

PÅ VEJ MOD KARRIERE- KOMPETENCE

Inspirationshæfte med spørgsmål,
som understøtter karrierelæring

Forord

Dette hæfte er skrevet til professionelle vejledere og lærere samt ansatte i de virksomheder, hvor unge kommer på besøg. Det er tænkt som et inspirationshæfte, der kan give konkrete ideer til arbejdet med karrierelæring i hverdagen.

Del 1 præsenterer konkrete eksempler på spørgsmål, der kan understøtte karrierelæring og som er relevante for både vejlederes og læreres arbejde. Hæftet afsluttes med en præsentation af den teoretiske baggrund for hæftets fokus.

Hæftet er et resultat af et samarbejde mellem en række folk, der på forskellig måde arbejder med karrierevejledning i Norge og Danmark. Spørgsmålene, som præsenteres i hæftet, blev udarbejdet på et todages arbejdsseminar med deltagelse af vejledere fra Norge og Danmark, som til daglig arbejder med karrierevejledning og karrierelæring i praksis. Hæftet var ikke blevet til noget uden jeres deltagelse. Vi ønsker derfor at takke:

Stein Bonesmo, rådgiver Sverresborg skole, Trondheim
Berit Holte, rådgiver Blussuvoll ungdomsskole, Trondheim
Ståle Lund, rådgiver Røros videregående skole
Mette Mari Wold Johnsen, afdelingsleder Karrieresenteret i Sør-Trøndelag
Susan Hove, UU-koordinator, UU Silkeborg
Iben Bak Larsen, UU-vejleder, UU Skanderborg-Odder
Trine Rosenbæk, Souschef, UU Vejle
Lene With, UU-vejleder, UU Sjælsø

Vi vil også takke dem, som i øvrigt har givet indspil undervejs i processen.

Aarhus og Trondheim, oktober 2016

Indledning

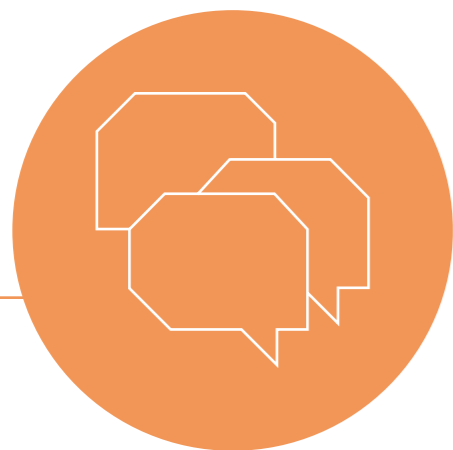
Karrierekompetence danner grundlag for de mange valg børn og unge kommer til at skulle træffe livet igennem ift. at skabe sammenhæng i deres tilværelse mellem uddannelse, arbejde og personligt liv. Karrierekompetence udvikles livet igennem. I skolen kan der dannes et fundament. Det er således vigtigt at være opmærksom på, at indsatsen i skole og vejledning ikke kun handler om, at barnet og den unge får truffet et valg af ungdomsuddannelse. Det er kun det første af de myriader af valg, de kommer til at træffe i løbet af deres tilværelse (Skovhus, 2014).

Karrierelæring betegner den læring, der knytter sig til udvikling af karrierekompetence – læringsprocessen. Hele forudsætningen

for at tale om karrierelæring og karrierekompetence er et helhedsperspektiv på den unge og dennes livsbane forstået som sammenhængen mellem liv, læring og arbejde.

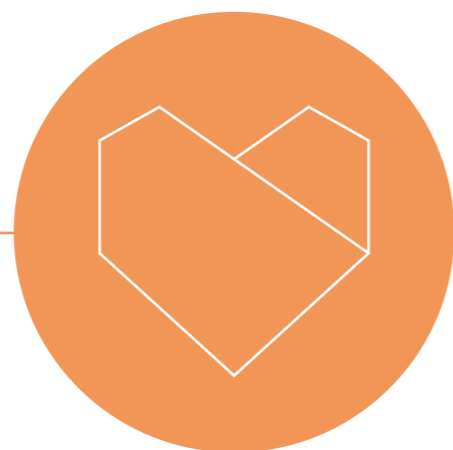
Progression i karrierelæring forstås først og fremmest som progression i evnen til at reflektere over eget karriereforløb. Ofte går børn og unge fra oplevelsen af en vejledningsaktivitet til vurdering af om det er noget for dem eller ej, om det de deltog i var sjovt eller ej (Skovhus, n.d.). For at understøtte udvikling af karrierekompetence er det vigtigt, at de hjælpes ind i nogle processer, hvor de får lejlighed til at reflektere mere nuanceret over uddannelses- og jobverdenen og sig selv og andre.

Hæftets opbygning



Del 1 Spørgsmål

I del 1 kan du, som er optaget af praktisk arbejde i feltet, hente inspiration og forslag til spørgsmål, som du kan bruge i forskellige aktiviteter og møder med børn og unge. Disse spørgsmål kan bruges som udgangspunkt for elevernes refleksion omkring karriere og valg.



Del 2 Teori

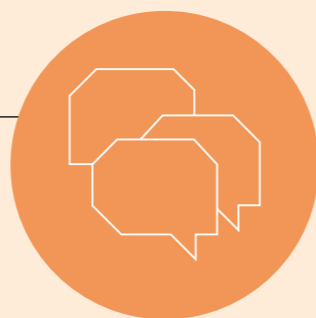
I del 2 kan du, som ønsker det, finde mere baggrundsviden. Her gives en indføring i centrale teorier om karrierelæring og karrierekompetence, som spørgsmålene i del 1 bygger på.

Indhold

FORORD	2
INDLEDNING	3
HÆFTETS OPBYGNING	4
DEL 1 SPØRGSMÅL	6
Eksempler på konkrete spørgsmål	6
Metoder	6
Samtalen	6
Læring	7
Fritid	7
Skole og fag	7
Drømme	8
Se på dig selv udefra	8
Samfund/rammer	8
Relationer til andre	9
Næste trin	9
Aktiviteter ud af huset	10
Forberedelse	10
Baggrund for besøg på netop dette sted	10
Hvad er du nysgerrig på at undersøge	11
Dine forestillinger om og forventninger til besøget	11
Hverdag	11
Refleksioner over sig selv i sammenhæng med besøget	11
Undervejs	11
Efterbehandling	12
Viden og nye perspektiver	12
Hverdag	13
Hvordan kan jeg knytte de erfaringer, jeg har fået, til læring om mig selv og omverdenen?	13
DEL 2 TEORI	14
Karriere	14
Vejledning - karrierevejledning	14
Karriereundervisning	14
Karrierekompetence	15
Karrierelæring	16
Niveauer for karrierelæring	16
Refleksion	16
Karl Tomms spørgsmålstyper	17
LITTERATURLISTE	19

DEL 1 SPØRGSMÅL

Del 1 Spørgsmål



Eksempler på konkrete spørgsmål

Her præsenterer vi konkrete eksempler på spørgsmål, der kan understøtte karrierelæring, og som er relevante for både vejlederes og læreres arbejde. Vi har kategoriseret spørgsmålene efter temaer – eksempler til inspiration. Tanken er, at lærer og vejleder kan videreudvikle spørgsmålene og finde frem til de formuleringer, der lige præcis passer til deres situation og målgruppe. Spørgsmålene kan også være til inspiration for forældre og andre voksne i samtaler med børn og unge om skole, uddannelse og arbejdsliv. Det er vigtigt at fremhæve, at der altså ikke er tale om en interviewguide, der skal følges fra start til slut. Det er op til læseren at finde en hensigtsmæssig balance mellem forskellige typer af spørgsmål.

