

Projekt 5.1

## **Projektrapport:**

# **”Vejledningsstrategi og erhvervsvejledning på professionsuddannelser i CVU’er”**

Rapport om projektet ”Vejledningsstrategi og erhvervsvejledning på professionsuddannelser i CVU’er” – et projekt i Videncenter for Uddannelses og Erhvervsvejledning (VUE) i perioden foråret 2007-sommeren 2008.

## Indholdsfortegnelse

1. Projektmedarbejdere .....	3
2. Baggrunden for projektet .....	3
2.1 Projektets formål .....	3
3. Læsevejledning til rapporten .....	3
4. Oversigt over projektets faser .....	3
5. Projektets metode .....	4
5.1 Kvantitativ undersøgelse - spørgeskema .....	4
5.2 Kvalitativ undersøgelse - interviews .....	5
5.2.1 Valg af institutioner for interviews .....	5
5.2.2 Valg af kategorier af informanter på mellemlange videregående uddannelser .....	5
5.2.3 Metode for interviews .....	6
5.2.4 Øvrige informanter .....	7
6. Analyse af datamaterialet .....	8
7. Præsentation og diskussion af resultater fra spørgeskemaundersøgelse og interviews .....	8
7.1 Studievejledningen, organisering og ressourcer .....	8
7.2 Vejledningsstrategier .....	9
7.3 Kvalitetssikring, udvikling og evaluering .....	10
7.4 Strategi, kvalitetssikring og evaluering af vejledning – inspiration til udvikling heraf .....	11
7.4.1 Strategi for studie- og erhvervsvejledning .....	11
7.5 Optagelses- og gennemførelsesvejledning samt erhvervs- og karrierevejledning .....	13
7.5.1 Vejledning ind i uddannelsen - Optagelsesvejledning .....	14
7.5.2 Vejledning gennem uddannelsen - Gennemførelsesvejledning .....	14
7.5.3 Vejledning ud af uddannelse og ind i erhverv – Karriere- og erhvervsvejledning .....	15
7.5.3.1 Praksisbeskrivelser: Eksempler på Karrierevejledning .....	17
8. Vejlederkompetencer .....	20
9. Dilemmaer og rollekonflikter .....	24
10. Formidling af projektet .....	29
11. Konklusion .....	29
12. Udfordringer til vejledning .....	32
Bilag .....	33

## 1. Projektmedarbejdere

Lektor Lene Kjeldsen, Professionshøjskolen København, projektmedarbejder i VUE  
Adjunkt Lone Nordskov Nielsen, Professionshøjskolen VIA, projektmedarbejder i VUE  
Ph.d. studerende, lektor Christian Lystbæk, Professionshøjskolen VIA, projektmedarbejder i VUE  
Lektor Randi Skovhus, Professionshøjskolen VIA – projektleder, projektmedarbejder i VUE

Lektor, uddannelsesleder Solveig Brander, Professionshøjskolen VIA, projektmedarbejder i VUE – udtrådt af projektgruppen i efteråret 2007

## 2. Baggrunden for projektet

Såvel vejledningsreformen som CVU-reformen har været med til at sætte vejledningen på dagsordenen – også på de mellemlange videregående uddannelser.

Regeringens globaliseringsstrategi fremhæver vejledningen på de mellemlange videregående uddannelser som en central aktivitet i bestræbelserne for at nå de nationale mål om, at mindst halvdelen af alle unge skal have en videregående uddannelse, at frafald og omvalg skal mindskes, og at de unge skal kunne se uddannelsernes jobmuligheder. Vejledning på de mellemlange videregående uddannelser skal således organiseres, så der fokuseres på såvel gennemførelsesvejledning som erhvervs- og karrierevejledning.

### 2.1 Projektets formål

Projektets formål har i forlængelse heraf været identifikation af eksisterende vejledningsstrategier samt udvikling af vejledningsstrategier og erhvervsvejledning på professionsuddannelserne.

## 3. Læsevejledning til rapporten

Nedenfor præsenterer vi kort en oversigt over projektets faser, hvorefter vi mere detaljeret præsenterer og diskuterer vores overvejelser og resultater af spørgeskemaundersøgelse og interviews. Herefter præsenteres dilemmaer og problematikker, som er blevet tydelige gennem vores undersøgelse, og afslutningsvis kommer konklusion, perspektivering samt forslag til indsatsområder.

## 4. Oversigt over projektets faser

### Overblik over vejledningsstrategier på professionsuddannelser gennem spørgeskema

Vi udsendte et elektronisk spørgeskema til indsamling af data om vejledningsstrategier på professionsuddannelser i CVU'er.

### **Indblik i vejledningsstrategier på professionsuddannelser gennem interviews**

På baggrund af den kvantitative spørgeskemaundersøgelse udvalgte vi seks professionsuddannelser til interviews. På hver uddannelsesinstitution er hhv. leder, studie- og erhvervsvejleder og én-tre studerende på uddannelsens sidste år interviewet.

Herudover har vi foretaget interviews på tre karrierecentre på uddannelsesinstitutioner med særlig henblik på karriere- og erhvervsvejledning.

### **Formidling af resultater til vejledere og professionsuddannelser gennem idékatalog**

På baggrund af vores materiale fra hhv. spørgeskemaundersøgelsen og interviews har vi udarbejdet et idékatalog for ”good practice” til vejledning på de mellemlange videregående uddannelser.

### **Beskrivelse af projektet gennem rapport**

Desuden findes nærværende rapport, hvor undersøgelsens resultater præsenteres og diskuteres.

## **5. Projektets metode**

### **5.1 Kvantitativ undersøgelse - spørgeskema**

Som optakt til vores projekt udarbejdede vi et elektronisk spørgeskema udsendt via e-mail til samtlige MVU-institutioner (147 i alt) mhp. at indsamle data om eksisterende vejledningsstrategier på professionsuddannelserne. Hensigten med spørgeskemaet var dels at få et samlet overblik over udviklingen på området ift. vejledningsstrategi og erhvervsvejledning, og dels at bruge undersøgelsen til at udvælge et antal institutioner til en mere kvalitativ undersøgelse.

Se bilag 1 for spørgeskema.

I skemaet var der spørgsmål vedrørende:

- Vejlederens formelle kvalifikationer ift. vejledning
- Vejledningens organisering – både eksternt og internt i organisationen
- Ressourcetildeling ift. de ressourcer, uddannelsesinstitutionen bruger på studievejledningen

Derudover var der spørgsmål til strategier i forhold til:

- Optagelsesvejledning
- Gennemførelsesvejledning og fastholdelse
- Karriere- og erhvervsvejledning
- Evaluering, kvalitetssikring og udvikling

En teknisk fejl i skemaet gjorde, at der var et par spørgsmål, der ikke kunne besvares. Det var mange af respondenterne venlige at gøre os opmærksomme på. Fejlen medførte usikkerhed om, hvordan man skulle forholde sig. Vi valgte derfor at udsende spørgeskemaet på ny med en kommentar vedrørende de tekniske problemer. Endvidere var skemaet et ”åbent” skema, forstået på den måde, at det var muligt at gå ind på det flere gange – udfylde det flere gange –

hvilket flere har benyttet sig af. Det har derfor efterfølgende været nødvendigt at renses besvarelserne for gengangere. Samlet set har mange været inde på undersøgelsen. Nogle har påbegyndt den men ikke afsluttet den. Endvidere er der lidt forskellige svarprocenter ved de enkelte spørgsmål. Nogle har således besvaret flere spørgsmål end andre. Overordnet betraget ligger svarprocenten på omkring en tredjedel – ca. 50 institutioner – af de mulige institutioner, hvorfor resultaterne ikke kan betragtes som entydigt repræsentative og dækkende for professionsuddannelserne. På den anden side giver undersøgelsen måske en vis strømpil for, hvordan billedet er på de undersøgte områder på professionsuddannelserne.

## 5.2 Kvalitativ undersøgelse - interviews

### 5.2.1 Valg af institutioner til interviews

På baggrund af den kvantitative spørgeskemaundersøgelse udvalgte vi seks mellemlange videregående uddannelser til interviews.

Vi valgte uddannelserne ud fra nedenstående kriterier, som, vi formodede, kunne bidrage til forskellighed i informanternes besvarelser og dermed give et nuanceret billede af vejledning samt afspejle noget af den mangfoldighed, der er indenfor området.

Vi kan ikke entydigt konkludere på, hvorvidt de pågældende kriterier har bidraget til nuancering, da området er så forskelligt.

Kriterier:

- Institutioner der på baggrund af besvarelserne så ud til at være længst fremme ift. udvikling af vejledningsstrategi
- Interviews på både store og små uddannelsesinstitutioner
- Geografisk spredning af institutioner til interviews
- Forskellige typer af uddannelser – bl.a. har vi valgt sygeplejerske-, lærer- og pædagoguddannelsen som store optagelsesgrupper samt mindre uddannelsesområder

Følgende uddannelsesinstitutioner blev udvalgt til interviews:

- |  |                               |
|--|-------------------------------|
| ▪ CVU Syd, Nykøbing Falster                        | Sygeplejerskeuddannelsen      |
| ▪ CVU Sønderjylland, Haderslev                     | Læreruddannelsen              |
| ▪ Den Sociale Højskole, Odense (Enkeltstående MVU) | Socialrådgiveruddannelsen     |
| ▪ JCVU, Randers                                    | Afspændingspædagoguddannelsen |
| ▪ CVU Sønderjylland, Aabenraa                      | Pædagoguddannelsen            |
| ▪ CVU Midt-Vest, Viborg                            | Animationsværkstedet          |

### 5.2.2 Valg af kategorier af informanter på mellemlange videregående uddannelser

På hver af disse seks uddannelsesinstitutioner har vi foretaget tre interviews med hhv.

- leder (uddannelseschef, studierektor)
- studie- og erhvervsvejleder
- én-tre studerende på uddannelsens sidste år

### Baggrund for valg af de tre kategorier til interviews

## Leder

Vi valgte at interviewe ledere, da vi formodede, at lederne kunne bidrage med et institutionsperspektiv på vejledning, prioriteringer og ressourcetildeling ift. vejledningsområdet samt perspektiver på strategiudvikling, og hvordan disse tænkes sammen med det øvrige CVU – nu professionshøjskole.

## Studie- og erhvervsvejleder

Studievejledere blev interviewet, da det er dem, der konkret arbejder med vejledning, og vi ønskede indsigt i, hvordan de oplever deres rolle, hvilke dilemmaer de møder, og hvordan de forholder sig til disse.

## Studerende

Vi valgte at interviewe studerende, der snart afsluttede uddannelsen, da vi således fik mulighed for indblik i deres oplevelse af behov for karrierevejledning – idet vi antager, at dette eventuelle behov kan opleves særligt fremtrædende, når uddannelsen snart afsluttes.

Vi bad lederen eller studievejlederen på uddannelsesinstitutionen om at tage kontakt til ca. to studerende til interview. På nogle uddannelsesinstitutioner var det kun muligt at lave aftale med en enkelt studerende, hvorfor antallet af studerende til (fokusgruppe)interviews varierer mellem én-tre. På flere uddannelsesinstitutioner var de studerende, som vi interviewede, aktive i fx De Studerendes Råd, og de studerende var generelt eksempler på engagerede og reflekterende studerende. Ingen af de interviewede studerende gav udtryk for, at de undervejs i uddannelsen havde overvejet at afbryde uddannelsen, og vi har således ikke udsagn omkring vejledning fra studerende, der selv har overvejet ophør.

Vi interviewede flere steder først lederen, herefter studievejlederen og endelig den/de studerende, om end rækkefølgen på nogle institutioner af praktiske årsager var anderledes. Tanken med den nævnte rækkefølge for interviews var, at det første interview med lederen kunne give indsigt i de overordnede strategier og prioriteringer for vejledning, som det kunne have betydning for os at kende til ved interview af studievejlederen. Kendskab til de af studievejlederen oplevede dilemmaer og problematikker omkring vejledning kunne være hensigtsmæssige at kende til ved interview med de studerende, da det bl.a. gav mulighed for at spørge ind til de studerendes oplevelse af disse. Andre begrundelser for andre rækkefølger af interviews kan også findes, og vi kan ikke af interviewene på de seks institutioner konkludere, hvorvidt denne rækkefølge har været gavnlige og betydningsfulde.

