

Karrierekompetencer på videregående uddannelser - et blended learning design

Af Alice Petersen og Peder Møgelvang Pedersen

Hvorfor bruge tid på at styrke de studerendes karrierekompetencer?

Transitionen fra uddannelse til det fleksible, globale og hurtigt omskiftelige arbejdsmarked er et af de mest kritiske trin i de studerendes karriereforløb. Et trin der kan få stor betydning for deres arbejdsudbytte og fremtidige karriereforløb (Koen 2012).

Aktuelt er undervisning i karrierekompetencer ikke en integreret del af curriculum på majoriteten af de videregående uddannelser, der deltager i STARS-projektet (Studiejob Til Alle i Region Syddanmark – læs mere om STARS på <http://studiejobtilalle.dk/stars/>).



Et bud på, hvordan uddannelsesinstitutionerne kan bidrage til at styrke de studerendes karrierekompetencer

Partnerne i STARS har udarbejdet en digital læringsplatform www.karrierekompetencer.dk, hvor indholdet kan integreres i et karrierekompetenceforløb som et blended learning design. Sitet kan dog også benyttes af studerende, der ikke ønsker at deltage i et forløb. Opbygningen og indholdet på sitet er bl.a. inspireret af Andreas Hirschis arbejde vedrørende karriere manøvrerings færdigheder (Career Management Skills, **CMS**) og karrierekompetencemodellen.

www.karrierekompetencer.dk er udviklet med udgangspunkt i karrierekompetencemodellens fire karriereområder:

1. **Karriereidentitetsressourcer.** Individets bevidste opmærksomhed på sig selv som arbejdstager, egne erhvervsinteresser, evner, mål, værdier, selvindsigt og engagement.

2. **Faglige ressourcer.** “ .. one’s ability to meet the performance expectations for a given occupation”.

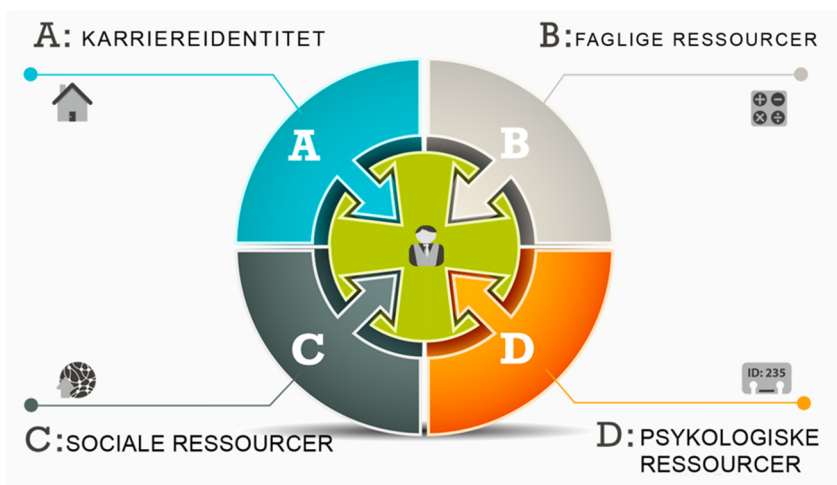
Det drejer sig om uddannelse, færdigheder og kompetencer, viden og kognitive evner samt evnen til at omsætte det i praksis. På engelsk anvendes begrebet employability.

3. **Sociale ressourcer:** “ the goodwill available to the individuals or groups”.

Individets netværk, f.eks. forældre, venner, familie, sociale relationer m.m. De sociale ressourcer adskiller sig fra de øvrige ressourcer i karrierekompetencemodellen ved, at de er uden for individet selv.

4. **Psykologiske ressourcer:** “ the positive psychological traits and states, like the cognitions, motivations, and affects of the person , which are generalized and expressed in different contexts and more specifically in relation to the work role”.

De psykologiske ressourcer påvirker karriereudviklingen og spreder sig over et kontinuum fra karaktertræk så som extraversion, åbenhed over for erfaringer og proaktivitet til en form for tilstand hos individet såsom optimisme, håb, selvværd og robusthed.



Læringsaktiviteter på www.karrierekompetencer.dk

Der er i alt fire kurser på sitet - et kursus pr. karriereområde.

Første opgave på alle kurser går ud på, at de studerende skal udfylde et **selvvurderingsdiagram**.

Når kurset er gennemført, skal de gå tilbage til deres selvvurderingsdiagram og forholde sig kritisk til, om det skal justeres på baggrund af deres nye indsigter.

Derudover er der specifikke læringsaktiviteter inden for hvert karriereområde.

Aktionslæring og karrierekompetencer

Nogle af læringsaktiviteterne på www.karrierekompetencer.dk er koblet til tænkningen inden for aktionslæring, hvor individet arbejder systematisk med sine udfordringer og begrænsninger i hverdagen.