I udvikling af spørgsmålene har vi bestræbt os på at formulere spørgsmålene positivt og fremadrettet. Måden at spørge på er forudsætningen for, at man overhovedet kan spørge. Dette skal forstås sådan, at spørgsmål, som åbner for refleksion, kræver relation og tillid og bidrager med relation og tillid.

Metoder

Hæftet er som nævnt tænkt som et inspirationskatalog. Vi har haft som mål at give konkret inspiration til udvikling af læringsorienterede spørgsmål (i modsætning til valgorienterede spørgsmål). I hæftet er spørgsmålene ikke knyttet til konkrete metoder, men kan bruges i både kollektive, gruppevis og individuelle organiseringer af karrierelæringsaktiviteter. De kan bruges til at skabe processer, hvor de unge arbejder med refleksive spørgsmål, med henblik på at understøtte karrierelæring, således at der ikke primært er fokus på at understøtte et kommende

uddannelsesvalg. Forskning viser, at potentialet for karrierelæring er stort, når organiseringen understøtter refleksion i fællesskab. Spørgsmålene kan være en hjælp til at komme i gang med og kvalificere arbejdet med vejledning og læring i fællesskaber. Vi har valgt at fokusere på to centrale elementer i arbejdet med karrierelæring

1. Samtalen (mellem kontaktlærer/faglærer, vejleder, forældre og unge)
2. Aktiviteter ud af huset (brobygning, virksomhedsbesøg etc.)

Disse elementer peger ind i skolen, ind i den unges liv og ind i vejledningen.

Det første tema - samtalen - har vi delt op i en række underområder, som hver især giver eksempler på gode spørgsmål. Det andet tema - om aktiviteter ud af huset - præsenteres i tre sammenhængende kategorier; spørgsmål til forberedelse, spørgsmål undervejs og spørgsmål til bearbejdning af erfaringer. Det har vi valgt for at understrege, at det er vigtigt at sikre sammenhæng i aktiviteterne, så de ikke hver især bare står som en enkeltstående oplevelse men forbindes til skolens kontekst og de unges liv.

Samtalen¹

Spørgsmålene er organiseret i en række underområder, som først har en kort forklaring, der viser rationalet bag spørgsmålene i et karrierelæringsperspektiv og dernæst en række inspirationsspørgsmål.

Nogle spørgsmål går igen, fordi de kan inspirere inden for flere områder.

¹ Vi har valgt at inddele spørgsmålene efter tema og ikke efter samtalekategorier som for eksempel vejledningssamtale (elev-vejleder), elevsamtale (elev-kontaktlærer), udviklingssamtale (elev-kontaktlærer-leder, fx praktikvært), fagsamtale (elev-faglærer), samtaler i undervisning (gruppe/hele klassen-lærer-elev) osv. Spørgsmålene kan være relevante i alle samtalekategorier.

Læring

Spørgsmålene her handler om at få øje på læringsituationer, der finder sted i alle livets forhold: Skole, job, fritid og relationer. Det handler om at udforske læring i livet.

- Hvornår lærer du mest og mindst? Hvilke konkrete situationer?
- Hvordan kan du bringe dig i situationer, hvor du lærer godt?
- Har du noget, du gør, som får dig til at glemme tid og sted? Hvad er det? Og hvad er det opslugende i det?
- Hvilke typer opgaver trives du bedst med at løse?
- Hvad har du lyst til at lære? Hvornår og hvordan kan du lære det?
- Hvad har lært dig mest?

Fritid

Spørgsmålene her skaber blik for sammenhænge mellem skoleliv og øvrige liv. Der sættes fokus på fritiden som et inspirationsrum for uddannelses- og jobmuligheder.

- Hvad betyder noget for dig i din fritid?
- Hvad er dine interesser?
- Hvad gør du, når du skal slappe af?
- Hvad gør dig glad? Hvad gør dig trist?
- Hvad laver du, når du har det sjovt?
- Hvilke forskelle og ligheder er der mellem den måde, du er engageret på i skolen og i fritiden?
- Hvilke forskelle og ligheder er der mellem den måde, du trives på i skolen og i fritiden? Hvad gør du selv, der bidrager til disse forskelle og ligheder? Hvad gør aktiviteterne, der bidrager til disse forskelle og ligheder?
- Har du gjort noget i din fritid, der gav dig en ny forståelse af dig selv? Der overraskede dig?

Skole og fag

Spørgsmålene her handler om at understøtte den karrierelæring, som kan ske i fagene i skolens hverdag, og kan tilpasses det enkelte fag i samtale mellem faglærer og elev, og mellem elever. Der er fokus på, at eleven får mulighed for at udforske sine tanker om og erfaringer med fag/fagområder. Ved at arbejde på denne måde udnytter man hverdagens potentiale til at understøtte karrierekompetence og forståelse af relevans og sammenhæng mellem skolens fag, vejledningsaktiviteter og liv.

Måden at spørge på, er forudsætningen for, at man overhovedet kan spørge.



- Hvilke fagområder interesserer dig mest? Hvorfor?
- Hvilke fagområder falder dig lettest? Hvorfor?
- Hvilke fag udvikler du dig mest i pt? Hvad er det, der gør det?
- Er der nogle fag, hvor du gerne vil udvikle dig tilsvarende? Har du bud på, hvordan det kan ske?
- Hvilke tre fag kan du bedst lide i skolen?
- Hvordan trives du i klassen? Kammerater, frikvarter, mv.
- Hvilket fag i skolen er det bedste for dig? Hvorfor?
- Hvilket fag i skolen bryder du dig mindst om? Hvorfor?
- Hvilke styrker oplever du at bruge i din hverdag nu?
- Hvordan ville den perfekte skoledag se ud for dig?
- Hvilke fag giver mening for dig? Hvordan giver de mening?
- Hvis du kunne gå året om igen, hvad ville du så gøre anderledes?
- Hvordan kan du gøre det anderledes i det næste skoleår? Hvad kan du selv gøre for, at det kan ske?
- Hvem eller hvad kan hjælpe dig med det? Giv tre eksempler.

Drømme

Spørgsmålene her handler om at understøtte elevens blik for alternativer til sin egen situation, at se sig selv i en mulig fremtid og at åbne nye perspektiver.

- Hvordan har du det om 5 år? Om 10 år? Om 50 år? Evt. tegn/mal.
- Hvis du er færdig med en ungdomsuddannelse om 5 år, hvordan føles det?
- Hvis du havde en tryllestav, hvordan ville din verden så se ud?
- Hvis du kunne gøre hvad som helst i morgen, hvad ville du så gøre?
- Hvad er et godt liv for dig, nu og i fremtiden?
- Hvad er vigtigt for dig i dit liv? Hvilke værdier er vigtige for dig i fremtiden og nu? Udspecificeres Penge, venskab, familie, interesser/hobby, prestige
- Tror du, at dit liv vil forandre sig meget i løbet af de næste år? På hvilke måder?
- Tror du, at du vil forandre dig meget i løbet af de næste år? Ændre meninger, interesser og præferencer? På hvilke måder? Hvorfor?
- Tror du, at du kommer til at ønske at skifte job mange gange i løbet af livet? (Alternativt blive nødt til at skifte job)?
- Ønsker du et job, som varer hele livet? Hvorfor?

DEL 1 SPØRGSMÅL

Se på dig selv udefra

Spørgsmålene her handler om at understøtte elevens selvrefleksion og bidrage til realisme i synet på sig selv og på mulighederne ift. uddannelse og erhverv (mulighedsorientering).