I bilag 2 ses introduktionsbrevet vedr. forespørgsel om interview.

### 5.2.3 Interviewmetode

Interviewene er gennemført som semistrukturerede kvalitative interviews, hvortil vi har hentet inspiration hos Steinar Kvale, der med bogen ”Inter Views” behandler det kvalitative interview.

Forud for interviewene er udarbejdet en interviewguide med tematikker for hhv. studerende, vejledere og ledere (bilag 3). Denne har været styrende for interviewene, om end vores under-

søgelse også hviler på informanternes egne fortællinger i samtalen, hvilket fx det forholdsvist store fokus på praksisbeskrivelser afspejler.

Forud for interviewene præsenterede vi institutionerne for projektets overordnede formål:

”Det overordnede formål med dette projekt er at indsamle, bearbejde og skabe viden om vejledningsstrategier på professionsuddannelserne og, på baggrund heraf, at bidrage med forslag til udvikling af vejledningsstrategier og erhvervsvejledning på professionsuddannelserne.

Det er projektets mål at indsamle data om eksisterende vejledningsstrategier på professionsuddannelser i CVU’er således, at der kan skabes et overblik over, hvordan vejledningen er organiseret på landets CVU’er. I undersøgelsen fokuseres bl.a. på optagelsesvejledning, gennemførelsesvejledning, frafaldsbekæmpelse og erhvervsvejledning”. (se også [www.vejledning.net](http://www.vejledning.net))

Informanterne kendte således ikke i detaljer tematikkerne for interviewene men kun projektets overordnede formål.

#### 5.2.4 Øvrige informanter

Af materialet fra spørgeskemaundersøgelsen samt interviewene ses, at mange professionsuddannelser prioriterer erhvervs- og karrierevejledning væsentlig mindre end hhv. optagelses- og gennemførelsesvejledning. Vores materiale giver altså kun i mindre grad inspiration til og indsigt i karrierevejledning, hvorfor vi har fundet det relevant at rette blikket ud og hente inspiration fra andre steder, hvor der sættes særligt fokus på området. Vi har interviewet to vejledere på Karrierecentret på Handelshøjskolen, Århus Universitet og én vejleder på Karrierecentret på Humaniora, Københavns Universitet, som repræsenterer lange og ret forskellige videregående uddannelser. Desuden har vi interviewet to vejledere på Karrierecentret, Høgskolan i Halmstad for også at få inspiration fra en uddannelsesinstitution, som ligger på samme niveau som professionsuddannelserne i Danmark, som nærværende projekt sætter fokus på.

Også ved disse interviews kendte informanterne således kun projektets overordnede formål og ikke i detaljer tematikkerne for interviewene.

Interviewguiden ses i bilag 4.

Vi blev på alle institutioner mødt med stor velvillighed, imødekommenhed og interesse.

## 6. Analyse af datamaterialet

Datamaterialet blev analyseret ud fra en interesse i

- at kunne beskrive, hvordan vejledningen, herunder erhvervs-/karrierevejledningen er organiseret og prioriteret på professionsuddannelserne på landets CVU'er
- at kunne uddrage indikatorer for god praksis
- at identificere fokuspunkter for udvikling af vejledningsstrategi på organisationsniveau

På baggrund af vores materiale fra hhv. spørgeskemaundersøgelsen og interviews har vi udarbejdet et idékatalog for "good practice" til vejledning på de mellemlange videregående uddannelser. Idékataloget er udarbejdet på baggrund af vejledning på en række forskellige typer uddannelser og henvender sig til forskellige typer uddannelser. Der er således ikke tale om "best-practice"-eksempler, men netop om et idékatalog. Det er således også klart, at idékataloget ikke afspejler alle gode idéer for vejledning på alle mellemlange videregående uddannelser.

Idékataloget sætter fokus på følgende områder

- Optagelsesvejledning
- Gennemførelsesvejledning
- Erhvervs- og karrierevejledning, herunder tre praksisbeskrivelser
- Vejlederkompetencer
- Strategi, kvalitetssikring og evaluering af vejledning
- Dilemmaer og rollekonflikter i vejledning

Under de enkelte punkter i idékataloget findes en beskrivelse af, hvordan området kan forstås, hvad det kan bidrage med i vejledningssammenhæng samt mulige risici. Enkelte områder suppleres med konkrete eksempler hentet fra interviews.

## 7. Præsentation og diskussion af resultater fra spørgeskemaundersøgelse og interviews

Resultatet af den kvantitative spørgeskemaundersøgelse opgøres i procenter, idet der gøres opmærksom på, at procentsatserne i et vist omfang dækker over et forskelligt antal respondenter på de forskellige spørgsmål.

### 7.1 Studievejledningen, organisering og ressourcer

På spørgsmålet, om studievejlederne har formelle kvalifikationer ift. vejledningsfunktionen, svarer 57 % "ja" til formelle kvalifikationer, mens 26 % svarer, at det kun er tilfældet i nogle tilfælde, og 17 % svarer "nej".

Vi kan ud fra undersøgelsen desværre ikke se, hvilke formelle vejledningskvalifikationer studievejlederne har.

Studentervejlederne har i betydeligt mindre omfang end studievejlederne deltaget i kurser/uddannelse rettet mod vejlederfunktionen. Kun 27 % af studentervejlederne har deltaget, mens 48 % svarer ”nej”, og 25 % svarer ”kun i nogle tilfælde”.

Antallet af studievejledere varierer meget på de enkelte institutioner afhængig af, hvordan man har organiseret studievejledningen.

Mht. til ressourcer angiver hovedparten, 88 % (svarende til 45 respondenter), at de har en økonomisk ramme på 0-499.000 kr., og 12 % (seks respondenter) svarer, at rammen er på 500.000- 999.000 kr.

Timetildelingen til studievejledningen ligger for 49 %'s vedkommende på 0-499 timer, mens 26 % svarer ”500-999 timer”, og 8 % svarer ”1000-1499 timer”. Endelig angiver 17 %, at de har 1500 eller flere timer – heraf har 11 % 1500-1999 timer og 6 % 2000 timer og derover.

Ressourcerne i studievejledningen anvendes først og fremmest til gennemførelsesvejledning og frafaldsbekæmpelse, idet hele 75 % angiver, at de anvender flest ressourcer her. 25 % angiver optagelsesvejledning, og ingen har anført erhvervs- og karrierevejledning som det område, de anvender flest ressourcer på.

Studievejledninger har derudover hos de fleste respondenter en fast struktur og organisering. 84 % angiver, at dette er tilfældet, mens 16 % svarer ”nej”.

På samme måde er der en fast leder af studievejledningen på institutionen i 84 % tilfælde, mens det ikke gælder for de øvrige 16 %.

Underviserne bliver også i stort omfang inddraget i vejledningsopgaver – hele 86 % svarer ”ja” på dette spørgsmål. Det samme gør sig gældende for andet administrativt personale, hvor 95 % svarer ”ja” til, at disse bliver inddraget i studievejledningsopgaver.

Forskellige personalegrupper med forskellig uddannelsesbaggrund tager sig altså i større eller mindre udstrækning af vejledning.

Når det drejer sig om eksterne samarbejdspartnere, angiver hele 93 %, at de har sådanne.

## 7.2 Vejledningsstrategier

Som det fremgår af projektets titel, ”Vejledningsstrategi og erhvervsvejledning på professionsuddannelser i CVU'er”, var det et fokuspunkt at undersøge vejledningsstrategier på uddannelsesinstitutionerne.

På spørgsmålet om hvorvidt institutionen har udviklet strategier på hhv. optagelsesvejledning, gennemførelsesvejledning og frafaldsbekæmpelse og erhvervs- og karrierevejledning, er dette tilfældet for de fleste, når det drejer sig om optagelses- og gennemførelsesvejledning – hhv. 81 % og 77 %, mens det kun er tilfældet for 43 %, når det drejer sig om erhvervs- og udslningsvejledning. 27 % er dog startet på processen på dette område.

På samme måde er der også flere, nemlig hhv. 93 % og 96 %, der har implementeret konkrete tiltag på optagelses- og indslusningsvejledning og gennemførelsesvejledning og frafaldsbe-

kæmpelse, end når det drejer sig om erhvervs- og udslusningsvejledning, hvor kun 63 % svarer ”ja” på dette spørgsmål.

Ret mange institutioner angav altså i spørgeskemaet at have eller være i gang med strategiudvikling, særligt på optagelses- og gennemførelsesvejledningsfeltet. Ved interviewene mødte vi i højere grad beskrivelse og diskussion af praksisproblemstillinger end egentlige strategiske overvejelser omkring vejledning, hvilket afspejlede, at flere institutioner ikke var så langt med udvikling af vejledningsstrategi på organisationsniveau, som man på baggrund af besvarelsen af spørgeskemaundersøgelsen kunne formode. Dette overraskede os, da vi ved udvælgelsen af konkrete institutioner for interviews bl.a. netop lagde vægt på at vælge institutioner ud, som på baggrund af besvarelsene så ud til at være længst fremme ift. udvikling af vejledningsstrategi. Vi har således ikke kunnet identificere og beskrive egentlige vejledningsstrategier, men kan primært pege på, at der er behov for udvikling heraf. Refleksion over og diskussion af hvad god vejledning er, hvilke problematikker, denne skal imødegå, og heraf følgende udvikling af strategier for vejledning er væsentlig. Tilsyneladende er meget viden vedr. vejledning knyttet til den enkelte vejleder og uden en overordnet strategi for vejledning, og der er risiko for, at denne viden forsvinder ud af organisationen, hvis vejlederen ikke længere er ansat.

At egentlige strategier for vejledning som nævnt ikke var særlig synlige i vores materiale, og at materialet derfor ikke kunne danne grundlag for en egentlig videreudvikling af vejledningsstrategier, men i højere grad afspejlede vejledningens mangfoldighed, fik den betydning for projektet, at vi valgte at udarbejde et idékatalog for ”good practice” (se herom senere) til vejledning på de mellemlange videregående uddannelser.

### 7.3 Kvalitetssikring, udvikling og evaluering

På spørgsmålet om institutionen har opstillet målsætninger for kvalitetssikring, udvikling og evaluering på vejledningsområdet *generelt*, angiver 30 % ”ja” og 43 %, at de er startet på processen, mens 27 % svarer ”nej”. Hovedparten af respondenterne må således siges at have fokus på området, overordnet set.

På spørgsmålet om institutionen har opstillet målsætninger for kvalitetssikring, når det drejer sig om optag, gennemførelse og karriere- og erhvervsvejledning, svarer 58 %, at de har eller er startet på processen, når det drejer sig om optagelsesvejledning. 70 % angiver på samme måde, at de har eller er startet på processen, når det drejer sig om gennemførelsesvejledning og frafaldsbekæmpelse, mens kun 37 % svarer, at de har opstillet målsætninger eller er startet på processen, når det drejer sig om erhvervs- og karrierevejledning.

Endelig blev respondenterne bedt om at angive, hvorvidt de har opstillet målsætninger for evaluering, igen ift. optag, gennemførelse og udslusning.

Igen er der færrest, nemlig 7 %, der angiver, at de har opstillet målsætninger for evaluering, når det drejer sig om erhvervs- og karrierevejledning, mens det er tilfældet for 16 %, når det drejer sig om optagelsesvejledning, og 33 %, når det drejer sig om gennemførelsesvejledning og frafaldsbekæmpelse. 20 % angiver, at de er startet på processen ved optag og indslusning, 26 % ved gennemførelse og frafald og 23 % ved erhvervs- og karrierevejledning.

## 7.4 Strategi, kvalitetssikring og evaluering af vejledning – inspiration til udvikling heraf

Det kan forventes, at det fremover vil blive et krav til vejledningen på forskellige niveauer, at der fastsættes bestemmelser om kvalitetsudvikling og kvalitetssikring af vejledningsaktiviteterne. Fra centralt hold vil der formodentlig blive opstillet præcise definitioner på de opstillede indikatorer som konkrete anvisninger på, hvorledes data kan indsamles, bearbejdes og offentliggøres.

