



CATCH IT!

Non-formal academy of activities

About us

Business Academy Aarhus

Jesper Klintrup Nielsen, Senior Consultant
Lars Davidsen, Researcher and Senior Lecturer
Lisa Krag Nygaard, Research Assistant

Business Academy Aarhus,
University of Applied Sciences
Sønderhøj 30, DK-8260 Viby J, Denmark
phone: +45 7228 6000
e-mail: info@baaa.dk
website: www.baaa.dk

Association Education by the Internet

Agnieszka Tercz, Projects Specialist
Karol Kaleta, Projects Specialist
Tomasz Moleda, Coordinator of Transnational
Cooperation

Association Education by the Internet
Olszewskiego 6, 25-663 Kielce, Poland
phone: +48 41 310 70 90
e-mail: biuro@epi.org.pl
website: www.epi.org.pl

University of Aveiro

Marlene Amorim, Pro-Rector for Internationalization,
Assistant Professor
Eva Andrade, Technician
Marta Ferreira Dias, Assistant Professor
Isabel Dimas, Assistant Professor
José Manuel Oliveira, Assistant Professor
Marta Oliveira, Technician
José Paulo Rainho, Researcher
Mário Rodrigues, Assistant Professor

University of Aveiro
Campus Universitário de Santiago, 3810-193 Aveiro,
Portugal
phone: +351 234 370 200
e-mail: geral@ua.pt
website: www.ua.pt

Indholdsfortegnelse

1

Resumé

- 07 2.1 Hvorfor er ikke-formel læring et interessant emne?
- 08 2.2 Generel information om projektet
- 10 2.3 Information om samarbejdspartnerne
- 13 2.4 Begreber og definitioner

2

Introduktion

3

Ikke-formelle læringsmetoder

- 16 3.1 Hvornår kan ikke-formel læring anvendes?
- 19 3.2 Gruppedynamikker
 - 22 3.2.1 Personlighedsprofiler
 - 22 3.2.1.1 Garuda
 - 24 3.2.1.2 Adizes
 - 26 3.3 Arbejdsmetoder
 - 27 3.3.1 Milepæle i processen
 - 31 3.3.2 Ice-breaking øvelser og teambuilding aktiviteter
 - 32 3.3.3 Problembaseret læring som ramme for ikke-formel læring
 - 34 3.3.4 Facilitering af gruppeprocessen
 - 36 3.4 Samarbejde med eksterne partnere
 - 40 3.4.1 Praktikophold
 - 43 3.4.2 Real-life cases
 - 47 3.4.2.1 Case - Hedeagergaard
 - 48 3.4.2.2 Case - I Scream Ice Cream
 - 48 3.4.2.3 Case - We Do Wood
 - 50 3.4.2.4 Case - Vocational Training Centre i Kielce
 - 51 3.4.2.5 Case - DUHLA
 - 52 3.4.2.6 Case - Aveiro Universitet
 - 53 3.5 Værktøjskasse

4

Casestudier af ikke-formel læring

- 55 4.1 Eksperter i teams
- 58 4.2 Cases med ikke-formel læring fra Aveiro Universitet
- 60 4.3 Projekt - Trade fairs the future of the region

5

Sådan implementeres ikke-formel læring

- 64 5.1 Valgfag: 'Kom tættere på det danske arbejdsmarked'
- 68 5.2 Internationalisering af unge professionelle
- 70 5.3 ReThink Internship

6

Evaluering i ikke-formelle læringssituationer

7

Konklusion

- 80 7.1 Resultater og generelle retningslinjer

Værktøjskasse

- 3.5.1 Samarbejde med eksterne partnere
- 3.5.2 Teambuilding
- 3.5.3 Ice-breaking øvelse
- 3.5.4 Gruppekонтракт
- 3.5.5 Faciliter gruppearbejdet
- 3.5.6 Idéudvikling
- 3.5.7 Evaluering
- 3.5.8 Informations- og kommunikationsteknologi
- 3.5.9 Konflikt håndtering
- 3.5.10 Iværksætter

Resumé

Brugen af teknologi blandt unge i dag er stærkt stigende; medierne synes at udgøre en ny undervisningsplatform og innovation resulterer i hurtige forandringer på arbejdsmarkedet - job er ikke så stabile og sikre mere, som de var engang. Teknologiske, sociale og kulturelle forandringer har stor indflydelse på unge menneskers liv. Disse forandringer indvirker også på uddannelserne, og deres rolle er måske nødt til at ændre sig. Men de formelle uddannelser og uddannelsesinstitutionerne er stabile. Dette er ikke tilfældet med ungdomsarbejde og ikke-formel uddannelse; disse er meget mere fleksible. Ungdomsarbejde og ikke-formel læring kan finde sted i mange forskellige rammer (ungdomsklubber, skoler, cafeer, gader, parker), og forudsætter ikke nødvendigvis professionelle faciliteter. Ikke-formel læring kan udføres af forskellige udbydere (f.eks. NGO'er eller kommunale institutioner) og gøre brug af forskellige metoder. Ikke-formel læring kan være en frivillig aktivitet, hvor unge mennesker

