærke
(Law 2001 og Law i: Watts m.fl. 2006)

'Community-interaction-thinking'

- hvad udveksles i værdsatte og troværdige fællesskaber?

Law beskriver, hvori fællesskabs-interaktion består

Han lister 5 udvekslingselementer:

- **Forventninger** – deltagernes indbyrdes forventninger og pres
- **Feedback** – det billede den enkelte får af sig selv i lyset af den feedback vedkommende får i fællesskabet
- **Support/opbakning** – den opmuntring/gå-på-mod den enkelte kan få fra deltagere i et fællesskab
- **Modellering** – den konkrete eksemplificering deltagerne i fællesskabet udgør
- **Information** – den oplevelsesbaserede information, som kommunikeres direkte eller indirekte, når der finder konversation sted i et fællesskab

Bill Law i praksis

Fokus på progression i karrierelæring og at gøre brug af udvekslingselementer

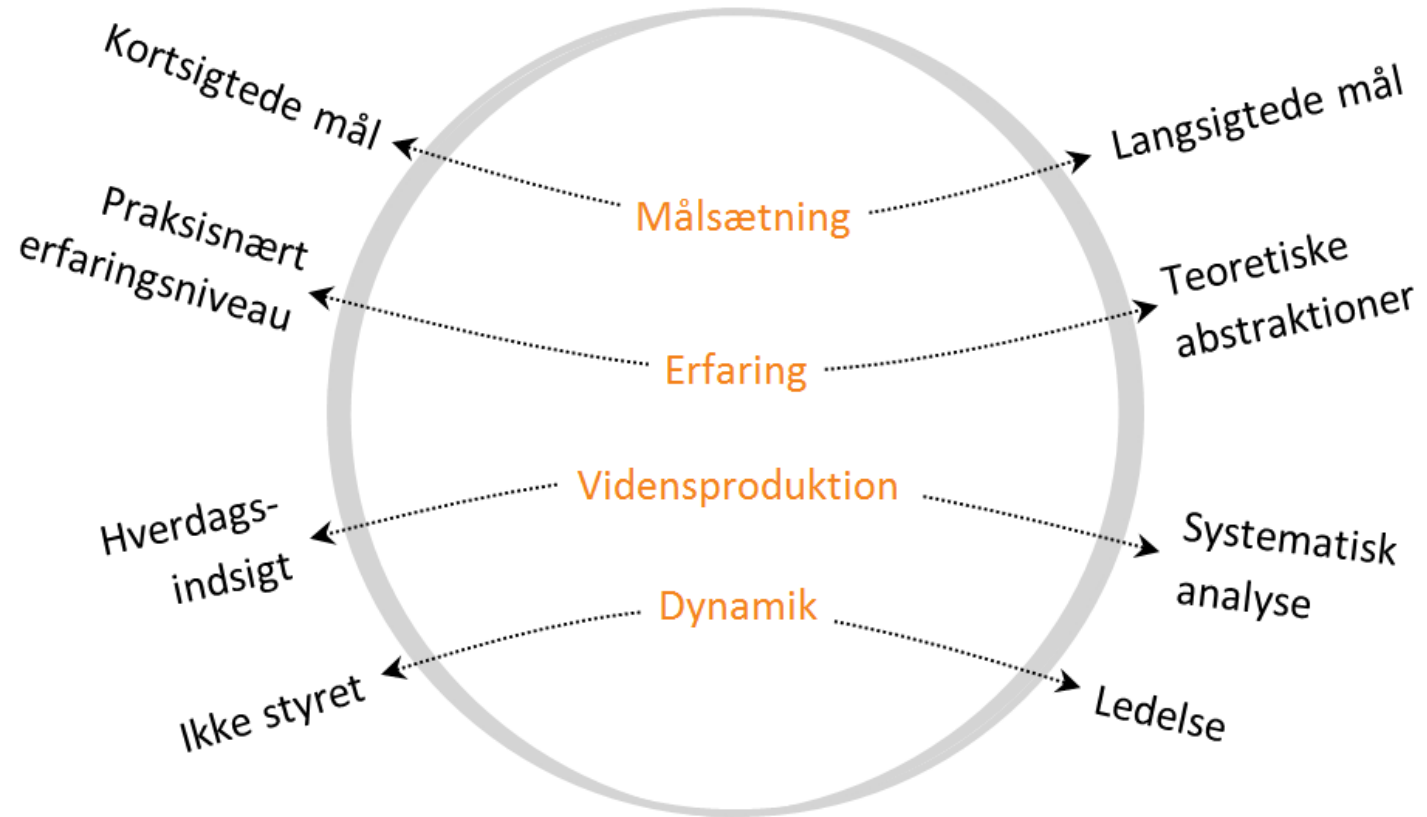
- Gode spørgsmål/aktiviteter i.f.m. forberedelse, gennemførelse og opfølgning på fx brobygning
 - Før: Hvad ved du/I allerede? Hvad vil du/I gerne vide eller undersøge? Hvordan?
 - Undervejs: Logbog undervejs, evt. ved hjælp af smartphone/tablet med både tekst og billeder
 - Efter: Hvad var som forventet/ikke forventet? Hvordan ligner det/er det forskelligt fra det du/I vidste?
 - Hvad er vigtigt/ikke så vigtigt for dig/for andre? Hvorfor?
 - Hvilken betydning kan det få?
- Aktiviteter, der skaber mulighed for at dele viden, dele refleksioner, være rollemodel, give feedback