Beslutningstagerne på forskellige niveauer har behov for informationer om fx ressourceforbrug og produktionens omfang mhp. at kunne vurdere produktiviteten i en vejledningsenhed, og hvilken effekt vejledningen har ift. overordnede målsætninger på uddannelsesområdet.

De enkelte aktører har i denne sammenhæng ligeledes behov for at kunne sammenligne resultater og effekter af indsatsen på forskellige niveauer. Da konkurrencen er øget og økonomien presset, vil mange uddannelsesinstitutioner have en klar interesse i at optimere deres vejledningsindsats og dermed kvalitetssikre og -udvikle vejledningsaktiviteterne.

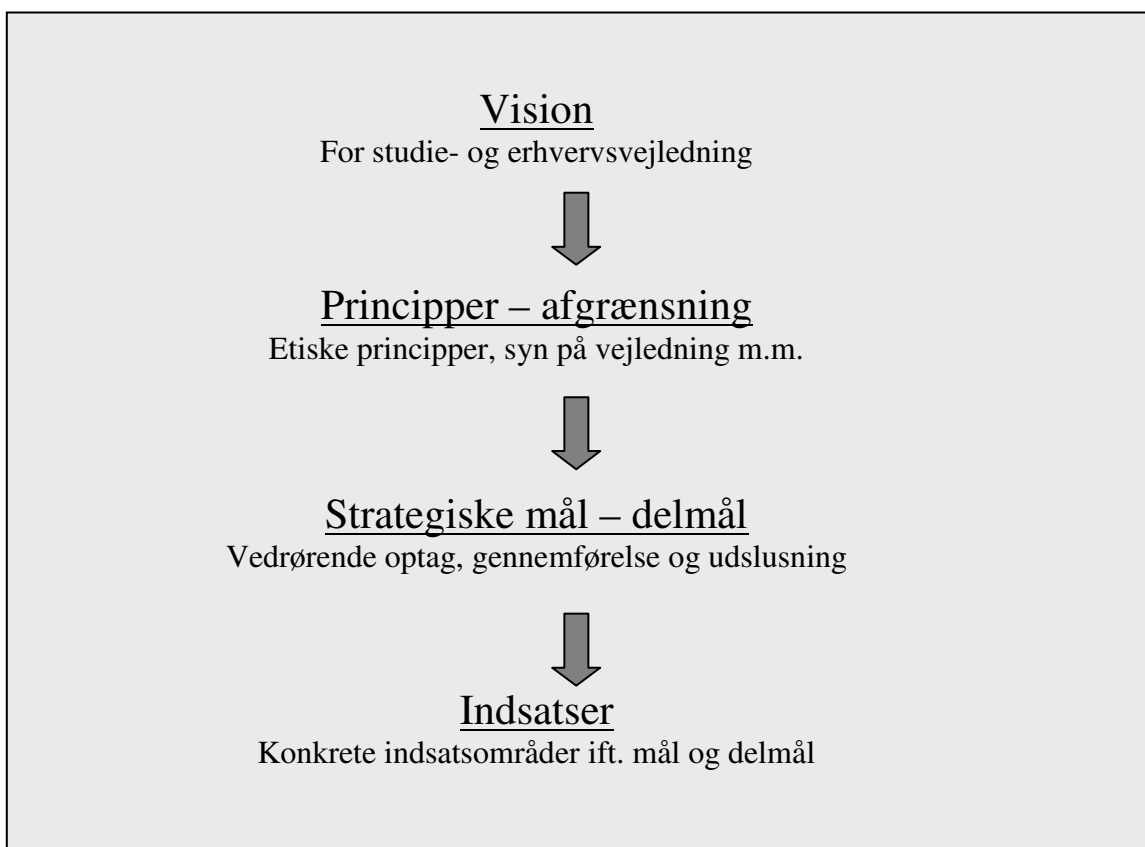
Det kan forventes, at der således fremover vil komme et øget fokus på uddannelsesinstitutionernes kvalitetsudvikling, kvalitetssikring og evaluering.

De definitioner og indikatorer, der bliver opstillet fra centralt hold, vil formodentlig bygge på eksisterende data samt periodevise aktør- og brugerundersøgelser. For at kunne udvikle institutionen internt og øge effekten af vejledningsindsatsen kan der derfor tænkes at være brug for mere målrettede og specifikke tiltag ift. institutionens og brugernes behov.

På institutionsniveau handler det om ressourcer og kapacitet, om hvor mange områder, der skal kvalitetssikres og evalueres, hvad de overordnede politiske krav bliver, samt hvor institutionen kan have nogle klare egeninteresser i at forbedre eller effektivisere vejledningsindsatsen.

### 7.4.1 Strategi for studie- og erhvervsvejledning

Da hverken den kvantitative eller kvalitative undersøgelse af de mellemlange videregående uddannelser har bibragt meget i relation til strategiudvikling, kvalitetssikring og evaluering, har vi fundet inspiration til dette område fra bl.a. *Københavns Universitets strategi for studie- og erhvervsvejledning*, hvor man har udarbejdet en udførlig plan for udformningen og implementeringen af en konkret og sammenhængende strategi for studie- og erhvervsvejledningen.



Når det drejer sig om visionen for studie- og erhvervsvejledning, afhænger denne selvsagt af den pågældende institution og uddannelsesområdet, men visionen må betragtes som det overordnede, og det som strategi, mål og indsatser skal leve op til for at opfylde institutionens og myndighedernes krav.

Fx går visionen for Studie- og erhvervsvejledningen på Københavns Universitet ud på:

*”At den skal bidrage til, at den studerende bliver motiveret og får optimalt udbytte af sin uddannelse, og får grundlag til at træffe kvalificerede beslutninger angående sit uddannelsesforløb og sine erhvervs muligheder”.*

Mht. principper og afgrænsning handler det om, hvilke etiske retningslinjer og principper studie- og erhvervsvejledningen bygger på, på den pågældende institution. Det kan fx være de etiske principper for studie- og erhvervsvejledning udarbejdet af FUE (Fællesrådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning).

Derudover handler det om, hvordan studie- og erhvervsvejledningen indgår i institutionens samlede organisation og funktion: Hvad defineres som vejledning, hvad hører under studie- og erhvervsvejledningen, og hvad hører under andre instanser – enten internt eller eksternt.

Strategiske mål og delmål kan sætte fokus på særlige områder, som institutionen ønsker at fremme indenfor en given tidsramme. Det kunne dreje sig om en lang række områder, fx kvaliteten af vejledningen, vejledningens synlighed og tilgængelighed, at nedbringe forsinkelser i

studiet og frafald, at øge de studerendes arbejdsmarkedsberedskab, vejledernes kompetencer, uddannelse og professionalisme, kvalitetssikring og evaluering og lovkrav til området.

Eksempler på områder, der kunne indgå i udvikling af strategiske mål og delmål ift. kvalitetssikring og evaluering:

- Opstilling af fælles standarder for kvalitetssikring og evaluering af den daglige vejledningsindsats på alle vejledningsniveauer, fx henvendelsesstatistik, gennemførelsesstatistik, evaluering, brugerundersøgelser m.v.
- Udvikling og afprøvning af modeller for kvalitetssikring og evaluering af den daglige vejledningsindsats.
- Udvikling og målretning af institutionens hjemmeside mod de uddannelsessøgendes behov, så der er sikret nem adgang til korrekt information om institutionens uddannelse, karrieresigte og studie- og erhvervsvejledning.
- Udvikling af minimumsstandarder for det gode indslusningsforløb. Herunder sikring af, at den studerendes valg af studie foregår på et kvalificeret grundlag, og at studie- og erhvervsvejledningen bliver en del af den sociale integration af de nye studerende på uddannelsen.
- Udvikling af standarder for opfølgning på studerende, der er frafaldstruede pga. manglende studieaktivitet, der har problemer med at leve op til studiets krav, der ikke har beståede eksaminer m.m.
- Udvikling af standarder for det gode udslusningsforløb: Karrieremuligheder, overgang til arbejdsmarkedet og efter - videreuddannelsesmuligheder.
- Udvikling af IT-systemer til understøttelse af vejledningsaktiviteterne vedr. fx studieinaktivitet.
- Udarbejdning af årsplaner for studie- og erhvervsvejledningen på institutionen med mål og delmål, indikatorer for kvalitetssikring af den daglige vejledningsindsats, herunder evaluering og effektmåling, samt konkrete tiltag på de forskellige vejledningsområder.

## **7.5 Optagelses- og gennemførelsesvejledning samt erhvervs- og karrierevejledning.**

Af både spørgeskemaundersøgelsen og interviews fremgår det, at optagelses- og gennemførelsesvejledning prioriteres væsentligt højere end erhvervs- og karrierevejledning.

### 7.5.1 Vejledning ind i uddannelsen - Optagelsesvejledning

Optagelsesvejledning omfatter aktiviteter, der søger at gøre uddannelsen synlig og interessant for den potentielle ansøger samt vejledning omkring optagelseskriterier og -procedurer.

Interviewene afspejler, at der er stor idérigdom mht. optagelsesvejledning, som fx strækker sig over så forskellige områder som

- traditionel annoncering og åbent hus
- i samarbejde med professionen at udvikle tilbud om erhvervspraktik
- optagelsessamtaler med udvalgte grupper af studerende

Denne mangfoldighed afspejler sandsynligvis bl.a., at uddannelsesinstitutionerne, og især uddannelsesinstitutioner i udkantsområder med forholdsvis lav søgning, er økonomisk trængte bl.a. pga. faldende ansøgstal. Det er således meget væsentligt for disse at arbejde for rekruttering af studerende. For de uddannelsesinstitutioner, som har flere ansøgere, end de optager, er det væsentligt, at de studerende, der optages, vil kunne gennemføre uddannelsen, således at alle studiepladser så vidt muligt er optaget gennem hele studieforløbet.

Uddannelsesinstitutionerne står formodentligt ofte i prioriteringssituationer, når de skal afgøre hvor mange ressourcer, der skal anvendes ift. rekruttering.

### 7.5.2 Vejledning gennem uddannelsen - Gennemførelsesvejledning

Denne vejledning omfatter vejledning, som kan bidrage til, at den studerendes studiekompetencer udvikles ift. at gennemføre uddannelsen, generelle vejledningstiltag, fx ift. valg på uddannelsen, samt vejledning af studerende med andre behov for vejledning.

Det kan også omfatte vejledning af studerende, der ønsker at ophøre med uddannelsen.

Af materialet fra spørgeskemaundersøgelse og interviews ses, at der også ift. gennemførelsesvejledning er stor idérigdom mht. gennemførelsesvejledning, som fx strækker sig over så forskellige områder som

- identificering af behov for studiestøttende tiltag
- organisering af studiegrupper
- opsøgende kontakt til studerende, der af forskellige årsager holder pause i deres studieforløb

Undersøgelsen viser, at forholdsvis mange af vejledningens ressourcer anvendes på vejledning i denne kategori.

Baggrunden for de mange initiativer og forholdsvis store ressourceforbrug på gennemførelsesvejledningsområdet kan naturligvis skyldes flere forhold, fx

- at man som uddannelsesinstitutioner ønsker at bidrage til, at 50 % af en ungdomsårgang tager en videregående uddannelse, jf. Velfærdsaftalen (2006)
- omsorg for den enkelte studerende ift. at støtte vedkommende i at få en uddannelse
- at uddannelsesinstitutionen er økonomisk afhængig af antallet af studerende, jf. taksa-meterordningen

I flere interviews med hhv. ledere og vejledere ses særligt fokus på det økonomiske aspekt ift. uddannelsesinstitutionen. Ikke sådan at forstå, at der ikke er fokus på og ønske om, at vejledningen tager udgangspunkt i den enkelte studerendes interesser og behov, men snarere forstået således at økonomiske overvejelser og måske økonomiproblemer er en del af hverdagen på mange uddannelsesinstitutioner. Det forholdsvis store fokus på gennemførelse af studiet kan muligvis have den betydning, at der i vejledningen er større fokus på at vejlede ift. fastholdelse af den studerende på studiet end fokus på at vejlede den studerende, der ønsker ophør, ud af studiet og evt. over i en anden uddannelse. De studerende, vi har interviewet, har ikke haft overvejelser vedr. afbrydelse af studieforløbet, og vi har således ikke udtalelser fra studerende, der understøtter ovennævnte. Dette fokus på institutionens økonomi perspektiveres af følgende udtalelse fra en leder med henvisning til institutionens økonomi: ”Når de [studerende] først er kommet indenfor døren, er de nærmest bundet til stolen”.