samarbejder i en gruppe eller det kan være strukturerede læringsituationer, som er konstruerede - men ikke nødvendigvis med læring som mål (Kiilakoski, 2015). Ikke-formel læring kan være: uafhængig af formel læring, et alternativ til formel læring (hvor der fokuseres mere på sociale kompetencer og aktiviteter med selve læringen i centrum), eller som supplement til den formelle læring (læringscentrerede og praksisorienterede metoder) (Sirula, 2012). De to sidste forhold har indflydelse på de formelle uddannelser og institutioner, der er baseret på ikke-formel læring, hvilket danner grundlaget for fokusområdet i dette projekt. Hvad angår de formelle uddannelsesinstitutioner, er metoderne og de anvendte pædagogiske fremgangsmåder i forandring (f.eks. arbejdsbaseret læring og sociale medier). Dette resulterer i formalisering og et behov for evaluering af læringsresultaterne for de ikke-formelle aktiviteter og institutioner.

At tilegne sig færdigheder og kompetencer gennem ikke-formel læring, kan være en stor hjælp for unge i deres søgen efter det rigtige job. Ikke-formel læring gør unge i stand til at opdage nye veje til ansættelse, og motiverer samtidig de unge til at blive forandringsaktører og tage sagen i egne hænder (Novosadova, 2015). En rapport, der har til formål at undersøge, hvilke kompetencer, der er de mest eftertragtede på arbejdsmarkedet, peger klart på de følgende fire kompetencer: fleksibilitet, forståelse for virksomheden, evnen til at opbygge sociale relationer og evnen til at arbejde selvstændigt. (Ballisager, 2015) Gennem ikke-formelle læringsaktiviteter, såsom vores Non-formal academy of activities, tilegner unge mennesker sig den viden og udvikler de kompetencer og holdninger, der kræves af arbejdsmarkedet. Interviews med arbejdsgivere bekræfter, at de mere 'bløde' kompetencer bliver betragtet som afgørende for en succesfuld præstation på jobbet, foruden vigtige kompetencer såsom evnen til at arbejde i grupper, evnen til at træffe beslutninger, lederevner, personligt drive, sans for at tage initiativ og være proaktiv, selvstændighed og

iværksætter. Alle disse evner er blandt de oftest nævnte kompetencer, arbejdsgivere leder efter og sætter pris på (Souto-Otero, 2013).

I vores metodiske tilgang til ikke-formelle læringsaktiviteter fokuserede vi på; at forbedre kvaliteten og relevansen af dette læringstilbud inden for ungdomsarbejde, ved at udvikle nye og innovative tilgange og at understøtte udbredelsen af en ideel foregangsmåde; at understøtte evalueringen af iværksætter, sprog og digitale kompetencer; at understøtte evalueringen af tværgående kompetencer og fremme flere praktiske, entreprenante erfaringer inden for ungdomsarbejde og udbygge de informationsteknologiske kompetencer inden for ungdomsarbejde og ikke-formel læring. Denne metode er dedikeret til at udvikle basale og tværgående færdigheder såsom iværksætter, digitale og flersproglige kompetencer, men også kreativitet, evnen til at arbejde i grupper, evner inden for tidsmanagement og når det kommer til ungdomsuddannelse: at anvende innovative og læringscentrerede pædagogiske tilgange og hensigtsmæssige evalueringer og certificeringsmetoder baseret på læringsresultater.

Metoden bag Non-formal academy of activities er blevet testet og implementeret som en del af "Catch it! Non-formal academy of activities"-projektet. Projektets formål var at forbedre kvaliteten og relevansen af de tilbud, der er inden for ikke-formel læring ved tre partnerorganisationer i projektet (Association Education by the Internet, Polen; Erhvervsakademi Aarhus, Danmark; og Aveiro Universitet, Portugal), ved at udvikle nye og innovative tilgange og understøtte udbredelsen af de mest vellykkede tilgange til ikke-formel læring. Med ovennævnte overvejelser in mente, er der et tungtvejende behov for at evaluere færdigheder, kompetencer og holdninger, der er udviklet gennem ikke-formel læring, ligesom disse skal præsenteres sammen med de ikke-formelle læringsaktiviteter, der ligger bag opbygningen af et CV, en jobansøgning eller under en jobsamtale. Det er desuden muligt at anvende og

implementere vores metode til ikke-formel læring i forskellige NGO'er, ungdomsorganisationer, skoler, universiteter, firmaer osv.