- Kender du kravene i uddannelsessystemet? Har du nogle specifikke ønsker til uddannelse og erhverv? Hvordan harmonerer dine ønsker med kravene? Hvordan forholder du dig til en evt. uoverensstemmelse? (Realisme) Er der noget du kan gøre for, at overensstemmelsen bliver mindre? Hvordan? Hvilke fordele/ulempes vil der være ved at arbejde for større overensstemmelse?
- Hvem af dine nærmeste er mest positiv for dig at være sammen med? Hvorfor?
- Hvad siger dine forældre/dine bedste venner er dine stærke sider?
- Hvad synes dine venner/dine forældre, du er god til?
- Hvis du mødte dig selv for første gang, hvad tror du, du ville tænke?
- Hvis du kendte dig selv gennem længere tid, hvad tror du så, du ville tænke?
- Hvor vigtigt er dit (uddannelses-/job-) mål for dig? Hvor meget vil du yde for at nå det? Hvilke muligheder har du for at yde det?
- Hvor vigtig tror du dit arbejde vil være for dig, og på hvilken måde? Vil du realisere dig selv gennem arbejdet, eller ser du for dig, at du skal dyrke interesser o.l. ved siden af arbejdet, og at dit arbejde primært bliver en kilde til indtægt?
- Job/ikke-job: Hvad forventer du at jobbet skal give og hvad forventer du at dække/tilfredsstille på andre måder?
- Kan du leve af dine interesser? Hvilke muligheder ser du inden for det, du brænder for i livet?
- Vil du helst have et trygt og forudsigeligt liv, eller ønsker du usikkerhed/spænding/ændring?
- Ønsker du at udforske nye ting?

Samfund/rammer

Spørgsmålene her handler om at reflektere over samfundsforhold og rammer, som kan have betydning for fremtidige valg (samfundsudvikling, økonomisk udvikling, teknologisk udvikling, politisk styring osv.).

- Tror du, det bliver let at få arbejde? Hvorfor, hvorfor ikke?
- Hvor tror du, det er let at få arbejde?
- Nu og om ti (?) år?
- Inden for hvilke fag og erhverv tror du, der bliver efterspørgsel efter folk?
- Hvor tror du disse job vil ligge? Land/by? I hvilke landsdele? Hvorfor?
- Tror du, at du må du flytte for at få arbejde? Hvorfor? Hvordan forholder du dig til dette? Hvilke fordele/ulempes ser du?
- Hvad tror du bliver udfordringerne med hensyn til at få arbejde inden for forskellige typer erhverv?
- Hvilke erhverv tænker du er mulige for dig, hvis du ikke fuldfører en uddannelse? Hvordan er arbejdsmarkedet for mennesker uden uddannelse i dit nærområde?
- Tror du, at du kommer til at ønske at skifte job mange gange i løbet af livet? (Alternativt måtte skifte job)? Hvorfor? Hvordan forholder du dig til dette?
- Ønsker du et job, som varer hele livet? Hvorfor? Hvilke fordele/ulempes kan der være?
- Hvem og hvad tror du påvirker dine valg? Hvorfor?
- Hvad påvirker dit liv? På hvilke måder påvirker du selv? På hvilke måder påvirker andre mennesker og samfundsmæssige rammer?
- Hvordan tror du, at du kan påvirke disse rammer? Tror du, at du kan påvirke samfundet? Hvordan?

Hvis du ser en dør for dig som repræsenterer valg af en ungdomsuddannelse, hvor tæt er du så på den lige nu?



Relationer til andre

Spørgsmålene her handler om at understøtte elevens evne til at se sig selv i forhold til andre og forholde sig åben og anerkendende til andres værdier. Spørgsmålene handler også om at få øje for, hvordan der kan skabes nye erfaringer og relationer ved at tage kontakt til andre.

- Hvem kunne du/vi tale med, for at du blev klogere på uddannelse og job?
- Hvilke ting kunne vi gøre, for at du blev klogere på uddannelse og job?
- Kender du nogen, som har et job, du tænker ser spændende ud?
- Hvordan trives du? Er der nogle forhold, du selv kan ændre på? Er der nogle forhold, som jeg kan hjælpe med at ændre på, så du trives bedre?
- Hvem beundrer du? Hvorfor? Hvad vil du gerne selv beundres for?
- Er der nogen, du ikke vil være som? Hvorfor er det vigtigt for dig?

Næste trin

Spørgsmålene her er mere handlingsrettede og bidrager til konkretisering af næste skridt for eleven. Det handler om at skabe refleksion over, hvad der er vigtigt ift. næste trin og skabe fortrolighed og tillid til at tage det.

- Hvilke tanker har du om, hvad du skal, når du er færdig med skolen. På hvilken måde giver det anledning til spænding/glæde/bekymring?
- Hvis du ser en dør for dig som repræsenterer valg af en ungdomsuddannelse, hvor tæt er du så på den lige nu (visualisering)?
- Hvad er vigtigt for dig, når du tænker på næste år? Venner/uddannelse/fremtid/job/fritidsliv?
- Hvordan ville det se ud, hvis du i dag skulle opstille nogle mål for det næste år, fagligt, personligt og socialt?
- Hvilke alternative erhverv ser du for dig, hvis du ikke gennemfører en uddannelse? Hvordan er arbejdsmarkedet for ikke faglærte i dit nærområde?

DEL 1 SPØRGSMÅL

Aktiviteter ud af huset

I denne del af hæftet sætter vi fokus på aktiviteter ud af huset som for eksempel besøg på uddannelsesinstitutioner og besøg på virksomheder. Det kan også dreje sig om besøg af rollemodeller eller forældre eller andre, der besøger skolen og fortæller om og drøfter egne uddannelses- og erhvervs erfaringer og refleksioner over disse sammen med eleverne.

Ud over at spørgsmålene kan understøtte reflekterende processer for eleverne, kan spørgsmålene også danne grundlag for at forberede de eksterne samarbejdspartnere på besøget. Spørgsmålene kan i den sammenhæng ses som eksempler på, hvad man kan drøfte med de unge.

I et karrierelæringsperspektiv er det centralt at sikre, at besøget ikke står som en isoleret begivenhed men har sammenhæng med skolens hverdag og de unges liv.

I forlængelse heraf har vi valgt at præsentere spørgsmål, der knytter sig til eksterne aktiviteter i tre sammenhængende kategorier, nemlig spørgsmål til forberedelse, refleksioner undervejs og spørgsmål til bearbejdning af erfaringer fra besøget. En del af de spørgsmål, det giver mening at stille i forberedelsen, giver det også mening at stille i efterbehandlingen af besøget for at undersøge og gøre eleven bevidst om en kvalitativ udvikling i elevens erfaringsgrundlag og refleksion. En anden pointe med at stille det samme spørgsmål i både forberedelse og efterbehandling er, at det kan støtte, at de unge får noget 'at se og opleve med'. Det er vigtigt at skabe en nysgerrighed forinden og under besøget og klæde de unge på til at være nysgerrige på en kvalificeret måde. Endeligt er det vigtigt, at de professionelle og de unge ikke kun ser besøg ud af huset som aktiviteter, der primært har til formål at afklare den unge ift. valg af uddannelse, men som noget der kan bidrage til at skabe brede erfaringer med uddannelser og job, og til nuancerede forståelser af sig selv og omverdenen.

Forberedelse

Nedenfor giver vi nogle eksempler på spørgsmål, man kan stille i forberedelsesfasen af besøget på uddannelsen eller på virksomheden. Spørgsmålene her er typisk afdækkende og undersøgende spørgsmål. Denne type spørgsmål kan hjælpe de unge til at opdage, hvad de kan være nysgerrige på at undersøge, og som de kan få mere viden om under besøget. Spørgsmålene kan også bidrage til, at den unge bliver mere reflekteret over sin egen forforståelse.