### **7.5.3 Vejledning ud af uddannelse og ind i erhverv – Karriere- og erhvervsvejledning**

Dette omfatter vejledningsaktiviteter, som på forskellig måde skal støtte de studerende i deres indtræden på arbejdsmarkedet som nyuddannede samt deres videre karriere- og kompetenceudvikling.

Af materialet fra spørgeskemaundersøgelse samt interviews ses det, at mange professionsuddannelser prioriterer erhvervs- og karrierevejledning væsentlig mindre end hhv. optagelses- og gennemførelsesvejledning, hvorfor man formodentlig ift. erhvervs- og karrierevejledning er mere tøvende ift. at gå i gang med opstilling af målsætninger.

Det har via undersøgelsen ikke været muligt at finde et entydigt mønster, ift. om opstilling af målsætninger eller start på processen i forbindelse med erhvervs- og udslusningsvejledning kan relateres til fx uddannelsestype eller ressourcefordeling til studievejledningen.

Af de institutioner, som nævner konkrete tiltag rettet mod erhvervs- og karrierevejledning, fortæller flere, at de pågældende tiltag har været prøvet for nogle år siden, men at der ikke aktuelt fokuseres på området.

Af vejledningsaktiviteter nævnes fx

- Orienteringsarrangementer i samarbejde med faglige foreninger
- Beskæftigelsesdag, hvor færdiguddannede fortæller om, hvad de arbejder med, og hvordan de har fået arbejde
- Jobsøgningskurser

Som det fremgår, tager andre instanser, herunder fagforeninger, sig af en del af den karrierevejledning, der foregår.

Det mindre fokus på erhvervs-/karrierevejledningen afspejler muligvis institutionernes situation på den måde, at det bl.a. er centralt for institutionerne at arbejde for rekruttering og fastholdelse af studerende, idet institutionerne er helt afhængige af de studerende som økonomisk grundlag.

Da frafaldet på mange professionsuddannelser er relativt stort, er det formodentlig meget naturligt, at der er større fokus på gennemførelsesvejledning og frafaldsbekæmpelse end på erhvervs- og udslusningsvejledning, og overvejelserne nævnt ovenfor gør sig formodentlig også gældende her. Man prioriterer det, der umiddelbart er relevant, og som giver et økonomisk afkast for institutionen – nemlig optag og gennemførelse. Når optagelses- og gennemførelsesvejledning prioriteres højt, bliver der således sandsynligvis færre ressourcer til opdyrkning af mere upåagtede vejledningsområder som fx karrierevejledning.

Som begrundelser for, at der ikke aktuelt fokuseres på erhvervs- og karrierevejledning på institutionen, nævner flere, at de i øjeblikket uddanner til næsten fuld beskæftigelse, hvorfor institutionen ikke har valgt at prioritere området. Desuden nævner flere, at de studerende af samme årsag ikke efterspørger denne form for vejledning.

Mange professionsuddannelser retter sig som udgangspunkt mod et nærmere defineret arbejdsmarked; Læser man til pædagog bliver man ansat i en daginstitution eller indenfor specialområdet, som de studerende også undervejs i studiet har stiftet bekendtskab med i form af praktikker. At arbejdsmarkedet således er defineret og kan opleves forholdsvis velkendt som følge af – for mange uddannelsers vedkommende – flere praktikker, er et andet aspekt, der nævnes at have betydning for størrelsesordenen af denne vejledning.

Det var da også de studerende på uddannelser, der ikke uddanner til et konkret veldefineret arbejdsmarked, der i størst udstrækning havde ønske om karrierevejledning i relation til, at de ”skulle ud og skabe deres eget job”.

### **Hvad kan karriere- og erhvervsvejledning bidrage med set i lyset af ovenstående?**

Karriere- og erhvervsvejledning vil kunne bidrage til, at uddannelsen, og de muligheder uddannelsen kan give, ses bredere end kun rettet mod det traditionelle arbejdsmarked.

Sættes der under uddannelsen fokus på arbejdsmarkedet, relevante kompetencer m.v. i forhold hertil, kan det bidrage positivt til nogle studerendes oplevelse af mening med studiet og herunder også bidrage til at fastholde studerende, der undervejs i studiet opdager, at de ikke er interesserede i ansættelse indenfor det traditionelle arbejdsmarked. Hvis de studerende har øje for, at der kan være andre muligheder, kan de evt. i højere grad overveje at blive på uddannelsen.

Hvis dette formidles bredere, således at også potentielle ansøgere får anledning til at betragte uddannelsen som bredt kvalificerende og ikke kun som vejen ind i en konkret profession, som evt. kan opleves snæver, kan dette også være væsentligt ift. tiltrækning af ansøgere.

Den begrænsede interesse for karriere- og erhvervsvejledning kan således have latent betydning for frafald og rekruttering.

Uddannelserne og herunder den studerende står overfor udfordringen at kunne beskrive, hvilke kompetencer den studerende har erhvervet gennem uddannelsen, og kunne tydeliggøre dem i forbindelse med et alternativt arbejdsmarked – og at dette kan formidles relevant.

Datamaterialet giver altså kun i mindre grad inspiration til karrierevejledning, hvorfor vi har fundet det relevant at rette blikket ud og hente inspiration fra andre steder, hvor der sættes sær-

ligt fokus på området. Vi har interviewet vejledere på hhv. Karrierecentret på Handelshøjskolen, Århus Universitet og Karrierecentret på Humaniora, Københavns Universitet, som begge repræsenterer lange og ret forskellige videregående uddannelser. Desuden har vi interviewet en vejleder på Karrierecentret, Högskolan i Halmstad for også at få inspiration fra en uddannelsesinstitution, som ligger på samme niveau som professionsuddannelserne i Danmark, som nærværende projekt sætter fokus på. I det følgende præsenteres praksis eksempler fra de tre uddannelsesinstitutioner.

### 7.5.3.1 Praksisbeskrivelser: Eksempler på Karrierevejledning

#### **Karrierecentret på Handelshøjskolen i Århus.**

Karrierecentret på Handelshøjskolen er forholdsvis nyt. Det blev oprettet i begyndelsen af 2006, og det flyttede ind i hovedbygningen på Handelshøjskolen i foråret 2007. Centret er placeret meget centralt lige overfor hovedindgangen.

Denne placering har stor betydning for centrets synlighed, ligesom der sendes et signal om vigtigheden til hhv. studerende og virksomheder.

Centret har primært kontakt med de studerende fra slutningen af bachelorperioden og på kandidatuddannelsen.

*”Idéen med centret er ift. de studerende, at bryde muren til virkeligheden ned – og at åbne de studerendes øjne for andre veje, man kan gå med sin uddannelse”.*

Karrierecentrets aktiviteter omfatter bl.a.:

- Formidling af studiejobs
  - Jobbank med relevante studiejobs eller jobs, der kan søges, efter at specialet er afleveret
  - Virksomhedskontakter, herunder praktikkontakter
- Centret har et stort kendskab til forskellige virksomheder. Dette giver også gode muligheder for at skrive speciale tilknyttet en virksomhed

Forskellige relevante arrangementer:

- En gang om ugen er en virksomhed repræsenteret i centret, som de studerende kan tale med og stille spørgsmål til, fx om løn- og arbejdsvilkår, personalegoder, krav til CV'er m.m.
- En gang om ugen er der ekstern rådgivning ved udvalgte a-kasser
- Arrangementer for internationale studenter
- Arrangementer for iværksættere
- Besøg på virksomhedsmesser
- Udformning af CV
- Nyhedsbrev hver 14. dag, hvor der orienteres om arrangementer

De studerende tilbydes rådgivning og i mindre omfang coaching. Der arbejdes dog på at finde en ordning, hvor coaching i højere grad kan tilbydes.

Undervisere opfordres også til at henvende sig til centret, hvis de har brug for konkrete cases til undervisningen, da karrierecentret har mange kontakter til virksomheder og har mulighed for at skabe yderligere kontakter.

Karrierecentret samarbejder og mødes jævnligt med andre karrierecentre i landet for at udveksle idéer og udvikle tilbuddene. Karrierecentret arbejder endvidere på at få flere samarbejdspartnere.

Derudover arbejder centret på, at de studerende kan få udarbejdet en kompetencetest, så den enkelte kan blive mere afklaret omkring, hvad vedkommende kan og står for ift. jobsøgning.

Karrierecentret på Handelshøjskolen har kontakt til ca. 50 % af de studerende i løbet af deres studietid. Det dokumenteres kvantitativt, hvor mange rådgivningssamtaler, der har været, hvor mange kontakter til praktik, der er skabt, m.v. Til de forskellige arrangementer udfylder deltagerne et evalueringsskema.

### **Karrierecentret på Humaniora Københavns Universitet.**

Karrierecentret, der er forholdsvis nyt, blev etableret på baggrund af et udviklingsprojekt om erhvervsvejledning, lovkrav og nye uddannelser med kompetencebeskrivelser. Vejledningens vilkår ændres, når uddannelserne ændres.

Centret er et selvstændigt center, der lægger vægt på den strategiske tænkning, hvor karrierevejledning skal medtænkes fra starten af studiet, dvs. at man også bør indtænke karriere ved studiestart og i gennemførelsesvejledning. Derfor har karrierecentret et tæt samarbejde med de mere decentrale studievejledninger på universitetet. Derudover følger centret Københavns Universitets vejledningsstrategi.

Ift. de studerende handler det om at lære dem at tænke i kompetencer og at træffe gode valg, dvs. valgsituationer, valgkompetencer, og hvad man kan gøre undervejs i sit studium.

Karrierecentret er også strategisk sparringspartner ift. uddannelserne. Fx holder vejlederne oplæg om "de nye unge" for 1. og 2. års undervisere, om hvor går det galt i studiet osv. og giver feedback til underviserne/uddannelserne om relevante forhold i denne sammenhæng.

Karrierevejledningen omfatter bl.a.:

- Jobsøgningskurser á tre dages varighed, som består af kompetenceafklaring og besøg af færdiguddannede kandidater, der fortæller om deres erfaringer. Besøg af rekrutteringsfirmaer, der tjekker CV'er, ansøgninger m.v. Oplæg om netværk og besøg af gæstelærere, ligesom de studerende giver hinanden feedback undervejs i forløbet.
- Et to-timers forløb vedr. jobsøgning med efterfølgende individuel karrierevejledning.
- En mentorordning, der retter sig mod kandidatniveau, med frivillige mentorer fra erhvervslivet. Forløbet strækker sig over minimum seks måneder, hvor kandidat og mentor mødes ca. tre gange.
- Praktikformidling. Centret har i denne forbindelse en hjemmeside og vejleder desuden virksomheder om krav, kvalitet, ønsker m.m.

- Særlige tilbud til nystartede studerende og særlige tilbud til studerende på 2. år. Derudover kommer der særlige tilbud til studerende, der er forsinkede, fx særlige støtteforløb (skriveworkshop m.m.).
- Job- og praktikmesser.

Karrierecentret har ingen særlige tilbud til etniske unge, men særlige tilbud til udenlandske studerende.

Mhp. kvalitetssikring foretager centret løbende evalueringer, laver henvendelsesstatistik, brugerundersøgelser og effektmålinger. Fx har centret iværksat en spørgeskemaundersøgelse om studiestart samt fokusgruppeinterviews med tutorer og samtaler med dekaner. Desuden er der lavet en frafaldsundersøgelse i 2003-'07 med titlen "Hvordan passer undervisningen til de unge i dag?".

Karrierecentret ønsker fremover at udvide deres strategiske position ift. samarbejdspartnere fx studienævn, studenterrådgivning og undervisere. Centret har således et ønske om, at underviserne skal få de studerende til at bruge læringsportefolier i højere grad og få de studerende til at fokusere på egne kompetencer opnået i studiet. Dette er bl.a. for, at de studerende bliver mere bevidste om deres studieforløb, studieplaner og fremtidige muligheder.