Referencer

- Kiilakoski Tomi (2015): Youth work and non-formal learning in Europe's education landscape and the call for a shift in education, Youth work and non-formal learning in Europe's education landscape, European Commission, pp. 26-38.
- Siurala Lasse (2012): History of European youth policies and questions for the future, Coussée F., Williamson H. and Verschelden G., The history of youth work in Europe. Relevance for today's youth work policy, Volume 3, pp. 105-115.
- Novosadova Monika (2015): Empowering young people through non-formal learning activities: principles, methodological approaches and coaching, Youth work and non-formal learning in Europe's education landscape, European Commission, pp. 151-168.
- Ballisager: https://ballisager.com/wp-content/uploads/2015/09/Rekrutteringsanalysen2015_web.pdf
- Souto-Otero Manuel, Ulicna Daniela, Schaepekens Loraine, Bogнар Viktoria (2013): Study on the Impact of Non-formal Education in Youth Organisations on Young People's Employability, pp. 65-117.



Introduktion

2

Ring for
growth!

2.1

Hvorfor er ikke-formel læring et interessant emne?

Indledningsvis blev det beskrevet, hvordan unge mennesker i Europa har svært ved at finde deres vej ind på arbejdsmarkedet. I den forbindelse er det nødvendigt at stille spørgsmålet: Hvorfor er det en udfordring for disse unge mennesker? Mangler de nogle helt grundlæggende kompetencer, som bliver forsømt af uddannelsessystemet? I en rapport over, hvilke kompetencer, arbejdsgivere finder mest attraktive, er de følgende fire kompetencer øverst på listen (Ballisager, 2015):

- Fleksibilitet (64%)
- Forståelse for virksomheden (50%)
- Evnen til at opbygge sociale relationer (42%)
- Evnen til at arbejde selvstændigt (40%)

Denne oversigt bekræfter, at studerende har brug for mere end blot specifik viden om deres fagområder. Overordnet set forventes studerende at mestre færdigheder direkte inden for deres specifikke discipliner, såsom matematiske færdigheder, naturvidenskabelige evner eller tekniske kompetencer. Der er

ingen tvivl om, at disse kompetencer også er nødvendige, men måske er der en ulige fordelt opmærksomhed rettet mod disse 'hårde' kompetencer. I dag står vi over for et globalt arbejdsmarked, der efterspørger flere kompetencer i den 'bløde' ende. Måske forsømmer vores uddannelsesinstitutioner dette faktum? (Padhi, 2014) Men hvad er årsagen til uddannelsessystemets skarpe fokus på de såkaldte hårde kompetencer? Måske har uddannelsesinstitutionerne en lang tradition for at fokusere på formel uddannelse og de hårde kompetencer? Eller måske bliver de kompetencer, der stammer fra en specifik, faglig disciplin, i højere grad generelt mere værdsat af den europæiske uddannelsesstruktur? Eller måske skyldes det simpelthen det faktum, at de hårde kompetencer er lettere at måle end de bløde? (Padhi, 2014) I en uddannelseskultur, hvor alle måles på viden, færdigheder og kompetencer, kan det være en udfordring at fremhæve de bløde kompetencer og de ikke-formelle læringsaktiviteter som en fordel over for den formelle uddannelse og de hårde kompetencer. Uanset hvad årsagen måtte være, lader det til at uddannelsesinstitutionerne forsømmer de bløde kompetencer - og det er et faktum, at disse kompetencer er mindst lige så vigtige og brugbare som de hårde kompetencer, når det gælder om at komme i kontakt med arbejdsmarkedet. Dette er præcis grunden til, at ikke-formel læring er et interessant emne, da ikke-formelle læringsaktiviteter, netop giver de unge mennesker mulighed for at opnå de forskellige bløde færdigheder og kompetencer.

Referencer:

Ballisager: https://ballisager.com/wp-content/uploads/2015/09/Rekrutteringsanalysen-2015_web.pdf

Padhi, P. K. (2014): Soft skills: Education beyond Academics. IOSR Journal Of Humanities And Social Science. Volume 19, Issue 5. May 2014. PP 1-3.

2.2

Genelrel information om projektet

Projektet "Catch it! Non-formal academy of activities" er målrettet unge i alderen 18-30 år fra Danmark, Polen og Portugal.

Projektet har til formål at forbedre kvaliteten og relevansen af de tilbud inden for ikke-formel læring, der

findes for unge studerende i tre partnerorganisationer inden for projektet (Association Education by the Internet, Polen; Erhvervsakademi Aarhus, Danmark; og Aveiro Universitet, Portugal) ved at udvikle nye og innovative tilgange og understøtte udbredelsen af de mest vellykkede tilgange til ikke-formel læring.

Derudover stræber projektet efter at opnå følgende: At forbedre de grundlæggende kompetencer blandt 24 unge mennesker fra Danmark, Portugal og Polen hvad angår iværksætter, sproglige og digitale færdigheder, kreativitet, evnen til at arbejde i grupper og time management kompetencer, ved at lade de unge deltage i at teste og implementere metoderne bag de ikke-formelle læringsaktiviteter; professionel udvikling af ni undervisere; lettere adgang til åbne uddannelsesmæssige ressourcer (Open educational resources/OER) inden for ungdomsområdet for 150 deltagere ved at udbrede projektets resultater.

