

Karriereveileder – identitet og kompetanse

Torild Schulstok

Karriereveilederidentitet

Når kicker følelsen av at NÅ er jeg karriereveileder inn?

- Når du har fått en stillingsbetegnelse/ tittel på kontordøra?
- Står med et vitnemål i hånden?
- Sertifisert i et karriereveiledningsverktøy?
- Fått tilbakemeldinger om at du har vært til hjelp? Hvor mange?
- Opparbeidet stor oversikt over utdanningsspørsmål og yrkesveier?
- Dine kollegaer gir uttrykk for at de ser på deg som en karriereveileder?

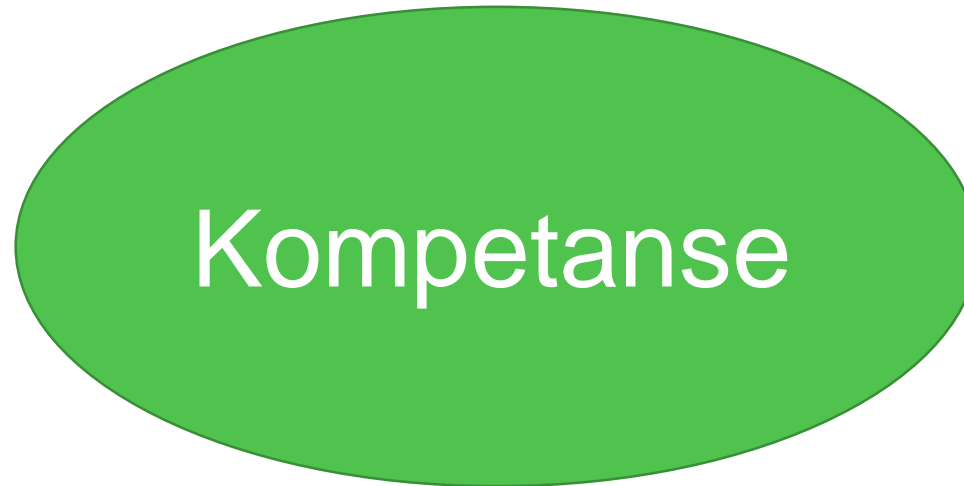
Summeoppgave

Tenk tilbake på en situasjon i din karriere som karriereveileder hvor du kjente på en følelse av at, ja nå er jeg faktisk karriereveileder? Hva var bakgrunnen for denne følelsen? Hva var forhistorien?

Kunnskaper

Ferdigheter

Holdninger



Evner

Kontroll med ytre
betingelser?



Kompetanse

Cheetham & Chivers, 1996:

- **Kognitiv kompetanse** («know-that») - involverer bruk av teori og konsepter
- **Funksjonell kompetanse** (ferdigheter eller «know-how») – handler om hva en yrkesutøver i et gitt yrke skal være i stand til å gjøre og demonstrere.
- **Personlig kompetanse** («know how to behave») - vite hvordan man oppfører seg i en spesifikk situasjon
- **Etisk kompetanse** – inneha adekvate personlige og profesjonelle verdier, og ha evnen til å gjøre fornuftige vurderinger av disse i arbeidsrelaterte situasjoner
- **Meta kompetanse** – være i stand til å forholde seg systematisk til usikkerhet, kompleksitet, læring og refleksjon. Kritisk perspektiv.

Nøkkelsspørsmål til overveielse

- oppgave- versus rollefokus
- kunnskap versus ferdigheter
- definert atferd versus autonomi
- det spesifikke versus det generelle
- kjerne versus periferi
- læring versus stabilitet
- kontekstfri versus kontekstspesifikk
- statisk versus dynamisk orientering
- individ versus system

(Sultana, 2009)

Oppgave- versus rollefokus

- Generelt mer frihet med et rollefokus
- Vanskelig å definere gjenkjennbare roller
- NICE 3 rollenivå:
 - Career advisor
 - Career professional
 - Career specialist



Career advisor - en «first in line advisor» som typisk er den første som veisøker har/tar kontakt med for informasjon og enkle råd rundt utdannings- og yrkesvalg. Har som oftest enkle karriereveiledningsoppgaver som en mindre del av sin jobb, og har behov for grunnleggende kompetanse om karriereveiledning slik at de vet når veisøkere har behov for profesjonell karriereveiledning.