*"Grænserne bliver mere udviskede mellem vejledning og undervisning fremover".*

### **Högskolan i Halmstad.**

Högskolan har et forholdsvis nyt og stort karrierevejledningscenter. Karrierecentret ligger i tilknytning til et stort aula-lignende rum med materialer, betjening og mulighed for reservation af vejledningstid m.m. Derudover er der individuelle vejledningskontorer til hver vejleder indrettet med mulighed for gruppevejledning.

Idéen i centret er, at karrierevejledning skal være en integreret del af alle studier på högskolan.

Karrierevejledningen omfatter bl.a. CV-skrivning med vejledning, karrierevejledning i grupper (organiseret efter fag) og "fake" jobinterviews, hvor de studerende kan afprøve en jobsamtale med supervision.

Vejledningen er primært baseret på gruppeprocesser med to vejledere tilknyttet. Centret forsøger at fange studerende meget tidligt i deres studieforløb, tilbyde karrierevejledningsforløb og bibringe de studerende et arbejdsmarkeds- og karriereudviklingsperspektiv fra studiestart.

Karrierevejledningen er struktureret over 3 elementer:

1. Indsigt  
Fokus på personlige kompetencer  
Joharis vindue

Netværksunderstøttende – også uden for skolen  
Sociale kompetencer – løbende afklaring

## 2. Udsigt

Fokus: Hvad man kan bruge sine kompetencer til  
Scanning af arbejdsmarkedet  
Samarbejde med rekrutteringsfirmaer

## 3. Matchning

Feedback på CV og ansøgninger

- bl.a. med udgangspunkt i et ”skrækeksempel” på en ansøgning
- merit-portefolie
- gensidige messer
- morgenmøder med brancher

Mange virksomheder giver forelæsninger på højskolen og feedback på ansøgninger.

Centret har et stort ønske om fremover at kunne indbygge karrierevejledning i uddannelsen som et integreret udviklingselement.

Der er ingen særlige aktiviteter ift. tosprogede elever – men netop nu oplever højskolen flere internationale studenter, så måske det kan komme på tale fremover.

Der synes at være fire væsentlige inspirationspunkter for karrierevejledning på danske professionshøjskoler:

- Fokus på de studerendes personlige kompetencer og karrierevejledning allerede fra studiestart mhp. at kunne træffe hensigtsmæssige valg undervejs i studiet og udvikle relevante kompetencer.
- Vejledning i grupper mhp. dynamiske processer og udvikling af sociale kompetencer.
- Inddragelse af det potentielle arbejdsmarked i forskellige vejledningsaktiviteter.
- En stor synlighed af karrierecentret.

## 8. Vejlederkompetencer

Vejledere, ledere og studerende giver samstemmende udtryk for, at uddannelses- og erhvervsvejledning i en professionsuddannelse er meget sammensat, hvilket stiller krav om en kompleks kompetenceprofil. Ved ”kompetenceprofil” forstås det, som en vejleder skal vide, kunne og/eller være for at løfte opgaverne ift. uddannelses- og erhvervsvejledning i en professionsuddannelse.

I det følgende præsenteres de kernekompetencer, som interviews med studerende, vejledere og ledere viser, at vejledere skal have for at løfte opgaverne ift. uddannelses- og erhvervsvejledning i en professionsuddannelse. Kompetencerne involverer krav om viden og færdighed og evne til at anvende dette ift. de studerendes praktiske problemstillinger. Opdelingen af kompetencerne er i sagens natur analytisk. I praksis vil kompetencerne være gensidigt sammenhængende og overlappende. Kompetenceprofilen er kompleks i den dobbelte forstand, at den for det første indebærer en lang række kompetencer, og for det andet indebærer, at flere af kompetencerne har en ”bagside” eller en faldgrube, som vejlederen skal være opmærksom på.

Under hver kernekompetence præsenteres først kompetencens indhold, og derefter - markeret med *kursiv* - dens begrundelse og eventuelle begrænsning.

### **Vejledningsfaglighed**

**Vejledere skal være vejledningsfagligt stærke, dvs. besidde vejledningsfaglige redskaber, løsningsmodeller, osv.**

*Vejlederens faglighed er afgørende for, at vejledningen får et relevant fokus og mål. Vejlederen skal beherske kendskab til vejledningsfaglige problemstillinger samt have vejledningsfaglige redskaber til at finde konstruktive løsninger sammen med studerende osv. Det kan styrke vejlederens faglighed, at vejlederen har en vejlederuddannelse, terapeutuddannelse, akademisk baggrund, o.l.*

*En mulig bagside knyttet hertil er, at vejlederen, som nævnt, skal hjælpe studerende med at løse problemer, men på den anden side ikke skal overtage og løse problemerne for de studerende. Vejlederen skal bistå den studerende og tilbyde redskaber til afklaring og problemløsning.*

### **Kendskab til uddannelsen**

**Vejledere skal have kendskab til uddannelsen, dvs. kende formelle forhold, uddannelsesplaner, SU, muligheder for fleksible løsninger, o.l.**

*Vejlederens kendskab til uddannelsen er afgørende for, at vejledningen er realistisk og konstruktiv. Vejlederen skal have overblik over uddannelsen, kende muligheder for fleksible løsninger, kende de formelle forhold, kende fagområdet, have kontakt til netværk og relevante arbejdspladser, o.l.*

*En mulig bagside knyttet hertil er, at vejlederen ofte er underviser og dermed kender uddannelsen godt, men dermed også kan have ”fastgroede” forventninger til, hvad der vil være det rigtige for den studerende.*

### **Kommunikation**

**Vejledere skal kunne kommunikere kompetent, dvs. lytte, spørge og informere præcist og respektfuldt**

*Vejlederens kommunikative kompetencer er afgørende for, at vejledningen tydeliggør sit fokus og mål. Vejlederen skal lytte aktivt til vejledtes ønsker og behov, spørge afklarende og uddybende samt informere om og skabe overblik over den studerendes muligheder.*

*En mulig bagside knyttet hertil er, at vejledningen på den ene side kan blive for overfladisk, men på den anden side kan virke befamlende og evt. risikere at gøre den studerende mere sårbar eller åbne op for noget, som vejlederen ikke kan håndtere.*

## **Skabe relation**

**Vejledere skal kunne etablere en konstruktiv relation til den studerende, dvs. etablere en personlig kontakt, hvor der kan tematiseres både faglige og personlige forhold med relevans for vejledningens fokus og mål**

*Vejlederens relationelle kompetence er afgørende for, at vejledningen etablerer en tryk, tillidsfuld og fortrolig relation. Vejlederen skal være empatisk, nærværende og anerkendende. Det er afgørende, at vejlederen har fokus på de studerendes trivsel og lægger vægt på de studerendes selvstændighed. Det er endvidere afgørende, at vejlederen garanterer og respekterer de studerendes anonymitet. Det kan være en fordel, at vejlederen kender de studerende.*

*En mulig bagside knyttet hertil er, at vejlederen med fordel kan kende den studerende, men på den anden side også kan kende den studerende for godt, så vejledningen kan virke omklamrende eller kan fastholde den studerende i bestemte roller.*

## **Kulturforståelse**

**Vejledere skal have kulturforståelse, dvs. have forståelse for andre kulturer, livsformer og livsværdier**

*Vejlederens kulturelle forståelse er afgørende for, at studerende oplever sig godt modtaget og forstået. Det er i denne sammenhæng afgørende, at vejlederen anerkender og respekterer de studerendes problemstillinger og værdier, eksempelvis ved at have indsigt i multikulturelle forhold.*

## **Konflikthåndtering**

**Vejledere skal kunne håndtere konflikter, dvs. bidrage til at løse konflikter ift. den studerendes situation**

*Vejlederens evne til konflikthåndtering er afgørende ift. at håndtere forskellige typer af konflikter, der kan opstå i relation til studierne. Eksempelvis konflikter i grupper af studerende (om mobning, gensidige forventninger i samarbejde, o.l.) eller konflikter ift. studerendes privatliv (om skæve arbejdstider, kønsroller, o.l.).*

## **Bevidsthed om egen begrænsning**

## **Vejledere skal kende deres begrænsninger, dvs. kende deres kompetenceområde og grænserne for det**

*Vejlederens bevidsthed om sin begrænsning er afgørende for, at vejlederen ikke går ind i problemstillinger, som vejlederen ikke kan håndtere, men henviser studerende videre til andre former for hjælp, eksempelvis krisehjælp, psykologisk rådgivning e.l. Som led heri er det afgørende, at vejlederen har kontakter at henvide den studerende videre til.*

*En mulig bagside knyttet hertil er, at vejlederen gerne vil hjælpe den studerende, men ikke på forhånd kan gennemskue de problemstillinger, som den studerende har.*

## **Samarbejde**

### **Vejledere skal samarbejde med relevante parter, dvs. samarbejde indbyrdes med faglærere og med eksterne parter som eksempelvis kriserådgivning, o.l.**

*Vejlederens samarbejde med relevante parter er afgørende for, at vejledningen kan hjælpe den studerende bedst muligt. Det er vigtigt, at vejledningsopgaverne planlægges og koordineres ift. samarbejdspartnere. Endvidere kan sparring med samarbejdspartnere være et element i vejlederens fortsatte faglige og personlige udvikling.*

## **Opsøgende kontakt**

### **Vejledere skal være opsøgende ift. studerende, dvs. tage kontakt til studerende, der har behov for vejledning**

*Vejlederens opsøgende kontakt er afgørende for at forebygge problemstillinger hos studerende eller tage dem i opløbet. Det kan eksempelvis dreje sig om introduktionssamtaler først i uddannelsen, opfølgningssamtaler undervejs i uddannelsen, kontakt pr. brev, mail eller telefon til studerende, der dumper til en eksamen eller ikke følger studieplanen, mhp. at tilrettelægge en særlig studieplan.*

*En mulig bagside knyttet hertil er, at nok skal vejlederen være opsøgende, men på den anden side ikke være omklamrende.*

## **Tilgængelighed**

### **Vejledere skal være tilgængelige for studerende, dvs. være synlige, til at træffe, o.l.**

*Vejlederens tilgængelighed er afgørende for at studerende benytter sig af vejledningen. Forhold, der øger tilgængeligheden, er: At vejlederen er tæt på, "i huset", har en åben dør, har kendte træffetider og kan kontaktes på mail eller mobiltelefon. Endvidere kan det øge tilgængeligheden, at vejlederen er et kendt ansigt, evt. med billede i undervisningslokaler, samt at vejlederen er serviceorienteret.*

*En mulig bagside knyttet hertil er, at vejlederen skal være tilgængelig, men på den anden side også skal kunne sætte grænser for tilgængeligheden for at værne om andre opgaver.*

Det er bemærkelsesværdigt, at der ikke nævnes noget om, at vejlederen skal have kendskab til den studerendes potentielle arbejdsmarked, både det traditionelle og det mindre traditionelle, og at vejlederen skal have kendskab til, hvordan de kompetencer, den studerende erhverver sig gennem uddannelsen, kan bruges bredere end indenfor det klassiske arbejdsmarked.

## 9. Dilemmaer og rollekonflikter

I vejledningsarbejdet findes en række dilemmaer og rollekonflikter. På baggrund af interviewene er følgende dilemmaer og rollekonflikter identificeret. Afsnittet har i højere grad karakter af en påpegning end af en udfoldet diskussion.

### Dilemma 1:

#### **Vejlederen som institutionens ”forlængede arm” eller den studerendes ”advokat”**

Uddannelses- og erhvervsvejledningen skal støtte studerende igennem uddannelse og ud i professionsarbejde. Som udgangspunkt tjener vejledningen således både de studerendes og institutionens interesser: Vejledningen kan være en afgørende støtte for studerende ift. at gennemføre uddannelsen og komme i arbejde, og vejledning kan være et afgørende element i uddannelsernes tiltag ift. at fremme gennemførelse og mindske frafald i uddannelsen.

Der kan opstå konflikter mellem disse interesser, dvs. mellem at være den studerendes ”advokat” og uddannelsesinstitutionens ”forlængende arm”, ift. at bekæmpe frafald fra uddannelsen. Sådanne konflikter kan både opleves af vejledere, af studerende og af ledelsen.