Den høje arbejdsløshed blandt unge var den afgørende faktor bag projektets fokus på unge mennesker og ikke-formel læring. Arbejdsløshed berører, ifølge tal fra juli 2014, hvor projektforslaget blev sendt afsted, mere end fem millioner unge under 25 i de 28 europæiske lande. Omkring 7,5 millioner unge betragtes som NEET's (not employed, not in education and not in training). I følge den europæiske kommission og Eurostat, var arbejdsløsheden blandt unge under 25 i udgangen af 2013 27,4 % i Polen, 12,9 % i Danmark og 36,3 % i Portugal (Eurostat). På nuværende tidspunkt er arbejdsløshedsraten blandt unge 18,8 % i EU, med en rate på 20,8 % i Polen, 10,8 % i Danmark og 32,0 % i Portugal (Employment and Social Developments in Europa, Annual Review 2016). På trods af denne positive udvikling, står vi stadig over for vigtige udfordringer. Unge mennesker har stadig udfordringer med at komme ind på arbejdsmarkedet, selvom arbejdsløsheden blandt unge fortsætter med at falde, ansættelsesraten af unge stiger og andelen af unge i uddannelse ligeledes stiger.

Forklaringerne bag den stadig høje arbejdsløshed er komplekse og i høj grad direkte relateret til de uddannelsesmæssige og kulturelle miljøer, de unge vokser op i. Det siges ofte, at god uddannelse er grundstenen for en professionel karriere. I virkeligheden kæmper højtuddannede unge for at finde fast arbejde. Uddannelsessystemet er ikke fleksibelt og genspejler ikke arbejdsmarkedets behov. Som følge heraf, bemærkede projektpartnerne en vigtighed af at forbedre kvaliteten og relevansen af de ikke-formelle læringstilbud inden for unge studerende, og mere specifikt inden for områderne iværksætteri, sproglige og digitale færdigheder, kreativitet, evnen til at arbejde i grupper og time management kompetencer.

For at opnå de ovenfor nævnte projektmål, har partnerne afholdt følgende aktiviteter:

- Tre møder med projektledelsen - transnationale projektmøder (ét i hvert land)
- Tre studiebesøg - kortvarige fælles personaletræningsevents (ét i hvert land)
- Udviklingen af en metode for Non-formal academy of activities - nedskrevet i denne publikation (på fire sprog)
- Test og implementering af metoderne for Non-formal academy of activities - blended mobility (ét i hvert land)
- Et træningsforløb i den udviklede metode bag Non-formal academy of activities - kortvarige fælles personaletræningsevents (i Polen)
- Tre formidlingsarrangementer (ét i hvert land)

Da projektet fokuserer på at forbedre kvaliteten og relevansen af de ikke-formelle læringstilbud til unge studerende i de tre partnerorganisationer, samt at understøtte og udbrede best practice inden for disse, blev der foretaget studiebesøg i Polen, Danmark og Portugal i den første fase af projektet. Efter hvert studiebesøg inkluderede eksperterne ved vores institutioner ideerne fra de præsenterede tilgange i skabelsen af projektets Intellectual

Output. I denne publicering kan du blive klogere på hvilken effekt, ovennævnte aktiviteter har haft på resultaterne af projektet.

Referencer:

Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat>
Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2016: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16828&langId=en>

2.3

Information om samarbejdspartnerne

BUSINESS ACADEMY AARHUS
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Erhvervsakademi Aarhus, Danmark:

Erhvervsakademi Aarhus (EAAA) udvikler og gennemfører praksisnære videregående uddannelser. Med mere end 4300 fuldtidsstuderende, 3400 deltidsstuderende og omkring 400 ansatte, er EAAA et af de største erhvervsakademier i Danmark. Erhvervsakademi Aarhus er et erhvervsakademi med fokus på anvendt viden. De uddannelser, vi tilbyder, har alle fokus på anvendte studieretninger, især inden for teknologi, IT og business. Vi tilbyder både videregående uddannelser på erhvervsakademi - og professionsbachelor niveau og efteruddannelser på akademi - og diplomniveau.

Vores uddannelser kombinerer teori og praksis, og vi prioriterer undervisning på mindre hold, gruppe- og projektarbejde, virksomhedsbesøg, virkelighedsnære cases og obligatoriske praktikophold. Vi har 900 internationale studerende og sender hvert år mere end 300 studerende på udlandsophold som en del af deres uddannelse. Udviklingen og gennemførelsen af uddannelser skal skabe værdi for både studerende og virksomheder. Derfor arbejder vi målrettet for

at sætte vores kompetencer i spil i konkrete forsknings - og innovationsprojekter i samarbejde med partnervirksomheder. Erhvervsakademi Aarhus blev etableret 1. januar 2009, og blev skabt som en fusion af tre forskellige uddannelsesinstitutioner.