I nogle af spørgsmålene har vi skrevet 'uddannelse' og i andre har vi skrevet 'virksomhed' eller 'praktik'. De fleste spørgsmål er relevante for alle typer besøg. Læseren kan selv ændre spørgsmålene, så de passer til den konkrete aktivitet.

Baggrund for besøg på netop dette sted

- Hvad er årsagen til at du vil finde ud af mere om denne uddannelse?
 - Hvad vil du gerne vide mere om?
- Hvilke tanker lå bag/gjorde du dig om at søge praktik på denne virksomhed?
- Hvilke erfaringer kan du gøre dig, selvom du ikke har selv har valgt at besøge denne uddannelse eller virksomhed? Hvad kan du lære om dig selv? Hvad kan du lære om uddannelser og erhverv?
- Hvilke ulemper ser du ved, at du har fået denne praktik?
- Hvilke fordele ser du ved, at du har fået denne praktik?

Hvad er du nysgerrig på at undersøge

- Hvad mangler vi viden om? Hvordan kan vi skaffe denne viden på virksomhedsbesøget?
- Forestil dig at du skal arbejde på virksomheden i xx job, hvad vil det være vigtigt for dig at få viden om?
- Hvad er det første, du er optaget af at finde ud af om virksomheden i din praktik?
- Hvad er du mest optaget af at få noget at vide om i din praktik?
- Hvad er du mest optaget af at få noget at vide om ift. xx's (en klassekammerats) praktik?

Dine forestillinger om og forventninger til besøget

- Hvordan forestiller du dig, man arbejder på uddannelsen? På hvilke måder arbejder man selvstændigt på uddannelsen og på hvilke måder arbejder man sammen med andre? Hvad er der mest af? Hvordan forholder du dig til det?
- Hvilke forventninger har du til:
 - Læreren
 - De andre
 - Det sociale miljø
 - Kantine
- Hvordan tror du kulturen er på skolen? Hvordan passer dine egne værdier til det?
- Hvilke forskelle og ligheder forventer du, der vil være mellem her og der?
- Hvordan tror du kønsfordelingen er på uddannelsen? Hvordan tror du, det har betydning på uddannelsen?
- Hvilke kompetencer tror du er vigtige at tilegne sig, hvis man går på uddannelsen?
- Hvad er det bedste, som kan ske på besøget på uddannelsen? Hvad er det værste som kan ske?
- Hvilke opgaver tror du, de løser på praktikstedet?
- Hvilke opgaver tror du, du får mens du er i praktik?
- Hvordan forventer du, og hvordan håber du at blive modtaget på praktikstedet?
- Hvad glæder du dig til?
- Hvad er du nervøs for?
- Hvordan tror du, de fysiske rammer er på dit praktiksted?
- Hvordan forventer du stemningen er på virksomheden/ på dit praktiksted?
- Hvilke forventninger har du til virksomhedsbesøget?
- Kunne dette være noget for en kammerat?

Hverdag

- Hvordan vil en hverdag se ud, hvis du gik på den uddannelse, du skal besøge?
- Hvordan kan du undersøge, hvordan hverdagen ville se ud, hvis du gik på denne uddannelse?
- Hvad vil du spørge informanten om?

Refleksioner over sig selv i sammenhæng med besøget

- Hvad vil et godt besøg på denne uddannelse være for dig?
- Hvad kan du selv gøre for, at det skal blive et godt forløb? Hvis jeg havde stillet din mor/far samme spørgsmål – hvad tror du hun/han ville sagt?
- Hvad vil betyde mest for, at du kan gennemføre den ungdomsuddannelse du skal besøge? Og hvordan vil det komme til udtryk?
 - Vilje
 - Interesse
 - Socialt miljø
 - Løn eller SU under uddannelsen
 - ?
- Hvad betyder det for dig, om der er nogen, du kender, der hvor du skal hen?
- Hvad betyder det for dig, hvad andre synes om dit valg af at besøge denne uddannelse eller virksomhed? / Hvad betyder det for dig, hvad andre synes om, at du skal besøge denne uddannelse eller virksomhed som du ikke selv har valgt at besøge?
- Hvad siger din mor/far, du skal vælge at besøge? Hvorfor? Og hvad tænker du om det?
- Hvad siger din mor/far om, at du skal besøge dette sted, selvom du egentlig ønskede at besøge nogen andre steder / ønskede at komme på besøg et andet sted? Hvad siger de om hvad du kan få ud af at besøge det sted, du skal besøge.
- Hvis en kammerat skulle besøge en uddannelse, som han/hun er sikker på, at han/hun ikke vil søge ind på på sigt, hvad vil du så sige til vedkommende, at han/hun kan være nysgerrig på under besøget og få ud af besøget?
- Hvad er vigtigt for dig for at kunne møde hver dag, hvis du havde dette job?
- Hvad er vigtigt for dig for at kunne møde hver dag i praktikken?
- Hvilket førstehåndsindtryk tror du kollegaerne på arbejdspladsen i x-job vil få af dig?

Undervejs

En støtte for den unge undervejs kan være at føre logbog under praktik/brobygning. Denne kan benyttes aktivt i efterbehandlingen.

- Hvem har du mødt i dag?
- Hvad har overrasket dig? Været sjovt? Været som forventet? Hvad har du særligt hæftet dig ved? Hvad var svært? Hvem kunne hjælpe? Hvad har du lært?

DEL 1 SPØRGSMÅL

Efterbehandling

Nedenfor giver vi nogle eksempler på spørgsmål, man kan arbejde med i efterbehandlingen af besøget. Disse rummer både afdækkende lineære spørgsmål (spørgsmål over midterlinjen i Karl Tomms model) og cirkulære spørgsmål (spørgsmål under midterlinjen i Karl Tomms model).

Viden og nye perspektiver

- Hvad oplevede du?
- Hvordan blev du modtaget det sted, du besøgte?
- Hvilke opgaver løser de på praktikstedet?
- Hvilke opgaver fik du, mens du var i praktik?
- Hvad var meget anderledes, end du er vant til?
- Hvad overraskede dig? Hvad var som du forventede?
- På hvilke måder arbejder man selvstændigt, og på hvilke måder arbejder man sammen med andre på uddannelsen/i det job, du har besøgt? Hvad er der mest af? Hvordan forholder du dig til det?
- Hvilke kompetencer er vigtige at tilegne sig, hvis man skal gå på denne uddannelse? Hvilke kompetencer ville være særligt vigtigt for dig at udvikle? I hvilke andre uddannelser eller jobs vil man have brug for samme eller lignende kompetencer?
- På hvilken måde har besøget givet anledning til
 - Undring?
 - Nye spørgsmål?
 - Nye overvejelser?
- Har du i forlængelse af besøget gjort dig nogle nye refleksioner? Er du kommet til at tænke på nogle andre ting end tidligere? Hvilke?
- Hvad har overrasket dig mest/mindst ift. virksomheden?
- Beskriv en situation fra praktikken, som du husker særligt godt. Hvorfor husker du den særligt godt? Hvad lærte du?
- Hvilke fordele kan du se ved at arbejde der? Nævn to
- Hvilke ulemper kan du se ved at arbejde der? Nævn to
- Hvilke skrevne og uskrevne regler lagde du mærke til i virksomheden?
- Hvilke forskelle og ligheder var der mellem her og der?
- Hvordan var kønsfordelingen på uddannelsen/i virksomheden? Hvordan oplevede du, det havde betydning?
- Hvad forventede andre af dig? Hvad blev der forventet af medarbejderne på virksomheden?
- Hvordan var stemningen på praktikstedet?
- Hvordan var de fysiske rammer på praktikstedet?
- Beskriv en person du mødte, som du synes var en god kollega.