Vejledere kan eksempelvis være i et dilemma i tilfælde, hvor vedkommende oplever på den ene side at være spændt ud mellem et hensyn om at vejlede studerende til at gennemføre uddannelsen, og på den anden side et hensyn om at vejlede den studerende efter den studerendes ønsker og interesser, hvor dette kan indebære, at den studerende forlader uddannelsen til fordel for en anden uddannelse eller erhverv.

Studerende kan opleve sådanne konflikter som en usikkerhed ift., om vejlederen først og fremmest har fokus på at fastholde den studerende i uddannelsen, eller om vejlederen først og fremmest har fokus på at støtte den studerende i dennes ønsker og interesser.

Ledelsen kan opleve sådanne konflikter i arbejdet med at formulere rammer, retningslinier, strategier e.l. for vejledningen – eksempelvis omkring opsøgende arbejde ift. frafald, som institutionen kan have en interesse i, men som også kan blive til ”omklamring” af studerende.

### Dilemma 2:

#### **At være underviser contra vejleder – at have begge roller contra kun at være vejleder**

På nogle uddannelsesinstitutioner har vejlederen, ud over sin vejlederrolle, andre roller ift. den studerende, fx som underviser med eksamensforpligtelse eller praktiklærer evt. med en evaluende funktion.

At vejleder og studerende kender hinanden gennem undervisning m.m. kan ses som positivt ift., at det etablerede kendskab kan være et hensigtsmæssigt grundlag for en evt. vejledningssamtale, fx i form af øget tryghed og etableret fortrolighed.

Ligeledes har vejlederen mulighed for gennem undervisningen at støtte den studerende på forskellig måde, hvis denne skulle have behov herfor, fx hvis den studerende ønsker at arbejde med at blive bedre til at deltage i mundtlige diskussioner på holdet.

Det kan også være et argument, at det er væsentligt, at vejlederen har grundigt kendskab til den studerendes uddannelse og evt. til den studerendes niveau i uddannelsen.

Man kan naturligvis også forestille sig, at den studerendes erfaringer fra undervisningen, med vejlederen som underviser, bevirker, at den studerende ikke ønsker at opsøge vejlederen for at få vejledning. Det kan fx være fordi, den studerende oplever, at der netop ikke kan etableres en fortrolighed i vejledningssamtalen, når vejlederen samtidig skal indtage en underviser- og bedømmerrolle.

At den studerendes og vejlederens kendskab til hinanden fra fx undervisning er entydigt positivt kan således problematiseres, og der peges da også flere steder på, at dilemmaer og habilitetsproblemer kan opstå – dilemmaer og habilitetsproblemer, som kan opleves af både vejleder og studerende.

Den studerende kan fx være tilbageholdende med at drøfte faglige problemer med vejlederen, hvis denne som underviser skal føre den studerende til eksamen. Ligeledes kan vejlederen stå i et dilemma fx ift. som underviser at stille de nødvendige faglige krav til en studerende, som vejlederen/underviseren fra vejledning ved, har store personlige problemer, og hvor vejlederen kan have en idé om, at øget fagligt pres kan øge disse personlige problemer.

Der kan således være positive og negative aspekter ved, at vejlederen også varetager fx en underviserfunktion ift. den studerende.

En adskillelse af funktionerne kan også rumme vanskeligheder, fx ift. det relativt lave timetal, der tildeles vejledningssfunktionen.

På én af de besøgte uddannelsesinstitutioner havde man på baggrund af ovennævnte problematisering adskilt vejledning og undervisning fuldstændigt. Studievejledernes ”følning” med uddannelsen sikres i dette tilfælde ved, at studievejlederne samtidig er studiekoordinatorer, der i team med studerende og undervisere koordinerer undervisningen.

### **Dilemma 3:**

#### **Decentralisering – centralisering af vejledning**

Med CVU-dannelsen blev spørgsmålet om en centralisering af vejledningen aktuelt, og fra Undervisningsministeriets side har der været en meget positiv holdning til en øget centralisering. Med professionshøjskolernes etablering kan man forvente et øget fokus på denne problematik for at optimere og effektivisere vejledningsindsatsen.

Det er vores indtryk, at centraliseringstendensen i CVU'erne har været begrænset. Der har været enkelte initiativer til i CVU-regi dels at etablere netværk for vejledere, som kunne drøfte mulighederne for samarbejde og fælles vejledningstilbud, og dels at organisere en fælles vejledning på tværs af alle grunduddannelser på campus.

Fordelene ved en centralisering af vejledningsopgaven kan begrundes med, at man opnår stor-driftsfordele, som muliggør en optimering og effektivisering af indsatsen ift. de anvendte res-sourcer. Ligesom en centralisering kan betyde en højere grad af videndeling mellem vejleder-ne, som igen kan muliggøre, at vejlederne i højere grad kan trække på og anvende deres for-skellige kompetencer indenfor specifikke områder.

Ulemperne kan dels være den geografiske afstand til vejledningsenheden for de studerende, dels at den personlige kontakt mellem vejlederen og den vejledte bliver begrænset. Vejlederne vil ikke nødvendigvis have det samme kendskab til den studerende og dennes uddannelse som ved en mere decentral vejledning, hvor vejlederen er synlig i hverdagen, og hvor man lige kan smutte ind til en samtale. Det opsøgende arbejde ift. studerende, der er frafaldstruede pga. manglende studieaktivitet, problemer med at leve op til studiets krav, ikke-beståede eksaminer m.m. kan ligeledes vanskeliggøres ved en øget centralisering. På samme måde vil kontakten til underviserne, der ofte fungerer som informanter vedr. frafaldstruede studerende, blive mindre.

Man kunne fremover forestille sig en kombination, hvor visse elementer af vejledningsindsat-sen blev centraliseret, fx optag, SU og erhvervsvejledning/karrierevejledning, mens gennemfø-relsesvejledning og frafaldsbekæmpelse foregår på den enkelte uddannelsesinstitution. Under alle omstændigheder er det vigtigt at klarlægge de enkelte uddannelsers behov indenfor pro-fessionshøjskolen, så organiseringen af vejledningsindsatsen bliver mest optimal og koordine-ret.

#### **Dilemma 4:**

##### **Vejleder contra markedsfører**

Regeringen peger i velfærdsaftalen af 20. juni 2006 på, at uddannelsesniveauet blandt de unge skal løftes, og at tilskyndelsen til at gennemføre en uddannelse skal forbedres. Målsætningen er bl.a., at mindst 50 % af alle unge i 2015 skal have en videregående uddannelse.

Uddannelsesinstitutionernes økonomiske grundlag er afhængig af antallet af studerende og særligt antallet af studerende, der gennemfører uddannelsen.

Uddannelsesinstitutionerne har således både en forpligtelse til at bidrage til, at målet i vel-færdsaftalen nås, og en væsentlig økonomisk interesse i at tiltrække studerende samt fastholde de studerende, der nu engang er optaget.

Vejledere på uddannelsesinstitutionerne er i vid udstrækning involveret i arbejdet med at mar-kedsføre uddannelsen. Heri kan ligge et dilemma. Vejlederen står på den ene side som uddan-nelsesinstitutionens repræsentant med interesse i, at den interesserede vælger at søge optagelse på institutionen. På den anden side skal vejlederen varetage den vejledningssøgendes interesse i at modtage saglig og uafhængig vejledning.

Vejlederen kan, som uddannelsesinstitutionens repræsentant, have en interesse i, at den inte-resserede søger optagelse på uddannelsen. Det kan betyde, at vejlederen i samtalen primært fokuserer på uddannelsens og den pågældende institutions positive aspekter eller undlader at

udfordre den interesseredes valg af uddannelse for at undgå, at den potentielle ansøger orienterer sig i andre retninger.

### **Dilemma 5:**

#### **Vejledningens professionalisering**

Som det fremgår, tages der mange initiativer omkring uddannelses- og erhvervsvejledning i professionsuddannelserne. De mange initiativer indebærer, at vejledning betones som et særligt og selvstændigt arbejdsområde, der har sine særlige opgaver, har sine særlige metoder, kræver sine særlige kompetencer, kræver sin særlige organisering osv. Som sådan oplever uddannelses- og erhvervsvejledningen en form for professionalisering, hvor vejledningen udskilles som et særligt arbejds- og vidensområde.

Disse professionaliseringstendenser er på mange måder en styrke: Vejledningen bliver mere fokuseret, organiseret, sammenhængende, kompetent m.m. Men professionaliseringstendenserne rejser også nogle dilemmaer. Nogle af disse dilemmaer er de ovenfor nævnte. Eksempelvis er professionaliseringstendenserne en del af dilemmaet omkring centralisering hhv. decentralisering af vejledningen, dilemmaet omkring rollen som institutionens hhv. den studerendes ” kvinde/ mand” m.m.

Men professionaliseringen rejser også sine egne dilemmaer ift. professionaliseringens bagside, som disse er blevet belyst af andre, etablerede professioner. Eksempelvis er det velkendte problemstillinger, at professionerne indgår i kampen om ressourcerne, opgaverne og definitions- magten ift. problemstillinger osv.

Disse problemstillinger viser sig også i vores interviews. Her fremgår det, at flere uddannelsesinstitutioner løbende har diskussioner om vejledningens opgaver, organisering, ressourcer osv. Det fremgår også, at både vejledere, ledere og studerende er opmærksomme på, at vejledere – i den bedste intention om at hjælpe – kan medvirke til at studerende pådattes hjælpebe- hov.

Der er således både styrker og ulemper ved de professionaliseringstendenser, som uddannelses- og erhvervsvejledningen oplever. De dilemmaer, som dette rejser, kan ikke løses eller opløses. Så de må fastholdes som dilemmaer, der løbende skal reflekteres åbent og kritisk over.

### **Dilemma 6:**

#### **Vejledning ud af professionen?**

Med ”Danmarks strategi for livslang læring”, udgivet af Undervisningsministeriet april 2007, sætter regeringen fokus på livslang læring og peger på vigtigheden af ”en forstærket voksen- og efteruddannelsesindsats som skal bidrage til et samlet uddannelses- og kompetenceløft for alle i det danske samfund.” Bl.a. som følge heraf er der i samfundet generelt et øget fokus på karrierevejledning, herunder også udslusnings- og erhvervsvejledning. Umiddelbart synes det ikke at sætte sig spor i den vejledning, der praktiseres på de mellemlange videregående uddannelser, hvor vi netop ser, at der kun i meget begrænset omfang ydes udslusnings- og karriere- vejledning. Det kan have sammenhæng med flere ting:

- Manglende tradition

- Uddannelsesinstitutionernes fokusering på rekruttering, indslusning og gennemførelsesvejledning kan afspejle institutionernes økonomiske situation. Mange er økonomisk trængte som følge af begrænset søgning til uddannelsen ift. antal udmeldte studiepladser og kan opleve et påtrængende behov for at bruge vejlederressourcer ift. rekruttering og fastholdelse.
- Vejlederne ved de mellemlange videregående uddannelser er ikke altid professionelt uddannede som vejledere og har ikke altid vejledningsfunktionen som deres primære funktion. Det kan betyde at institutionsperspektivet er i forgrunden.

Ud over disse mulige forklaringer på baggrunden for den ringe vægtning af karrierevejledning er det nok så væsentligt, at der for de fleste traditionelle og store professionsbacheloruddannelser er tale om et arbejdsmarked, der i høj grad synes givet, og som den studerende gennem praktikker har stiftet bekendtskab med. Desuden har det traditionelle arbejdsmarked, fx folkeskoler, børnehaver og sygehuse, et stort behov for arbejdskraft, og der er således mange stillinger indenfor det traditionelle arbejdsmarked, som den nyuddannede professionsbachelor – i hvert fald indenfor de ”klassiske” professionsuddannelser – kan søge og også har mulighed for at få.

I forlængelse heraf kunne man pege på det paradoksale i, at uddannelsesinstitutionen, som uddanner til en profession, skal bruge energi på karrierevejledning, som evt. kan føre til, at den nyuddannede får job udenfor den profession, som uddannelsen retter sig mod, og som netop i øjeblikket mangler arbejdskraft.

Ud fra denne betragtning kunne det således se ud som om, der ikke er behov for udslusningsvejledning. Spørgsmålet er imidlertid, om det ikke er en kortsigtet betragtning.