Vi tilbyder uddannelser inden for følgende områder:

- Bioteknik, fødevareteknik & laboratorieteknik
- Miljø & jordbrug
- Finans
- Innovation & iværksætter
- IT & teknologi
- Salg, service & markedsføring
- Web, medier & kommunikation.

Erhvervsakademi Aarhus er en institution med et stærkt fokus på formel læring, hvorfor vi var meget interesserede i at blive involverede i projektet "Catch it! Non-formal academy of activities". Som følge af projektet blev vi inspirerede af de andre samarbejdspartnere til at arbejde med ikke-formel læring på forskellige måder. Takket være deltagelsen i dette projekt, har EAAA fået øget fokus på ikke-formel læring i uddannelserne, samt på hvordan vi bedst muligt forbereder vores studerende til arbejdsmarkedet.

Du kan læse mere om Erhvervsakademi Aarhus på www.eaaa.dk



Association Education by the Internet, Polen:

Association Education by the Internet (AEI) er en apolitisk, uafhængig non-profit organisation. Foreningens team består af unge, fremadskuende mennesker, der er fulde af optimisme og hele tiden arbejder med nye udfordringer.

Målet med foreningens arbejde er primært uddannelses- og oplæringskurser, målrettet unge mennesker, undervisere, lærere, NGO'er, virksomheder, institutioner og iværksættere. Vi undersøger uddannelsessystemet omhyggeligt, og er konstant på udkig efter nye metoder, der både kan supplere og forbedre systemet.

Et af målene og vidensområderne for AEI er at understøtte og fremme ikke-formel og formel læring samt fjernundervisning (e-læringsforløb). AEI dedikerer et særligt område i alle aktiviteter til unge mennesker. Vi har i mange år med stor succes implementeret projekter til unge. Foreningens støtte er ikke kun øremærket til unge mennesker, men også de mennesker, der arbejder med unge.

Vi arbejder derudover også med oplæring, rådgivning og støtte til ikke-statslige/non-profit organisationer og organisationer, der arbejder med/for unge mennesker samt ungdomsorganisationer. Foreningen står desuden bag en lokal afdeling af Eurodesk (European network), som leverer information om den europæiske union, partnere på udkig efter projekter, finansiering samt events, kurser eller muligheder for unge og dem, der arbejder med unge.

Flere af vores projekter er eksempler på cementering af de mest vellykkede tilgange, anerkendt af det polske, nationale agentur for Erasmus+ programmet eller den europæiske kommission. Et af vores projekter blev desuden nomineret til

den europæiske ungdomspris.

Med vores mere end 13 års erfaring med unge studerende og som en udbyder af ikke-formel læring, fandt vi hos AEI det meget naturligt at tage initiativ til et projekt, hvor målet er at forbedre kvaliteten og relevansen af de ikke-formelle læringstilbud for unge studerende ved at udvikle nye og innovative tilgange og understøtte udbredelsen af de bedste metoder. Da vi både har erfaring med nationale og international projekter, ville vi gerne samarbejde med erfarne partnere, som også var fra andre lande. Både Erhvervsakademi Aarhus og Aveiro Universitet har stor erfaring med både problem- og projektbaseret læring og med at anvende virkelighedsnære cases og praktikophold som en del af deres formelle uddannelser. Vi fandt det meget interessant at fokusere på de ikke-formelle læringstilbud for unge studerende på følgende områder: iværksætteri, sproglige og digitale færdigheder, kreativitet, evnen til at arbejde i grupper, tidsmanagement kompetencer samt hvordan disse færdigheder og kompetencer kan udvikles af unge og dem, der arbejder med unge med fokus på problem- og projektbaseret læring, real-life cases og praktikophold uden for det formelle uddannelsessystem.

Du kan læse mere om Association Education by the Internet på www.epi.org.pl



universidade de aveiro
theoria poiesis praxis

Aveiro Universitet, Portugal:

Aveiro Universitet (AU) er et ungt universitet, etableret i 1973, med mere end 15000 fulltidsstuderende (på bachelor- og kandidatniveau). Universitetet har en stærk forskningsprofil og en unik styreform (16 afdelinger, 4 polytekniske skoler og oplæringscentre), og udgør derudover et regionalt netværk for uddannelse og oplæring og har et stærkt tilknytningsbånd til det omkringværende samfund. BMD-strukturen er fuldt implementeret og læringsresultater er introduceret. Anerkendelse af tidligere opnået uddannelse er også implementeret for de, der ikke lever op til de formelle adgangskrav. Universitetet er medlem af The European Consortium of Innovative Universities og var et af de første universiteter til at modtage ECTS-labellet i 2004. Denne udmærkelse blev sidenhen fornyet i 2009 og 2014, og The Diploma Supplement Label blev også overrakt universitetet i disse år.