- Hvad var det, der gjorde denne person til en god kollega? Hvad ville gøre dig til en god kollega på denne virksomhed?
- Hvad ville være vigtigt for dig for at kunne møde hver dag på denne uddannelsesinstitution/virksomhed?
- Forestil dig, at du er chef på arbejdspladsen. Hvad vil du lægge vægt på?
- Hvad lærte du om, hvordan man skal opføre sig på denne arbejdsplads? Hvordan knytter denne måde at opføre sig på til arbejdsopgaverne?
- Hvilke andre jobs kender du, hvor man arbejder med noget af det samme?
- Hvilke uddannelser havde medarbejderne på virksomheden?
- Hvordan var en eller flere af medarbejdernes vej hen til valg af uddannelse, eventuelt efterfølgende uddannelser og det job, som medarbejderen varetager i dag?
- Hvad synes en konkret medarbejder er mest interessant ved sit arbejde?
- Hvad synes en konkret medarbejder er mest udfordrende ved sit arbejde?
- Hvordan kan arbejdspladsen udvikles, så den bliver en bedre arbejdsplads?
- Hvordan ville det være på en lignende arbejdsplads i et andet land (end det land du bor i)?
- Hvordan anerkender man på den pågældende virksomhed mennesker med andre kulturelle baggrunde? Giv eksempler? Hvordan forholder du dig til det?
- Hvad ved du nu, som du ikke vidste før du besøgte virksomheden?
- Hvordan stemmer det billede, du nu har af praktkarbejdet, overens med den forestilling, du havde om praktkarbejdet inden praktikken?
- Hvad er du blevet nysgerrig på at undersøge mere om ift. uddannelser og erhverv? Hvad og hvem kunne hjælpe dig med det?
- Hvad kunne vi godt tænke os at vide mere om?

- Du har nu besøgt to (eller flere) uddannelser. Hvilke forskelle lagde du mærke til, at der er på de uddannelser du besøgte? Hvordan synes du, at de to uddannelserne ligner hinanden mest/mindst?
- Så det ud som om eleverne på skolen/de ansatte på arbejdspladsen havde det sjovt? På hvilke måder? Hvordan korresponderer deres måder at have det sjovt på med, hvad du synes, der er sjovt/din humor?
- Hvordan var omgangstonen mellem eleverne/de ansatte?
- Hvordan oplevede du det psykosociale arbejdsmiljø?

Hverdag

- Hvordan ser hverdagen ud, hvis du går på denne uddannelse/ har dette job?
- Hvad er vigtigt for dig i forhold til samspil mellem arbejde og fritid/familieliv? Prøv at forestille dig at du havde dit praktikjob som rigtigt job om nogle år. Hvordan ville din hverdag se ud (timer på arbejdet, rejser, transport, tid til fritidsaktivitet, familie, andre gøremål i hverdagen)?
- Hvordan hænger en konkret medarbejders arbejde sammen med hans/hendes øvrige liv? Hvordan passer arbejdstiderne fx sammen med familieliv? Hvordan får medarbejderen arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen?
- Hvordan er grænsen mellem arbejdstid og fritid for den konkrete medarbejder?

Hvordan kan jeg knytte de erfaringer, jeg har fået, til læring om mig selv og omverdenen?

- Kendte du nogen på det sted, du besøgte?
- Hvordan havde dette betydning for dig?
- Hvordan var det at være en del af det sociale miljø på uddannelsen? Hvad fik det dig til at tænke over?
- Hvordan så de andre ud? Og – er du sådan en? Gjorde det noget, hvis du ikke var?
- Følte du dig tilpas på det sted, du besøgte? På hvilken måde ja? Og på hvilken måde nej?
- Oplevede du 'at kunne være dig selv'? På hvilke måder ja? Og på hvilke måder nej? Hvorfor?
- Hvilke af mine egne styrker vil jeg få brug for/ikke få brug for som elev på denne uddannelse/job? Hvordan vil dine styrker kunne bidrage positivt ind i uddannelsen/jobbet? Hvad betyder det for dig at have brug for / ikke have brug for dine forskellige styrker på uddannelsen/jobbet?
- På hvilken måde kunne denne uddannelse være noget for dig? På hvilken måde kan den ikke være noget for dig? Hvorfor?
- Hvad vil betyde mest for, at du kunne gennemføre den uddannelse, du har besøgt?
- På hvilken måde kunne uddannelsen være noget for en af dine klassekammerater? Hvorfor?

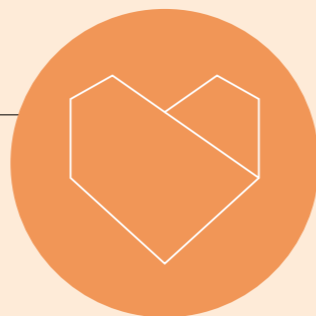
- Hvilke kvaliteter ved dette arbejde vil være vigtige for dig, i dit fremtidige arbejde?
- Hvilke aspekter ved jobbet er det vigtigt for dig at undgå i dit fremtidige job?
- Hvordan skulle du udvikle dig personligt for at kunne varetage dette job?
- Hvordan skulle du udvikle dig socialt for at kunne varetage dette job?
- Hvordan skulle du udvikle dig fagligt for at kunne varetage dette job?
- På hvilken måde vil du sige, at dette kunne være en god arbejdsplads for dig?
- Hvad er det, som hindrer dig i at vælge dette job på sigt?
- Forestil dig at du er ansat i x-job. Hvad tror du, vil være det sværeste /nemmeste for dig?
- Har du gjort dig nogle erfaringer ved besøget, som har relevans for din skolegang?
- Hvad synes du var mest interessant ved jobbet? Og mindst interessant?
- Var der forhold ved dette arbejde/erhverv, som du ikke brød dig om? Var der noget ved dette job, du særlig godt kunne lide?
- Hvordan trivedes du på virksomheden? Fysisk? I relation til andre? Hvordan bidrog du til din trivsel? Hvordan bidrog andre til din trivsel?
- Var der nogen, du fik en speciel god relation til?
- Hvad bidrog til dette, tænker du?
- Hvordan bidrog du til det?
- Forestil dig at du er ansat i x-job. Hvad tror du vil være det sværeste /nemmeste for dig?

Så det ud som om eleverne på skolen/de ansatte på arbejdspladsen havde det sjovt?



DEL 2 TEORI

Del 2 Teori



Her beskriver vi en række begreber og teori, der er vigtige for at forstå baggrunden for de konkrete spørgsmål og de processer, de kan bidrage til.

Karriere

Karrierebegrebet handler om at skabe sammenhæng mellem liv, læring og arbejde. Karriere er i den forstand noget, alle mennesker har. Karriere handler om livsbalance – livsbane, karriere skabes i samspil med andre og er under indflydelse af livsbetingelser, som kan udgøre både muligheder og begrænsninger - og som individet kan søge at udvide sin rådighed over (Thomsen, 2014). Dvs. karriere bruges her i en anderledes forståelse end en traditionel forståelse af begrebet som en lineær opadstigen i en organisation eller en profession.

Vejledning - karrierevejledning

Vejledning har som mål at sætte borgere i stand til gennem hele livet at gøre sig deres evner, kompetencer og interesser bevidst, at træffe beslutninger vedrørende uddannelse, erhvervsuddannelse og beskæftigelse og at tilrettelægge deres individuelle livsforløb med hensyn til læring, arbejde og andre omstændigheder, hvor man tilegner sig og/eller bruger disse evner og kompetencer' (Rådet for den Europæiske Union, 2008).