Job- og karrierevalg vedrører meget mere end lige det første ledige job uden for uddannelsesinstitutionernes mure. Det indebærer også overvejelser og valg ift. dimittendens øvrige liv, som mange karrierevalgsteoretikere har påpeget, og det vedrører i høj grad kompetenceudvikling og karriereplanlægning i et videre tidsperspektiv.

Igen har det sammenhæng med globaliseringen og det senmoderne samfunds krav til mobilitet: Jobmobilitet, social og positions-mæssig mobilitet, geografisk mobilitet, livslang læring og livslang vejledning. Det fordrer refleksion og planlægning – og karrierevejledning.

Jobmobiliteten i samfundet indebærer også en tendens til at bruge sine kompetencer og kvalifikationer i et bredt perspektiv. Det betyder, at andre jobs end de, der lige ligger for, kan være aktuelle for den studerende.

Et fokus på et bredere arbejdsmarked kunne også tænkes at fastholde studerende i deres uddannelsesforløb, når de bliver tvivlende overfor den oplagte beskæftigelse, eksempelvis den lærerstuderende, der finder ud af, at han ikke vil undervise i folkeskolen men gerne vil arbejde med formidling og pædagogik i andre sammenhænge, ligesom et bredere arbejdsmarkeds-perspektiv kunne tiltrække flere studerende.

Ville en sådan udvikling ske på bekostning af professionaliseringen – og professionsidentiteten?

Ville det være at uddanne ud af professionen?

En kvalificeret karriere- og udslusningsvejledning fordrer imidlertid veluddannede vejledere, som både har kendskab til de kompetencer, den studerende erhverver sig på uddannelsen, og som også har et indgående kendskab til arbejdsmarkedet – både det traditionelle og det mindre traditionelle.

Et relevant spørgsmål bliver, hvorvidt studievejledere ansat på uddannelsesinstitutionerne sikres kompetenceudvikling ift. at yde denne karrierevejledning?

## 10. Formidling af projektet

Idékataloget trykkes som bog og kan desuden hentes som fil på VUE's hjemmeside, [www.vejledning.net](http://www.vejledning.net). Det er tanken, at idékataloget skal kunne inspirere til vejledningspraksis på institutionerne samt pege på dilemmafyldte områder, som det er væsentligt at forholde sig til ift. den konkrete vejledningspraksis og ift. udvikling af vejledningsstrategier.

Desuden udarbejdes nærværende rapport, hvor undersøgelsens resultater diskuteres. Rapporten vil være tilgængelig via [www.ug.dk](http://www.ug.dk) og via VUE's hjemmeside.

Desuden formidles dele af projektets resultater på en workshop på VUE's konference, som afholdes den 25. august 2008.

## 11. Konklusion

Projektet har haft til formål at identificere eksisterende vejledningsstrategier samt at udvikle vejledningsstrategier og erhvervsvejledning på professionsuddannelserne.

Som optakt til vores projekt udarbejdede vi et elektronisk spørgeskema, som blev udsendt til samtlige MVU-institutioner, mhp. at indsamle data om eksisterende vejledningsstrategier på professionsuddannelserne. Hensigten med spørgeskemaet var dels at få et samlet overblik over udviklingen på området ift. vejledningsstrategi og erhvervsvejledning og dels at bruge undersøgelsen til at udvælge et antal institutioner til en mere kvalitativ undersøgelse.

Svarprocenten på spørgeskemaet ligger på omkring en tredjedel - ca. 50 institutioner.

På baggrund af den kvantitative spørgeskemaundersøgelse udvalgte vi seks mellemlange videregående uddannelser til interviews.

På hver af disse seks uddannelsesinstitutioner har vi foretaget tre interviews med hhv.:

- En leder (uddannelseschef, studierektor)
- En studie- og erhvervsvejleder
- En-tre studerende på uddannelsens sidste år

Mange professionsuddannelser prioriterer erhvervs- og karrierevejledning væsentlig mindre end hhv. optagelses- og gennemførelsesvejledning, og vores materiale giver altså kun i mindre

grad inspiration til og indsigt i karrierevejledning, hvorfor vi har fundet det relevant at interviewe vejledere på tre karrierevejledningscentre.

Datamaterialet blev analyseret ud fra en interesse i

- at kunne beskrive, hvordan vejledningen, herunder erhvervs-/karrierevejledningen, er organiseret og prioriteret på professionsuddannelserne på landets CVU'er
- at kunne uddrage indikatorer for god praksis
- at identificere fokuspunkter for udvikling af vejledningsstrategi på organisationsniveau

På baggrund af vores materiale fra hhv. spørgeskemaundersøgelsen og interviews har vi udarbejdet et idékatalog for ”good practice” til vejledning på de mellemlange videregående uddannelser.

### Resultater

På godt halvdelen af institutionerne har vejlederne formelle kvalifikationer ift. vejledningsfunktionen, mens knap 1/3 svarer, at det kun er tilfældet i nogle tilfælde. Vi kan desværre ikke se, hvad de formelle vejledningskvalifikationer udgøres af. Studentervejlederne har i betydeligt mindre omfang deltaget i kurser/uddannelse rettet mod vejlederfunktionen.

Antallet af studievejledere varierer desuden meget på de enkelte institutioner, afhængig af hvordan man har organiseret studievejledningen. På de fleste institutioner er der en fast leder af studievejledningen.

Ressourcer mht. økonomi og tildeling til studievejledningen er varierende.

De fleste institutioner anvender flest ressourcer i studievejledningen til gennemførelsesvejledning og fastholdelse, færre anvender flest ressourcer på optagelsesvejledning, og ingen har anført erhvervs- og karrierevejledning, som det område de anvender flest ressourcer på.

Undervisere og administrativt personale bliver i vid udstrækning inddraget i studievejledningsopgaver.

De fleste angiver at have eksterne samarbejdspartnere.

På spørgsmålet om hvorvidt institutionen har udviklet strategier på hhv. optagelsesvejledning, gennemførelsesvejledning og frafaldsbekæmpelse og erhvervs- og karrierevejledning, er dette tilfældet for de fleste, når det drejer sig om optagelses- og gennemførelsesvejledning – hhv. 81 % og 77 % - mens det kun er tilfældet for 43 %, når det drejer sig om erhvervs- og udslusningsvejledning. 27 % er dog startet på processen på dette område.

Mange angiver i spørgeskemaet at have udviklet strategier samt implementeret konkrete tiltag på hhv. optagelses- og gennemførelsesvejledning, mens færre har udviklet strategier for erhvervs- og karrierevejledning.

Ved interviewene mødte vi i højere grad beskrivelse og diskussion af praksisproblemstillinger end egentlige strategiske overvejelser omkring vejledning, hvilket overraskede os, da vi ved udvælgelsen af konkrete institutioner til interviews bl.a. netop lagde vægt på at vælge instituti-

oner ud, som på baggrund af besvarelserne så ud til at være længst fremme ift. udvikling af en vejledningsstrategi.

Vi har således ikke kunnet identificere og beskrive egentlige vejledningsstrategier men kan primært pege på, at der er behov for udvikling heraf.

Materialet kunne ikke danne grundlag for en egentlig videreudvikling af en vejledningsstrategi men afspejlede i højere grad vejledningens mangfoldighed, hvilket fik den betydning for projektet, at vi valgte at udarbejde et idékatalog for ”good practice” til vejledning på de mellem-lange videregående uddannelser.

Mht. kvalitetssikring, udvikling og evaluering arbejder mange med disse områder ift. optagelses- og gennemførelsesvejledning, mens væsentlig færre arbejder med dette ift. karriere- og erhvervsvejledning.

På baggrund af undersøgelsen kan vi ikke udvikle egentlige planer for strategiudvikling, kvalitetssikring og evaluering. Derfor har vi fundet inspiration til dette område fra bl.a. *Københavns Universitets strategi for studie- og erhvervsvejledning*, hvor man har udarbejdet en udførlig plan for udformningen og implementeringen af en konkret og sammenhængende strategi for studie- og erhvervsvejledningen, ligesom vi giver eksempler på områder, der kunne indgå i udvikling af strategi, kvalitetssikring og evaluering.

### **Optagelses- og gennemførelsesvejledning samt erhvervs- og karrierevejledning.**

Af både spørgeskemaundersøgelsen og interviewene fremgår det, at optagelses- og gennemførelsesvejledning prioriteres væsentligt højere end erhvervs- og karrierevejledning.

Interviewene afspejler stor mangfoldighed ift. optagelses- og gennemførelsesvejledning og fastholdelse, mens det ses, at mange professionsuddannelser prioriterer erhvervs- og karrierevejledning væsentlig mindre.

Det mindre fokus på erhvervs-/karrierevejledningen afspejler muligvis institutionernes situation på den måde, at det bl.a. er centralt for institutionerne at arbejde for rekruttering og fastholdelse af studerende, idet institutionerne er helt afhængige af de studerende som økonomisk grundlag. Man prioriterer det, der umiddelbart er relevant, og som giver et økonomisk afkast for institutionen – nemlig optag og gennemførelse. I rapporten diskuteres, hvordan den begrænsede interesse for karriere- og erhvervsvejledning kan have latent betydning for frafald og rekruttering.

Datamaterialet giver altså kun i mindre grad inspiration til karrierevejledning, hvorfor vi har fundet det relevant at interviewe vejledere på tre karrierevejledningscentre, hvilket præsenteres som tre praksiseksempler.

Vi kan konkludere, at karriere- og erhvervsvejledning kan udvikles væsentligt på professionsuddannelserne.

### **Vejlederkompetencer**

Vejledere, ledere og studerende giver samstemmende udtryk for, at uddannelses- og erhvervsvejledning i en professionsuddannelse er meget sammensat, hvilket stiller krav om en kom-

pleks kompetenceprofil og anfører en række kernekompetencer, som vejledere skal have for at løfte opgaverne ift. vejledning i en professionsuddannelse.

### **Dilemmaer og rollekonflikter**

I vejledningsarbejdet findes en række dilemmaer og rollekonflikter. På baggrund af interviewene er en række dilemmaer og rollekonflikter identificeret.

## **12. Udfordringer for vejledningen**

På baggrund af projektet må vi pege på, at det er vigtigt, at der udvikles og implementeres en konkret og sammenhængende strategi for vejledning på professionsuddannelserne. En stor del af den måde som vejledning på professionsuddannelserne organiseres på og de konkrete vejledningsinitiativer, der tages, er i dag tilsyneladende stærkt personbundet. Denne mangel på strategi og overordnet plan for vejledning medfører en væsentlig risiko for et stort videnstab, hvis vejlederen forlader organisationen – gode idéer og god praksis, som det for en ny vejleder kan tage lang tid at udvikle.

Ved udvikling af en sådan strategi er det væsentligt at reflektere over og søge at imødegå de nævnte dilemmaer og rollekonflikter.

Problemet ved at der på de fleste uddannelsesinstitutioner ikke er udviklet en strategi for vejledning, forstærkes af, at mange vejledere ikke har et (særlig stort) vejledningsfagligt netværk, som der fx erfaringsudveksles med.

Det vil således være hensigtsmæssigt at etablere et vejledningsfagligt miljø i professionshøjskolerne, hvor vejlederne har mulighed for at udveksle erfaringer, idéer og praksis.

Som supplement hertil kan udvikles en hjemmeside med studievejledningstiltag, hvor andre vejledere har mulighed for at supplere med egne tiltag.

### **Indsatsområder**

- Udvikling af strategier for vejledning samt lave forsøg med afprøvning af disse
- Udvikling af et vejledningsfagligt miljø i professionshøjskolerne, som kan bidrage til øget samarbejde vejlederne imellem
- Forbedring af vejledernes uddannelsesniveau

## Bilag

### Bilag 1

#### Spørgeskema

#### Vejledningsstrategier for uddannelses- og erhvervsvejledning på professionsuddannelserne på CVU'er.

1. Institutionens navn \_\_\_\_\_
2. Institutionens adresse \_\_\_\_\_
3. Tlf. \_\_\_\_\_
4. Studieleders navn \_\_\_\_\_ Mail \_\_\_\_\_
5. Uddannelsens art \_\_\_\_\_
6. Årligt optag på institutionen \_\_\_\_\_
7. Hvor stort er frafaldet på institutionen i % af optaget efter ordinær afslutning på uddannelsen? \_\_\_\_\_%

#### Studievejledningen

8. Hvor mange studievejledere er der ansat på institutionen?  
Antal: \_\_\_\_\_
9. Har studievejlederne formelle kvalifikationer (vejlederuddannelse, kurser rettet mod vejlederfunktionen/-området og lign.) i forhold til vejledning?  
Ja \_\_\_\_\_ Nej \_\_\_\_\_ Kun i nogle tilfælde \_\_\_\_\_
10. Hvor mange studentervejledere er der ansat på institutionen?  
Antal: \_\_\_\_\_
11. Har studentervejlederne deltaget i kurser/uddannelse rettet mod vejledningsfunktionen/-området?