Aveiro Universitet tilbyder en lang række tiltag til at fremme iværksætteri blandt de studerende og til at række udover den traditionelle "på-skolebænken" uddannelse. Et godt eksempel herpå, er kurset kaldet "teknologisk iværksætteri", som er åbent for befolkningen en gang årligt og har til formål at involvere studerende, forskere mv. i grupper for at prøve at "skubbe" universitetsteknologier fra laboratoriet ud på markedet. Det er et vigtigt aspekt at universitetets aktiviteter er tæt knyttet op på forholdet til og samarbejdet med byen og Aveiro-regionen, ligesom byens stakeholders fremmer den lokale udvikling gennem projekter. I øjeblikket samarbejder vi med lokale aktører i flere regionale udviklingsprogrammer, heriblandt to europæiske URBACT-programmer: EUniverCities - et projekt, der bringer universitetet, de

kommunale myndigheder og lokale virksomheder sammen om at udvikle aktiviteter, der styrker sammenhængen mellem teori og praksis, byliv og engagement; JobTown - hvor universitetet og de lokale stakeholders sammen søger nye måder at fremme ansættelsen af unge. Derudover har universitetet indgået et samarbejde med regionen (Aveiro by samt ti andre kommuner), med det formål at implementere et lokalt kompetencemæssigt og strukturelt netværk for iværksætteri (f.eks. idégenerering, tjenesteydelser, iværksætterkultur osv.).

På denne måde har universitetet siden etableringen dedikeret afgørende kræfter til at styrke dens tredje mission: At nå så langt ud som muligt og få så mange lokale, økonomiske støtter som muligt engageret ved effektivt at slå sig selv fast som en partner til regional udvikling. Universitetet har således etableret strukturer til at fremme og stimulere interaktion blandt studerende, forskere og professorer med lokalsamfundet, herunder også laboratorier, erhvervsfremmende ydelser og faciliteter, en videnskabspark, et teknologisk overførselskontor, osv., samt derudover en oversigt over kurser og initiativer, der alle fremmer iværksættende kvalifikationer i samfundet. Deltagelsen i projektet "Catch it! Non-formal academy of activities" er en del af denne strategi, som skaber muligheder for at blive en del af den akademiske befolkning gennem aktiviteter, som har til formål at øge de iværksættende kompetencer og skabe ansættelse og økonomisk gevinst ved at løfte mængden af viden og universitetets struktur og tilbud.

Du kan læse mere om Aveiro Universitet på

www.ua.pt



2.4

Begreber og definitioner

For at tydeliggøre forskellen på de anvendte læringsmetoder, er en definition af formel, uformel og ikke-formel læring på sin plads.

Formel læring

Formel læring finder typisk sted i uddannelsesinstitutioner og fører ofte til opnåelsen af et diplom eller specifikke kvalifikationer. Formel læring er struktureret omkring uddannelsesmæssige rammer, der indebærer CV, kvalifikationer og læringsmål (UNESCO, 2012). Formel læring er altid organiseret og stræber efter at opnå specifikke, definerede læringsmål (OECD).

Uformel læring

Uformel læring finder typisk sted i det daglige liv, i en familie, på en arbejdsplads, i lokalsamfundet og gennem interesser og aktiviteter (UNESCO, 2012). Uformel læring er aldrig organiseret og derfor er der ingen læringsmål forbundet med uformel læring (OECD).

Ikke-formel læring

Ikke-formel læring er den slags læring, der opstår som supplement eller et alternativ til formel læring. I nogle tilfælde, kan ikke-formel læring være struktureret og tilpasset uddannelseslignende situationer, dog ofte på en mere fleksibel måde. Denne form for læring finder for det meste sted inden for samfundsmæssige rammer, på arbejdspladsen og gennem NGO'ers aktiviteter (UNESCO 2012). Ikke-formel læring er relativt organiseret og kan have læringsmål, der er tilpasset den enkeltes behov (UNESCO, 2012). Metoderne, der anvendes i ikke-formel læring, er typisk workshops, cases og praktiske øvelser. Forholdet mellem underviser og studerende har en mindre formel karakter og er i højere grad baseret på samarbejde.

I bogen vil termerne bløde og hårde kompetencer ligeledes blive anvendt. Derfor er en kort beskrivelse af disse begreber også inkluderet her.

Bløde kompetencer

Bløde kompetencer er relativt uhåndgribelige færdigheder og erhverves typisk gennem personlig udvikling og læring (Klaus, 2008). De er ofte svære at observere, sætte tal på og måle og det er en af grundene til, at det kan være problematisk at arbejde med disse kompetencer. Eksempler på bløde kompetencer kan være: sociale kompetencer såsom at lytte, indgå i dialog, give feedback, samarbejde med andre, løse problemer, deltage aktivt i møder og løse konflikter (Padhi, 2014).