Karriereundervisning

Karriereundervisning er en undervisningsbaseret indsats, der er skrevet ind i curriculum, hvor der er fokus på læring og progression ift. at opnå bestemte mål - at danne et solidt grundlag for at håndtere overgange ift. uddannelse og arbejde (Guichard, 2001). Erfaringer fra Norge viser, at spørgsmål og emner knyttet til valg og karriere kun i mindre grad er indarbejdet i skolernes undervisning og pensum (Buland, Mathiesen, & Mordal, 2014). Det samme gør sig gældende i Danmark. At gøre karrierelæring og karrierevejledning til 'hele skolens opgave', i større grad end det er tilfældet i dag, er derfor en vigtig udfordring i begge lande.

Norske vejledere fortæller også, at de ofte opleves som tidstyre, altså at deres aktiviteter opleves som at ligge ved siden af og komme i vejen for skolens 'egentlige opgave', som altså fortolkes som at være læring af centrale fag (Mordal, Buland, & Mathiesen, 2015). Det samme gør sig gældende i Danmark. At bringe karrierevejledning ind i skolens hovedspor gennem øget bevidsthed omkring karrierelæring som et fælles ansvar for hele skolen er derfor en udfordring. Med hæftet ønsker vi at bidrage til dette gennem udformning af spørgsmål til inspiration, som kan benyttes af forskellige aktører, og på den måde at spørgsmålene bidrager til refleksion ikke bare hos elever men også hos lærere, vejledere og andre involverede.

Karrierekompetence

At have karrierekompetence danner grundlag for at være aktør i eget liv. Karrierekompetence handler om kompetence til at

- forstå og udvikle sig selv
- udforske livet, læring og arbejde
- håndtere liv, læring og arbejde i forandringer og overgange

Der er altså fokus på

- hvad den enkelte gør – og på hvad denne kan gøre
- at den enkelte formes via sin livsførelse og sine handlinger og samtidig påvirker egne fremtidsmuligheder. (Thomsen, 2014)

Karrierekompetence danner grundlag for de mange valg, børn og unge kommer til at skulle træffe livet igennem ift. at skabe sammenhæng i deres tilværelse mellem uddannelse, arbejde og personligt liv. Karrierekompetence udvikles livet igennem. I skolen kan der dannes et fundament. Det er således vigtigt at være opmærksom på at indsatsen i skole og vejledning ikke kun handler om at barnet og den unge får truffet valg af ungdomsuddannelse. Det er kun det første af de myriader af valg, de kommer til at træffe i løbet af deres tilværelse (Skovhus, 2014).

Karrierekompetence-begrebet korresponderer tæt med formålparagraffer for den norske og den danske folkeskole: Formålet med skolen formuleres i Norge således: "Målet for opplæringa er å ruste barn, unge og vaksne til å møte livsens oppgaver og mestre utfordringar saman med andre. Ho skal gi kvar elev kompetanse til å ta hand om seg sjølv og sitt liv, og samtidig overskott og vilje til å vere andre til hjelp.

Opplæringa skal kvalifisere for produktiv innsats i dagens arbeidsliv, og gi grunnlag for seinare i livet å kunne gå inn i yrke som enno ikkje er skapte. Ho må utvikle dei evner som trengst for spesialiserte oppgaver, og gi ein generell kompetanse som er brei nok for omspesialisering seinare i livet. Opplæringa må både gi tilgjenge til dagens arbeids- og samfunnsliv og kompetanse til å mestre skiftande omgivnader og ei ukjend framtid. Ho må derfor tilføre haldningar og kunnskapar som kan vare livet ut, og leggje fundamentet for den nye dugleik som trengst når samfunnet endrar seg raskt. Ho må lære dei unge å sjå framover og øve evna til å velje med fornuft. Ho må venje dei til å ta ansvar - til å vurdere verknadene for andre av egne handlingar og å dømme om dei med etisk medvit" (Utdanningsdirektoratet, n.d.).

I Danmark er formålet med folkeskolen formuleret således: 'Folkeskolen skal i samarbejde med forældrene give eleverne kundskaber og færdigheder, der: forbereder dem til videre uddannelse og giver dem lyst til at lære mere (...) og fremmer den enkelte elevs alsidige udvikling (...) Folkeskolen skal udvikle arbejdsmetoder og skabe rammer for oplevelse, fordybelse og virkelyst, så eleverne udvikler erkendelse og fantasi og får tillid til egne muligheder og baggrund for at tage stilling og handle (...) Folkeskolen skal forberede eleverne til deltagelse, medansvar, rettigheder og pligter i et samfund med frihed og folkestyre (...) (Undervisningsministeriet, 2009, p. Kapitel 1).

I formålparagrafferne er der fokus på at understøtte elevernes alsidige udvikling samt evne og lyst til på sigt at kunne indgå i og håndtere et fremtidigt voksenliv på en måde, som opleves meningsfuld for den enkelte, hvilket netop er det, som karrierekompetence har fokus på. Karrierekompetence kan ses i lyset af dannelsesperspektivet i folkeskolen (Poulsen, 2015; Thomsen & Skovhus, 2016).

Samtidig må elever bevidstgøres om behovet for at reflektere over egne valg set i forhold til samfundets behov. At forholde sig til, hvad samfundet har brug for, skal også blive en naturlig del af karrierekompetencen. Det er vigtigt, at karrierekompetence og karrierevalg ikke gøres til et ensidigt individuelt ansvar, og at unge også lærer at reflektere over det samfund, de er en del af, med de muligheder og begrænsninger som det indbefatter. Dette er en central del af deres handlingsrum. Spørgsmålene og de drøftelser, der knytter sig til dem, må derfor bidrage til refleksion over de sammensatte udfordringer og bør indgå i en total refleksion og læring knyttet til valg (Buland et al., 2014). Eleverne må støttes i refleksioner omkring, hvordan den enkelte er agent i eget liv samtidig med, at vi alle indgår i komplekse sammenhænge som påvirker - positivt og mindre positivt.

At have karrierekompetence danner grundlag for at være aktør i eget liv.



DEL 2 TEORI

Karrierelæring

Karrierelæring betegner den læring, der knytter sig til udvikling af karrierekompetence – læringsprocessen. Hele forudsætningen for at tale om karrierelæring og karrierekompetence er et helhedsperspektiv på den unge og dennes livsbane forstået som sammenhængen mellem liv, læring og arbejde.

Karrierelæring sker på mange forskellige arenaer: rundt om middagsbordet, i vejledningsaktiviteter, i undervisning på skolen, på fritidsjobbet osv. I dette inspirationshæfte har vi valgt at sætte fokus på karrierelæring knyttet til undervisning og vejledning, men hæftets perspektiver vil også være relevante for karrierelæring i andre sammenhænge.

Når vi taler om karrierelæring i undervisning, må den ses i lysets af det enkelte fags formål og indhold. At arbejde med karrierelæringsperspektivet som lærer handler om at se sit eget fag i en kontekst, at se hvordan faget kan understøtte forbindelser mellem skole og samfund. Læreren skal ikke overtage rollen som karrierevejleder, men skal hjælpe børn og unge med at opdage og reflektere over, hvordan faget har relevans i liv, læring og arbejde. Når vi i hæftet anvender begrebet karrierelæring bygger vi på den engelske karriereoretiker Bill Law. Bill Law er særlig optaget af karriereudvikling som et læringsanliggende og mener, at det at træffe valg og tage beslutninger er noget, der må læres på lige fod med fx det at lære at læse, skrive og regne. Det kompetente valg beror på en række færdigheder, og de fleste mennesker har potentiale til udvikling af specifikke færdigheder med det formål at tage vare på egen livs-/ karriereudvikling. På baggrund af disse perspektiver har Law udviklet en model for karrierelæring. Han beskriver niveauerne for karrierelæring således:

Niveauer for karrierelæring

1. At opdage (sensing – finding out)

Sanse, se, høre, opleve, mærke. Få nok indtryk, information og kontakter til at komme videre

2. At ordne (sifting – sorting out)

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

3. At fokusere (focusing – checking out)

Vide, hvem og hvad man skal være opmærksom på, og hvorfor. Mærke og tjekke, hvad der er virkelig vigtigt (for mig og for andre)

4. At forstå (understanding – working out)

Vide, hvordan noget fungerer, og hvilke handlinger, der synes at føre til hvad. Forklare, foregribe
Oversat fra Law (Buhl, 2014; Law, 1999, 2001).