Career professional – har sterkest profesjonstilknytning som karriereveileder i, mer eller mindre full stilling. En veileder i denne kategorien har spesialkompetanse i karriereutvikling/valg og håndterer personer både individuelt og i grupper. Karriereveileder tar hånd om veisøkere som står overfor komplekse valg, usikre situasjoner, kritiske overganger, og bruker veiledningsaktiviteter til å lære veisøkere å bli mest mulig selvhjulpne i karriereorientering og valgprosesser.

Career specialist – har ansvar for veilederprofesjonalitet i ulike deler av feltet, og arbeider for å fremme karriereveiledning og karrierelæring på ulike måter. Noen arbeider med administrering av karriereveiledningstjenester, utarbeidelse av planer, policy, rammer og veiledning (supervision) av career professionals. Andre arbeider primært med forskning, utviklingsarbeid og undervisning på veilederutdanninger.

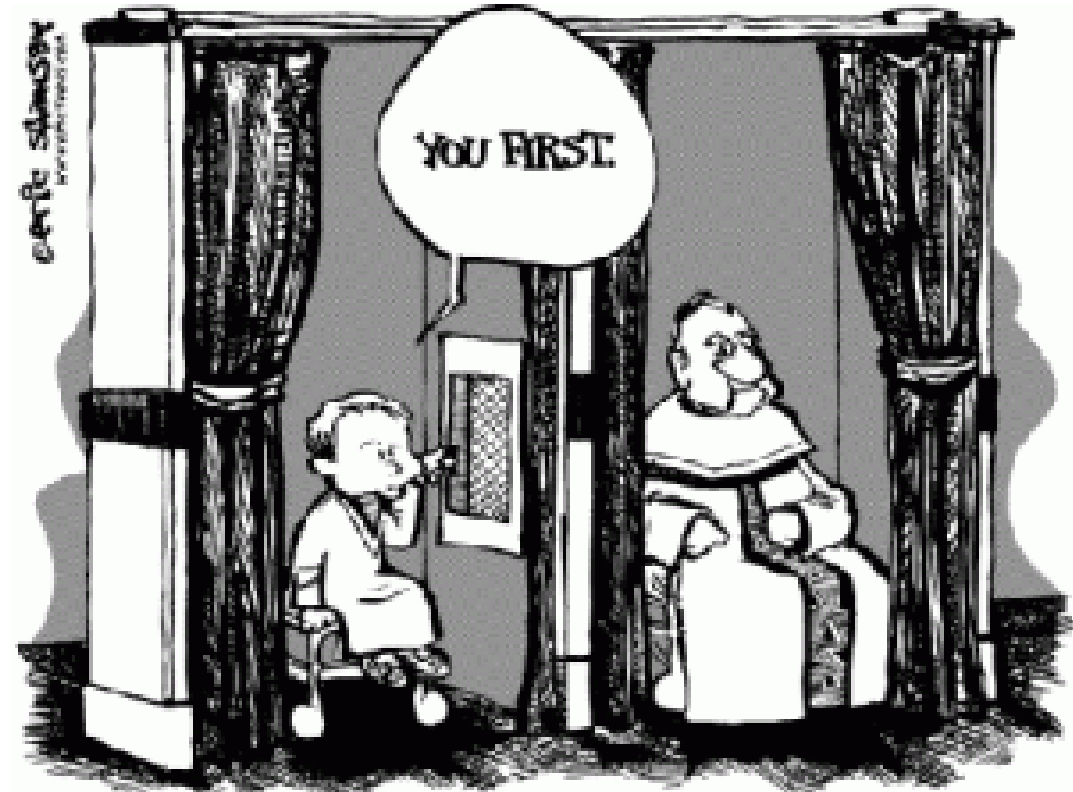
Kunnskap versus ferdigheter



Definert atferd versus autonomi

Hva er viktigst?