Hårde kompetencer

Hårde kompetencer er tekniske og administrative procedurer relateret til en faglighed. Hårde kompetencer er lette at observere, sætte tal på og måle og er sædvanligvis de færdigheder, en studerende tilegner sig gennem uddannelse. Eksempler på hårde kompetencer kan være: matematisk kunnen, videnskabelige færdigheder og tekniske kompetencer. Sagt på en anden måde, er hårde kompetencer

evner, der kan relateres direkte til en specifik disciplin (Padhi, 2014).

Bløde kompetencer:
Ikke jobrelaterede kompetencer,
som ofte er uhåndgribelige,
svære at måle og tæt
forbundet til personlighed.

Hårde kompetencer:
Tekniske og jobrelaterede kompetencer,
som ofte er meget nemme at observere,
måle og træne og tæt forbundet til viden.

(EU kommissionen, 2011)

Referencer:

- EU Commission (2011): Transferability of Skills across Economic Sectors. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Klaus P. (2008): The Hard Truth About Soft Skills: Workplace Lessons Smart People Wish They Had Learned Sooner, Harper Business.
- Padhi P. K. (2014): Soft Skills: Education beyond Academics, IOSR Journal Of Humanities And Social Science, Volume 19, Issue 5. May 2014, pp. 1-3.
- OECD: www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/recognitionofnon-formalandinformallearning-home.htm
- UNESCO: www.unesco.hu/nevelesugy/unesco-guidelines



3 Ikke-formelle læringsmetoder

3.1

Hvornår kan ikke-formel læring anvendes?

Den Europæiske Unions definition af ikke-formel læring beskriver bredt denne form for læring, der foregår uden for det formelle uddannelsessystem og sker gennem planlagte aktiviteter (f.eks. med mål og tidslinjer), og involverer en eller anden form for læringsstøtte (Youthpass). Ikke-formel læring er vejen til at få nye kompetencer, i særdeleshed bløde færdigheder og kompetencer. Lad os sige, at formel uddannelse giver dig viden, mens ikke-formel uddannelse viser dig, hvorledes du skal anvende denne viden. Som ordsproget lyder:

"Fortæl mig noget, og jeg glemmer det; vis mig noget, og jeg husker det; lad mig deltage i noget, og jeg forstår det".

Ikke-formel læring giver unge mennesker en mulighed for at opnå et ubegrænset antal nye kompetencer og færdigheder. I ikke-formel læring er der ikke noget fastlagt katalog eller en fast liste over aktiviteter, som alle kan deltage i for at få nye kompetencer. Enhver slags viden kan blive formidlet gennem ikke-formel uddannelse. Da det ikke er en del af pensum i en

formel uddannelse, kan de unge selv vælge, hvad de gerne vil lære noget om på egen hånd. Ikke-formel læring handler først og fremmest om erfaring og følelser. Kun de ting, der påvirker os følelsesmæssigt, kan vi huske for evigt. Ikke-formel læring er den bedste måde at opnå nye, bløde kompetencer på, som f.eks. at lære hvordan man arbejder sammen med andre. Ikke-statslige organisationer (NGO'er) giver unge mange muligheder for at være en del af et ikke-formelt læringsmiljø gennem de aktiviteter og projekter, de implementerer. Unge kan deltage i kortvarige eller langvarige uddannelser, deltage i et mobilitetsprojekt eller blive frivillige i en organisation. NGO'er giver derudover mulighed for at blive medlem af en projektgruppe, selv hvis en person ingen arbejdserfaring har eller stadig er under uddannelse.

Her er nogle eksempler på ikke-formelle læringsaktiviteter:

- Du kan deltage i en lokal projektgruppe og være ansvarlig for eksempelvis: promovering af events eller måske hele projektet, rekruttering af nye deltagere, styring af møder, udarbejdelse af rapporter, eller det grafiske design. Du opnår kompetencer, der er relevante for dit arbejde samt bløde kompetencer, såsom evnen til at indgå i en gruppe, du tager ansvar, du lærer at tale foran et publikum, osv.
- Du kan deltage i et mobilitetsprojekt, hvorigennem du kan få erfaring med projektarbejde og blive mere åben og ansvarsfuld, mens du samtidig lærer at netværke.

Ikke-formel læring er ikke obligatorisk - det er dit valg. Det er din mulighed for at erhverve ekstra kompetencer eller forbedre nogle af de kompetencer, du allerede besidder. Du kan vælge emnet for din læringsproces ud fra dine egne interesser.

Hvordan kombinerer man ikke-formel og formel læring?

Der er mange måder, hvorpå du kan kombinere ikke-formel læring med rammerne for formel læring:

- Metoder/redskaber: Dette er op til underviseren. Undervisere kan vælge, hvilke metoder, vedkommende vil benytte sig af til at videreformidle viden. Selv i formel læring, kan en almindelig time erstattes eller suppleres af øvelser, gruppearbejde, projektarbejde, osv. Denne metode vil, ud over den viden, der kommer fra fagets pensum, give den studerende mulighed for at tilegne sig bløde kompetencer (for eksempel gruppearbejde og projektledelse).
- Projekter på uddannelsen: Forskellige institutioner tilbyder deltagelse i projekter, der giver de studerende mulighed for at udvikle sig på forskellige områder. Et projekt, der indeholder virkelighedsnære cases, kan bruges som en ekstra aktivitet eller udgøre en bedømmelsesmetode som grundlag for en karakter.