Laws niveauer læses oppefra og ned, således at de første niveauer er forudsætninger for de følgende. Selvom man evt. er kritisk overfor at forstå læring som en lineær hierarkisk proces, som Laws teori kan lægge op til, kan modellen bruges til at analysere, hvilke kompetencer specifikke aktiviteter giver mulighed for at udvikle og træne. Modellen kan også bruges til en analyse af, hvordan læreren og vejlederen kan udvikle en aktivitet, så den bidrager til at understøtte karrierelæring på alle niveauer (Thomsen & Skovhus, 2016). Det er vigtigt, at børn og unge ikke kun får erfaringer med fx 'At opdage'. Aktiviteter må forberedes og bearbejdes sådan, at de kan forstås i en sammenhæng.

Progression i karrierelæring forstås først og fremmest som progression i evnen til at reflektere over eget karriereforløb. Ofte går børn og unge fra oplevelsen af en vejledningsaktivitet til vurdering af om det er noget for dem eller ej, om det de deltog i var sjovt eller ej (Skovhus, n.d.). For at understøtte udvikling af karrierekompetence er det vigtigt, at de hjælpes ind i nogle processer, hvor de får lejlighed til at reflektere mere nuanceret over uddannelses- og jobverdenen og sig selv og andre.

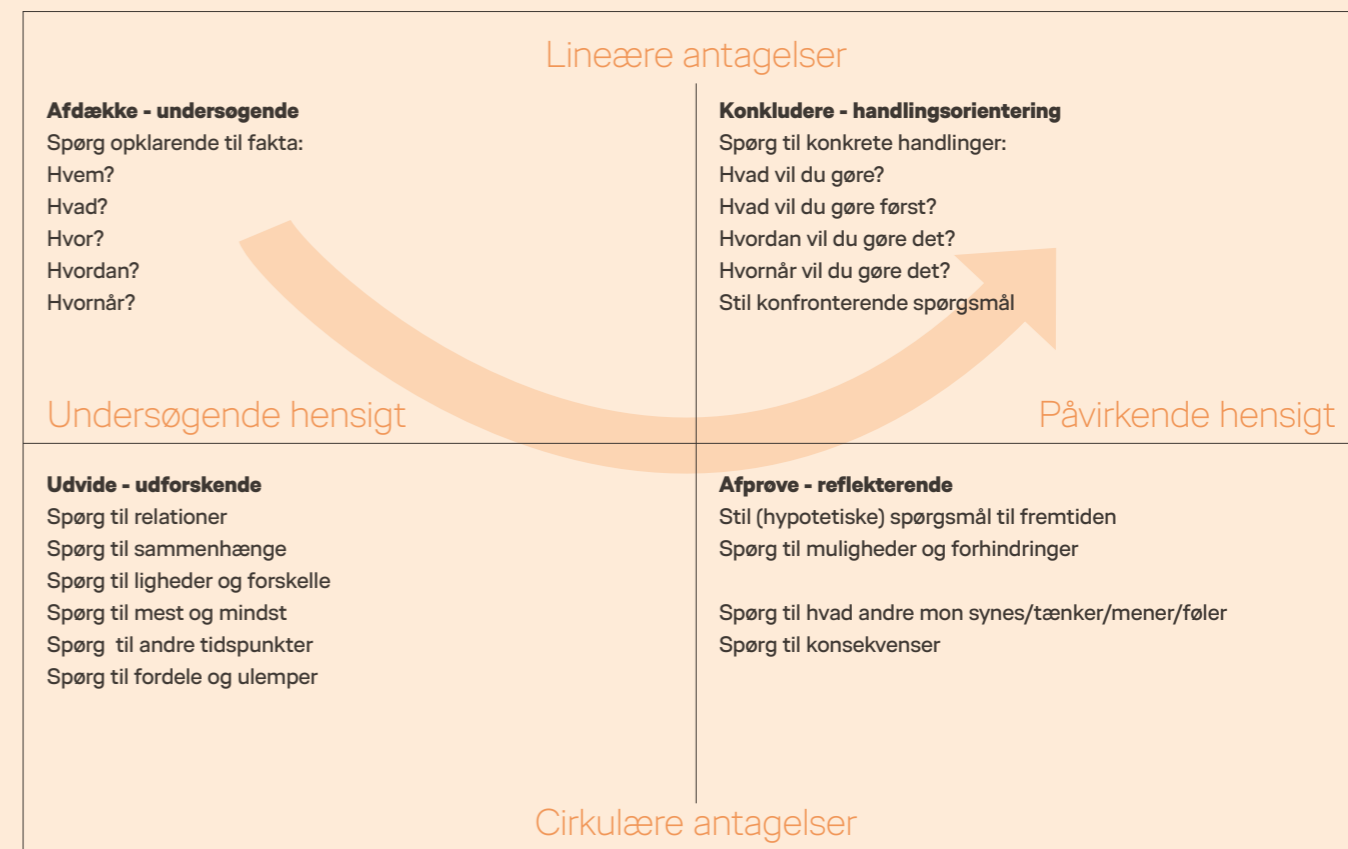
Refleksion

Vi arbejder med forskellige dimensioner af refleksion:

1. Refleksion som eftertanke eller (gen)overvejelse af en situation: Hvad foregik der her? Hvad stod jeg overfor?
2. Refleksion som en proces hvor den reflekterende sætter sin læring i relation til sig selv – til sin selvforståelse og til hvad de påvirkninger man har mødt og møder betyder for en selv. Man vurderer med sin egen identitet som målestok. (Illeris, 2006, pp. 79–83)

Mange unge vurderer vejledningsaktiviteter ud fra, om aktiviteten efter deres vurdering kan bidrage til, at de kan træffe valg af uddannelse. Hvis den unge har truffet valg uddannelse eller hvis aktiviteten, fx besøg på en uddannelsesinstitution, efter den unges opfattelse ikke ligger inden for noget af det, den unge overvejer, og aktiviteten derfor ikke opleves at kunne bidrage til afklaring, kan den unge opleve vejledningsaktiviteten meningsløs. Hvis de unges ejerskab i forhold til vejledningsaktiviteten således afhænger af en umiddelbar oplevelse af nytteværdien, fx i forhold til om aktiviteten opleves at kunne bidrage til et valg af uddannelse - Var dette noget for mig eller ikke – så kan udbyttet af og potentialet for karrierelæring og vejledningen generelt blive for lille (Skovhus, 2014).

Hvis de unge derimod forstår aktiviteterne i et bredere perspektiv, for eksempel 'kendskab til mig selv, mine kompetencer, mit potentiale, min omverden, andre mennesker eller lignende', bliver potentialet for karrierelæring væsentlig større.



Oversigt over spørgsmålstyper (bearbejdet efter (Tomm, 1992))

Forskellige kontekster og aktiviteter fremkalder forskellige former for meningsdannelse og refleksion:

1. Handlinger og beslutninger
2. Mange versioner af et sagsforhold bringes frem i lyset
3. Personlig stillingtagen / beslutning

Alle refleksions-dimensioner er vigtige. I vejledning og undervisning er det vigtigt at tilrettelægge processer, der understøtter, at de unge får mulighed for at reflektere på alle tre områder.