1. Systematiske rutinebeskrivelser - å kunne demonstrere adekvat oppførsel på rett sted til rett tid?
2. Autonom rolleforståelse – med de mulighetene og den kreativiteten som det kan gi?



Det spesifikke versus det generelle



Hovedfokus på:

1. Generelle generiske ferdigheter? (lytte, stille spørsmål, bygge relasjoner...)
2. Spesifikke karriereveiledningsferdigheter?

Kjerne versus periferi



Kjernekompetanse – hva er det?

- Det som forventes av alle praktikere, på alle nivå og i alle sektorer?
- Grunnleggende kompetanse som skal til for å avansere til neste nivå?
- Transversal – tverrgående kompetanse?

Et politisk og ideologisk spørsmål?

Kontekstfri versus kontekstspesifikk



- Hvilke sosiokulturelle antagelser ligger under?

Ser vi på kompetanse som:

1. Universelle, generiske attributter?
2. Noe som er sosialt konstruert og sterkt betinget av tid og sted?

Statisk versus dynamisk orientering

To primære intensjoner bak å utvikle kompetanserammeverk:

1. Fokus på å kunne vurdere/måle yrkesutøvere opp mot en predefinerte og statiske standarder?
2. Vektlegger i større grad et utviklingsperspektiv (fokus på opplæringspakker, guider til selvutvikling og selvevaluering)



Individ versus system

Hva er omdreiningspunktet?

- Individuelle ferdigheter?
- Kompetanse som en systemisk helhet – og som noe som kan distribueres i og mellom sektorer og institusjoner?



Læring versus stabilitet

I hvilken grad ansees kompetanse som:

1. faste attributter knyttet til individuelle forutsetninger?
2. noe som kan læres av alle?

➤ Hva tror vi på når det gjelder læring og utvikling?



Vil en kompetanse holde seg stabil over tid, eller er det sannsynlig av det skjer en utvikling?

Faser i profesjonell utvikling

1. **Selvsentrerthetsfasen** – (the stage of acute consciousness of self)
2. **Briste eller bære fasen** (the stage of sink-or-swim-adaptation)
3. **Forståelse, men begrenset evne til å handle** (the stage of understanding the situation without power to control one's own activity)
4. **Forstå og handle** (the stage of relative mastery in which one can both understand and control one's own activity)
5. **Evne til å formidle sitt eget fag** (the stage of managing to teach what one has mastered) (Bertha Reynolds, 1942)

Referanser

- Cedefop (2009) *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Cedefop panorama series; 164. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009
- Delamare Le Deist, F. & Winterton, J. (2005) What Is Competence?, *Human Resource Development International*, 8:1, 27-46, DOI:10.1080/1367886042000338227
- Evangelista, L. (2011). *Study on existing frameworks to validate competence of career guidance practitioners*. Brussels, Belgium: European Commission. Hentet fra: <http://www.improveguidance.eu/sites/default/files/Issues-08082011.pdf>
- Gilje, N. (2017) Profesjonskunnskapens elementære former. I: Mausethagen & Smeby (red.) *Kvalifisering til profesjonell yrkesutøvelse*. Universitetsforlaget.
- Hiebert, B. & Neault, R. (2014) Career Counselor Competencies and Standards: Differences and Similarities Across Countries. I: *Handbook of Career Development: International Perspectives*. Chapter 39. 10.1007/978-1-4614-9460-7.
- Kompetanse Norge: <https://www.kompetansenorge.no/Karriereveiledning/kvalitet-i-karriereveiledning>
- Nygren, P. (2004): *Handlingskompetanse. Om profesjonelle personer*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Sultana, R.G. Competence and competence frameworks in career guidance: complex and contested concepts. *Int J Educ Vocat Guidance* (2009) 9: 15. <https://doi.org/10.1007/s10775-008-9148-6>