Aktionslæring består af to elementer:

1. **"Se indad"** - et **indefra-perspektiv**, dvs. refleksioner over egen adfærd, holdninger, værdier og kompetencer. Når de studerende selv arbejder på www.karrierekompetencer.dk vil det primært være ud fra dette perspektiv.
2. **"Kig på dig selv gennem andre"** - et **udefra-perspektiv**, f.eks. ved hjælp af feedback fra medstuderende, familie, venner, undervisere m.m. Udefra-perspektivet kan bl.a. hjælpe individet med at få øje på "blinde pletter", som individet ikke selv kan se, men som kan ses af andre. De blinde pletter har ofte betydning for individets adfærd.

Vi har alle brug for **støttende spejle**, der viser det bedste ved os, men vi har også brug for **ærlige spejle**, der viser, hvordan vi ser ud lige nu – en sand refleksion af, hvad andre ser. Hensigten er at hjælpe den anden til at lære, vokse og udvikle sig.

Karrierekompetenceworkshop - et blended learning design

Den digitale læringsplatform "Karrierekompetencer" er dels tænkt som en platform, hvor de studerende kan orientere sig om relevante kompetencer, der kan være karrierefremmende, og dels som en platform, der kan anvendes i et blandet undervisningskoncept – et blended learning design.

Blended learning er et didaktisk design, som sonder mellem en synkron digital undervisning og en asynkron digital undervisning (Vignare, K.:2007). Karrierekompetencer.dk kan anvendes i tre forskellige blended learning design.

1. **Individuel forberedelse (asynkron)** (primært indefra perspektiv) med udgangspunkt i en forberedelsesguide. Varighed: 3 timer.
2. **Workshoppen (synkront)** (udefra-perspektiv), består af øvelser, drøftelser, dialog og feedback. Varighed 3 lektioner.
3. **Individuelle aktionslæringsaktiviteter (asynkront)** som opfølgning på workshoppen.

Vi har gennemført fire blended learning-forløb undervejs i STARS-projektet, hvor læringsplatformen var under udarbejdelse. På baggrund af evalueringer fra de studerende har vi løbende justeret sitet og forløbet.

Uddannelsesparathed - en app

Når de studerende har gennemført et af de fire kurser på www.karrierekompetencer.dk, opfordrer vi dem til at bruge app'en "**Uddannelsesparathed**." Her kan de notere deres mål, delmål, handlinger og deadlines. De studerende indsætter et overordnet mål, som de ønsker at opnå. Derefter indsættes delmålene for at nå målet, hvorved delmålene kan virke som trædesten, som den studerende lægger på sin vej, for at komme frem til målet.

Når deadline overskrides, sender app'en en reminder til den studerende. De studerende kan samle point, hvis de overholder deadlines, og miste point, hvis de overskrider deadline. Dermed er

der indbygget et element af **gamification** i app'en, hvilket kan virke motiverende for nogle studerende. Samtidig får de en positiv respons på deres adfærd, hvis de overholder deadlines.

App'en kan downloades til Apple-devices [her](#) og til Android-devices [her](#)

Hvis du har lyst til at høre mere om vores erfaringer, er du velkommen til at kontakte os.

Kontaktoplysninger:

Alice Petersen

University College Lillebælt

Koordinerende studievejleder

E-mail: alpe@ucl.dk

Mobil: 30 57 09 74

Peder Møgelvang Pedersen

University College Lillebælt

Læringsteknologisk konsulent

E-mail: pmpe1@ucl.dk

Mobil: 23838183

Referencer:

Hinge og Weiis (2014): *Toplederens egen kompetenceudvikling En guide til aktionslæring*

http://www.lederweb.dk/Documents/Esben%20billedarkiv/78836_Toplederens_19-08-2014%20NY2.pdf

Hirschi A. (2012): *The career resources model: an integrative framework for career counsellors*. British Journal of Guidance & Counselling, 40 (4), 369-383

http://boris.unibe.ch/62512/3/Hirschi_2012_CareerResources.pdf

Hustler, D., Ball, B., Halsall R., Ward R., Watts A.G.: *Developing Career Management Skills in Higher Education*. NICEC Project Report. Cambridge: CRAC, 1998

Koen J., Klehe U.; Van Vianen A.(2012): Training career adaptability to facilitate a successful school-to-Work transition. Journal of Vocational Behavior.

Stone D., Heen Sheila (2014): Thanks for the feedback. The science and art of receiving feedback well. Portfolio Penguin. London.

Vignare, K. (2007). Review of literature blended learning: using ALN to change the classroom - will it work?
I: A. G. Picciano & C. D. Dziuban (Red.), Blended learning: research perspectives (s. 37-63). Needham, MA: Sloan Consortium.