Ja\_\_\_\_\_ Nej\_\_\_\_\_ Kun i nogle tilfælde\_\_\_\_\_

### Ressourcer

12. Hvor mange økonomiske ressourcer tildeles studievejledningen pr. år på institutionen?

0 - 499.000 kr. \_\_\_\_\_

500.000 - 999.000 kr. \_\_\_\_\_

1.000.000 - og derover \_\_\_\_\_

13. Hvor mange timer er der omtrentligt tildelt studievejledningen?

Antal timer:

0 - 499 \_\_\_\_\_

500 - 999 \_\_\_\_\_

1000 - 1499 \_\_\_\_\_

1500 - 1999 \_\_\_\_\_

2000 - og derover \_\_\_\_\_

14. På hvilket af følgende områder anvender studievejledningen flest ressourcer?

Sæt eet kryds.

Optagelses- og indslusningsvejledning \_\_\_\_\_

Gennemførelsesvejledning og frafaldsbekæmpelse \_\_\_\_\_

Erhvervs- og udslusningsvejledning \_\_\_\_\_

### Organisering

15. Er studievejledningen tilrettelagt i en fast struktur og organisation?

Ja\_\_\_\_\_ Nej\_\_\_\_\_

16. Er der en fast (ansvarlig) leder af studievejledningen på institutionen?

Ja\_\_\_\_\_ Nej\_\_\_\_\_

17. Bliver underviserne i et eller andet omfang inddraget i studievejledningsopgaver?

Ja\_\_\_\_\_ Nej\_\_\_\_\_

18. Bliver andet administrativt personale i et eller andet omfang inddraget i studievejledningsopgaver?

Ja\_\_\_\_\_ Nej\_\_\_\_\_

19. Har studievejledningen eksterne samarbejdspartnere?

Ja\_\_\_\_\_ Nej\_\_\_\_\_

20. Foregår der i givet fald et fast samarbejde med eksterne samarbejdspartnere?

Sæt eet kryds

I meget ringe grad \_\_\_\_\_

I ringe grad \_\_\_\_\_

I nogen grad \_\_\_\_\_

I høj grad \_\_\_\_\_  
I meget høj grad \_\_\_\_\_

### Vejledningsstrategier

21. Har institutionen udviklet strategier på følgende områder:

Optagelses- og indslusningsvejledning?

Ja \_\_\_\_\_ Nej \_\_\_\_\_ Er startet på processen \_\_\_\_\_

Gennemførelsesvejledning og frafaldsbekæmpelse?

Ja \_\_\_\_\_ Nej \_\_\_\_\_ Er startet på processen \_\_\_\_\_

Erhvervs- og udslningsvejledning?

Ja \_\_\_\_\_ Nej \_\_\_\_\_ Er startet på processen \_\_\_\_\_

22. Har institutionen implementeret konkrete tiltag på følgende områder:

Optagelses- og indslusningsvejledning?

Ja \_\_\_\_\_ Nej \_\_\_\_\_

Gennemførelsesvejledning og frafaldsbekæmpelse?

Ja \_\_\_\_\_ Nej \_\_\_\_\_

Erhvervs- og udslningsvejledning?

Ja \_\_\_\_\_ Nej \_\_\_\_\_

### Kvalitetssikring og evaluering

23. Har institutionen opstillet målsætninger for kvalitetssikring, udvikling og evaluering på vejledningsområdet generelt?

Ja \_\_\_\_\_ Nej \_\_\_\_\_ Er startet på processen \_\_\_\_\_

24. Har institutionen opstillet målsætninger for kvalitetssikring på følgende områder?

Optagelses- og indslusningsområdet?

Ja \_\_\_\_\_ Nej \_\_\_\_\_ Er startet på processen \_\_\_\_\_

Gennemførelsesvejledning og frafaldsbekæmpelse?

Ja \_\_\_\_\_ Nej \_\_\_\_\_ Er startet på processen \_\_\_\_\_

Erhvervs- og udslningsvejledning?

Ja \_\_\_\_\_ Nej \_\_\_\_\_ Er startet på processen \_\_\_\_\_

25. Har institutionen opstillet målsætninger for evaluering på følgende områder:

Optagelses- og indslusningsvejledning?

Ja \_\_\_\_\_ Nej \_\_\_\_\_ Er startet på processen \_\_\_\_\_

Gennemførelsesvejledning og frafaldsbekæmpelse?

Ja\_\_\_\_\_ Nej\_\_\_\_\_ Er startet på processen\_\_\_\_\_

Erhvervs- og udslningsvejledning?

Ja\_\_\_\_\_ Nej\_\_\_\_\_ Er startet på processen\_\_\_\_\_

## Bilag 2

### Brev sendt ud vedr. forespørgsel om interview på professionsbacheloruddannelser

Til XX

Vi er en projektgruppe under det nationale Videncenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning (VUE). Vores projekt beskæftiger sig med "Vejledningsstrategi og erhvervsvejledning på professionsuddannelser i CVU'er" (projekt 5.1).

Det overordnede formål med dette projekt er at indsamle, bearbejde og skabe viden om vejledningsstrategier på professionsuddannelserne og, på baggrund heraf, at bidrage med forslag til udvikling af vejledningsstrategier og erhvervsvejledning på professionsuddannelserne.

Det er projektets mål at indsamle data om eksisterende vejledningsstrategier på professionsuddannelser i CVU'er således, at der kan skabes et overblik over hvordan vejledningen er organiseret på landets CVU'er. I undersøgelsen fokuseres bl.a. på optagelsesvejledning, gennemførelsesvejledning og frafaldsbekæmpelse og erhvervsvejledning (se også [www.vejledning.net](http://www.vejledning.net))

Indsamlingen af data vil dels foregå ved hjælp af en spørgeskemaundersøgelse og dels via uddybende interview med udvalgte institutioner.

I har tidligere bidraget til projektet ved at besvare det spørgeskema, vi sendte ud i foråret.

På baggrund af de besvarelser vi modtog, har vi nu udvalgt seks institutioner. Jeres institution er én af dem som vi gerne vil besøge for at gennemføre uddybende interview.

Vi vil gerne interviewe følgende tre grupper:

Leder/ledere

Studievejledere

Minimum 2 studerende på uddannelsens sidste semester.

Hver af de 3 interviews vil vare ca. 1 time.

Vi håber du/I vil være behjælpelige med at arrangere møderne.

Vores forslag til mødedato er torsdag den 1. november eller torsdag den 11. november 2007.

Vi vil kontakte dig/jer telefonisk inden for den næste uge.

Med venlig hilsen

Lone Nordskov Nielsen, tlf. 61 30 71 42

Randi Skovhus, tlf. 25 52 73 77

Videncenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning

[www.vejledning.net](http://www.vejledning.net)

## **Bilag 3**

### **Interviewguide for professionsbacheloruddannelser**

#### **Interview med ledere**

Vejledningens organisering – internt/eksternt

- Graden af fælles organisering i CVU'erne (forholdet mellem enkeltuddannelser og CVU'et)
- Hvem forestår vejledningen?
- Konkrete aktiviteter/tiltag
- Optagelsesvejledning
- Gennemførelsesvejledning
- Udslusnings-/erhvervsvejledning

Ressourcer og kompetencer

- Vejledernes kvalifikationer og kompetencer
- Kompetenceudvikling/uddannelse

Vejlederroller og -begreber

- Definitioner – hvad vil det sige at være studievejleder?

Strategier

- Mål for vejledningen
- Behov for vejledningen
- Prioritering ift. optagelses-, gennemførelses- og udslusnings-/erhvervsvejledning?
- Mulige tiltag ift. at videreudvikle vejledningen

Evaluering, kvalitetssikring og udvikling

Der spørges til såvel hensigtserklæringer som konkrete tiltag.

#### **Interview med vejledere**

Vejledningsopgaver

Organisering

Udviklings-/indsatsområder for vejledningen

Dilemmaer i vejledning

Udfordringer i vejledning

Vejlederroller og -begreber

- Herunder definitioner – hvad vil det sige at være studievejleder?

Fortæl om et godt initiativ eller vejledningsforløb

## Interview med studerende

Hvilke erfaringer har du/I med vejledning?

- Optagelsesvejledning
- Gennemførelsesvejledning
- Erhvervs-/karrierevejledning

Hvordan har I oplevet jeres behov for vejledning hhv. før uddannelsesstart, under uddannelsen og ved afslutningen af uddannelsen?

Hvad har imødekommet dine/jeres behov?

Hvad kunne have imødekommet dine/jeres behov?

Dilemmaer ved at bruge vejledning

Væsentlige vejlederkompetencer

Udviklings-/indsatsområder for vejledningen

## Bilag 4

### Brev sendt ud vedr. forespørgsel om interview på karrierecentre

Til Jette Hammer og Susanne Hejlsvig

Vi er en projektgruppe under det nationale Videncenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning (VUE) som arbejder med projektet "Vejledningsstrategi og erhvervsvejledning på professionsuddannelser i CVU'er" (projekt 5.1).

Projektets overordnede formål er at indsamle, bearbejde og skabe viden om vejledningsstrategier på professionsuddannelserne og, på baggrund heraf, at bidrage med forslag til udvikling af vejledningsstrategier og erhvervsvejledning på professionsuddannelserne.

I undersøgelsen fokuseres bl.a. på optagelsesvejledning, gennemførelsesvejledning, frafaldsbekæmpelse og erhvervsvejledning (se evt. også [www.vejledning.net](http://www.vejledning.net)).

Indsamlingen af data er dels foregået ved spørgeskemaundersøgelse og dels via uddybende interview med udvalgte institutioner, hvor ledere, studievejledere og studerende på uddannelsernes sidste semestre er interviewet.

Af vores undersøgelser kan vi se, at der på CVU'erne ikke er meget fokus på erhvervsvejledning og vi har konkluderet, at vi behov for at hente inspiration i andre felter.

**Vi vil således spørge jer, om der er mulighed for, at vi kan komme to personer og interviewe jer / én af jer omkring jeres store indsats omkring karriererådgivning, kontakt mellem studerende og erhvervsliv mv.**

Vi forestiller os at interviewet vil vare ca. en time.

Hvis I vil have ulejlighed med at deltage i interviewet vil vi foreslå følgende datoer:

**onsdag den 23. januar**

**torsdag den 24. januar**

**fredag den 25. januar**

**onsdag den 30. januar**

**torsdag den 31. januar**

Vi vil kontakte jer telefonisk inden for den næste uge.

Med venlig hilsen

Lone Nordskov Nielsen, tlf. 61 30 71 42

Randi Skovhus, tlf. 25 52 73 77

Videncenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning  
[www.vejledning.net](http://www.vejledning.net)

## **Bilag 5**

### **Interviewguide for interviews på karrierecentre**

På hvilken baggrund blev centret etableret?

Hvordan er det bemandet? – hvilke kvalifikationer/kompetencer?

Er det koblet til andre funktioner – ex. virksomhedspraktik

Hvilket behov skal centret tilgodese

- For de studerende?
- For institutionen?
- For arbejdsmarkedet?

Hvilke konkrete aktiviteter er der tale om?

Hvordan er centret placeret i institutionen?

I hvilken grad laves der rapportering og evaluering?

Hvor mange brugere har centret? Er det en særlig målgruppe der gør brug af centret?

Tilbydes der særlige aktiviteter for særlige målgrupper – ikke etniske danskere fx?

Har I ønsker/overvejelser ift. at udvide jeres tilbud