Teori-praksis-mødet i læringscirklen

- Læringscirkel som metode i kompetenceudviklingsforløbet er inspireret af forskningscirkler v/Persson, 2010.
- Formålet er udvikling/ændring af professionspraksis gennem etablering af et rum for refleksion-over-handling
- Læringscirkler fungerer ideelt set som medierende arenaer mellem det teoretiske og det praktiske læringsrum

Modsætninger og rummelighed i cirklen

Niras, 2013



Særlige opmærksomhedspunkter

Fx i forhold til:

- Fra politisk side pålagt metode
- Rammer
- Vejlederrollen



Referencer

- Center for Ungdomsforskning, Juul, Tilde Mette og Pless, Mette (2015): *Unge uddannelsesvalg i tal - Midtvejsrapport i forsøgs- og udviklingsprojektet "Fremtidens Valg og Vejledning"*: http://www.cefu.dk/media/428720/rapport_unge_uddannelsesvalg_i_tal.pdf
- Dreier, O. (2008): *Psychotherapy in Everyday life. Learning in doing: Social, Cognitive, & Computational Perspectives*. Cambridge University Press
- Højdal, L. og Poulsen, L. (2007, 2012): *Karrierevalg. Teorier om valg og valgprocesser*. Schultz
- Krumboltz, J., Levin, A. (2013): *Luck is no accident – making the most of happenstance in your life and career*. Atascadero: Impact Publishers
- Law, Bill (1981, 1993, 2009): *Building on what we know. Community-interaction and its importance for contemporary careers-work*. <http://www.hihohiho.com/memory/cafcit.pdf>
- Law, Bill (2001). *New thinking for Connexions and Citizenship*. http://www.derby.ac.uk/files/icegs_new_thinking_for_connexions2001.pdf
- Lykkebo, Iben (2015): *Den kollektive samtale: De små samtaler i den store samtale*. Vejlederforum Magasinet nr. 1 2015
- Mitchell, K., Levin, A., Krumboltz, J. (1999): *Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities*. Journal of counseling & development – spring 1999, Vol 77
- Thomsen, R., Skovhus, R.B., Buhl, R. (2015): *Vägledning i nya kontexter*. I: Lovén, A. (red.): *Karriärvägledning. En forskningsöversikt*. Studentlitteratur
- Thomsen, R., Skovhus, R.B., Buhl, R. (2013): *At vejlede i fællesskaber og grupper*. Schultz
- Thomsen, R. (2009): *Vejledning i fællesskaber – karrierevejledning fra et deltagerperspektiv*. Schultz