Alle refleksions-dimensioner er vigtige.



Karl Tomms spørgsmålstyper

Med hæftet peger vi på, at det vigtigt at organisere aktiviteter i vejledning og undervisning således, at det understøtter unges refleksive processer – så de unge kommer til at forholde sig til sig selv og andre, deres omverden og muligheder og de overgange, der er i deres tilværelse.

En central aktivitet i vejledning og undervisning er kompetencen til at kunne stille spørgsmål som skaber grundlag for refleksion og læring. Den tyske forsker Karl Tomm fremhæver, at man ofte stiller spørgsmål uden af forholde sig til, hvilke typer af spørgsmål der stilles og hvilke processer man forestiller sig et spørgsmål sætter i gang. Den måde, spørgsmålet stilles på, har også betydning for, hvad der kan svares (Tomm, 1992).

Tomm peger på, at der bag ethvert spørgsmål ligger nogle antagelser og nogle hensigter med spørgsmålet. Antagelserne kan være af lineær eller cirkulær karakter. Hensigterne kan være undersøgende og påvirkende. Når disse akser krydses, dannes en model med fire typer af spørgsmål.

DEL 2 TEORI

De afdækkende, undersøgende spørgsmål

er faktuelle spørgsmål, der giver indsigt i aktuelle den situation. De bidrager til at skabe klarhed over og en fælles forståelse af, hvad samtalens fokus er.

De udvidende, udforskende spørgsmål

bidrager til at få en større og mere nuanceret forståelse af det, der undersøges. Man undersøger, hvordan det, der er fokus på, hænger sammen med andre forhold. Man undersøger sammenhænge, forskelle og ligheder.

De afprøvende og reflekterende spørgsmål

bidrager i særlig grad til at komme til at betragte problemet fra andre vinkler og finde andre perspektiver på det problem, der undersøges. At åbne for ideer til at håndtere problemet – og måske håndtere det anderledes end ung og vejleder/lærer måske havde tænkt i første omgang.

Konkluderende og handlings-orienterede spørgsmål

retter sig mod konkrete handlinger. At træffe en beslutning om hvordan problematikken konkret skal gribes an. Hvad skal der gøres først, hvad skal der gøres herefter osv. I disse spørgsmål kan der også være tale om såkaldte gode råd.

Det er en vigtig pointe, at gode spørgsmål bidrager til, at både spørgeren og den adspurgte får en dybere og mere nuanceret forståelse, får udvidet deres perspektiv og får et bedre grundlag for at handle.

Vores indtryk er, at vejledere og lærere kan have en tendens til primært at stille spørgsmål over midterlinjen, de lineære spørgsmål. Måske fordi man er presset på tid? eller fordi cirkulære spørgsmål er vanskeligere at stille?

Hvis man arbejder over midterlinjen med lineære spørgsmål, vil man fx først afdække, hvad problemet er og dernæst bevæge sig til de konkluderende og handlingsorienterede spørgsmål og angive handlingsforslag. Ved at arbejde på denne måde mistes de potentialer, der er ved de cirkulære spørgsmål – spørgsmålene under midterlinjen. Hvis man primært arbejder med lineære spørgsmål, er der risiko for, at de handlingsforslag, man når frem til, ikke opleves tilgængelige og relevante for den unge, fordi de ikke er baseret på en nuanceret undersøgelse og fordi de måske mere baserer sig på den professionelle antagelse og hensigt med samtalen, frem for den unges antagelse og hensigter.

De udvidende og udforskende spørgsmål og de afprøvende og reflekterende spørgsmål – spørgsmålene under midterlinjen - er cirkulære spørgsmål. De bidrager til at få en øget og mere nuanceret forståelse af problemet og til at se problemet på andre måder. Problemet 'masseres' med afsæt i den unges forståelse. Processer baseret på cirkulære spørgsmål giver et mere solidt grundlag for efterfølgende drøftelser af mulige handlinger, som for eksempel valg, end at gå direkte fra afklaring af problemet til drøftelser af handlinger.

De cirkulære spørgsmål kan bidrage til at støtte den unge i at komme til at forholde sig til spørgsmål, der er centrale ift. udvikling af karrierekompetence – hvem er jeg, og hvem er de andre, hvad synes jeg er vigtigt, og hvad lægger de andre vægt på, hvad er mine og vores muligheder, og hvordan skal jeg og vi håndtere overgange? Hvordan kan jeg skabe sammenhæng i min tilværelse, og hvordan kan jeg træffe valg, jeg bliver glad for?

Litteraturliste

Buhl, R. (2014). Om børn og unges karrierelæring. *Projekt Unge På Tværs, Broen. UU Danmark*. Retrieved from <http://ungepaatvaers.dk/2014/10/21/om-born-og-unges-karrierelaering/>

Buland, T., Mathiesen, I. H., & Mordal, S. (2014). *Æ skønne itj, æ våkne opp kvar dag å vil bli nå nytt æ” – Skolens rådgivning i Møre og Romsdal, Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag*. Trondheim: NTNU Program for lærerutdanning.

Guichard, J. (2001). A century of career education: Review and perspectives. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 1*, 155–176.

Illeris, K. (2006). *Læring*. Roskilde Universitetsforlag.

Law, B. (1999). Career-learning space: New-dots thinking for careers education. *British Journal of Guidance & Counselling, 27* (1), 35–54.

Law, B. (2001). New thinking for connexions and citizenship. The Centre for Guidance Studies for The Career-Learning Network.

Mordal, S., Buland, T., & Mathiesen, I. H. (2015). *Rådgiverrollen - mellom tidstyv og grunnleggende ferdighet*. Trondheim: SINTEF. Retrieved from <https://www.utdanningsforbundet.no/upload/Endelig%20rapport%20r%C3%A5dgiverrollen%20UDF.pdf>

Poulsen, B. K. (2015). Mellem selvforvaltning og statsstyring – perspektiver på karrierekompetencer og folkeskolens emne 'Uddannelse og job'. *Vejlederforum Magasinet, 2*.

Poulsen, B. K., Thomsen, R., Buhl, R. & Hagmayer, I.A. (2016): *Udsyn i udskolingen*. KL & DLF.

Rådet for den Europæiske Union. (2008). Resolution vedtaget af Rådet og repræsentanterne for medlemsstaternes regeringer, forsamlet i Rådet den 21. november 2008, om bedre integration af livslang vejledning i strategierne for livslang læring. Retrieved from <http://iccdpp.org/wp-content/uploads/2014/03/CN-RES-2008-DA.pdf>

Skovhus, R. B. (2014). Fra valg til læring - potentialer i at skifte perspektiv. Unge på Tværs. Retrieved from <http://ungepaatvaers.dk/wp-content/uploads/fravalgt1.pdf>

Skovhus, R. B. (n.d.). *Ph.d. forskning under tilblivelse*. VIA University College og Aarhus Universitet.

Thomsen, R. (2014). *Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv - Karrierevalg og karrierelæring* (Concept note). Oslo: NVL & ELGPN.

Thomsen, R., & Skovhus, R. B. (2016). Karrierekompetence i skolen. In *Utdanningsvalg - identitet og danning*. Gyldendal Akademisk.

Tomm, K. (1992). Er hensigten at stille lineære, cirkulære, strategiske eller reflektive spørgsmål? *Forum, 4*).

Undervisningsministeriet. Bekendtgørelse af lov om folkeskolen (Folkeskoleloven) (2009). Retrieved from <http://www.sslug.dk/~chlor/www.retsinformation.dk/lov/1125580.html>

Utdanningsdirektoratet. Den generelle delen av læreplanen. Retrieved from http://www.udir.no/upload/larerplaner/generell_del/generell_del_lareplanen_bm.pdf