Ikke-formel læring er også meget vigtig i den proces, der ligger bag dannelsen og styringen af en gruppe, samt hvordan man følger og stimulerer gruppedynamikker. Ikke-formel læring giver redskaber til brug i arbejdet med grupper. Forskellige øvelser (som ikke er direkte forbundne med fagets emne/pensum) kan anvendes til at danne en gruppe. For eksempel ved at blande forskellige personlighedsprofiler (jf. 3.2.1) i en gruppe, for herigennem at opnå den maksimale gruppeeffektivitet. Redskaber såsom spil til at bryde isen eller ryste gruppen sammen, kan anvendes for at øge gruppens kreativitet, og for at give gruppen en god start før det egentlige arbejde begynder. Ikke-formel læring giver underviseren mulighed for at lære den studerende bedre at kende – samtidig med, at den giver de studerende i gruppen samme mulighed. De studerende kan vise deres kompetencer, deres interesser og deres måde at være på. Dette er meget vigtigt, for at gruppearbejdet kan fungere optimalt. Spil, der anvendes i ikke-formelle læringsituationer, bringer følelser frem, hvilket giver

deltagerne følelsen af, at opleve noget sammen. Takket være dette, kan de føle sig som en gruppe og blive en gruppe. Der er ikke noget mere værdifuldt for en underviser end at give en opgave til en samlet gruppe - og ikke bare til en flok individer.

Referencer:

Youthpass (tilgået den 28.11.2016):

<https://www.youthpass.eu/en/youthpass/for/youth-initiatives/learn/information/non-formal-learning/>





3.2

Gruppedynamik

Grupper bestående af samarbejdende individer, der arbejder mod et fælles mål, er i dag en helt central del af dagligdagen i moderne organisationer (Dimas, Lourenço & Rebelo, 2016). Som følge heraf, er brugen af gruppearbejde som struktur på aktiviteter vokset helt enormt i løbet af de sidste fire årtier. Dette skyldes til dels det faktum, at gruppearbejde synes at være andre arbejdsformer overlegen i mange situationer, især når det kommer til løsningen af komplekse opgaver og problemer. Grupper sikrer en større **mangfoldighed inden for viden, holdninger, kompetencer** og **erfaring**, hvilket resulterer i hurtige, fleksible og innovative løsninger af problemer og udfordringer. Dette er resultatet af det, der ofte kaldes **mængdens visdom** (wisdom of crowds), altså en gruppes øgede evne til at opnå forskellige slags resultater, muliggjort af interaktionen mellem gruppemedlemmerne (Salas, Rosen, Burke & Goodwin, 2013). Derudover er gruppearbejde mere motiverende, støttende og tilfredsstillende end at arbejde alene. Grupper er således en bedre arbejdsmåde både inden for formel og ikke-formel læring.

En gruppe kan defineres som et socialt system bestående af en række individer, som regelmæssigt interagerer på en selvstændig måde, for at opnå et fælles mål. Som et socialt system, er gruppen baseret på indbyrdes afhængighed mellem elementerne og med omgivelserne. Fordi ethvert system er rettet mod et mål, er gruppen ligeledes baseret på eksistensen af et fælles mål, som bliver opfattet, værdsat og integreret af dens medlemmer, og som kan mobilisere medlemmernes opførsel i den retning (tilstedeværelsen af et fælles mål er ikke nok - mobilisering til handling er afgørende).

Ligesom ude i den virkelige verden, bliver grupper født, vokser, modnes og i nogle tilfælde dør de, når de bevæggrunde, der motiverede gruppens skabelse, ikke længere eksisterer (som det er tilfældet med midlertidige grupper), eller hvis medlemmerne ikke længere føler sig som en del af gruppen (Lourenço & Dimas, 2011). I overensstemmelse med Tuckmans (1965) model over gruppeudvikling, går grupper igennem fem udviklingsfaser. Den første fase, som kaldes **dannelsesfasen**, er karakteriseret af en stor usikkerhed omkring gruppens formål, struktur og lederskab. I denne fase er gruppemedlemmerne fokuserede på sikkerhed og inklusionsudfordringer, og de tænker endnu ikke på at opnå et fælles mål. Fasen er afsluttet, når medlemmerne begynder at opfatte sig selv som medlemmer af en gruppe. Den anden fase (**brydningsfasen**) markeres med konflikter og splittelse mellem gruppemedlemmerne, når de skal definere gruppens mål og lederskabsstil. De forskelle i værdier, ideer og personlighed, der måtte være i gruppen, bliver nu tydelige, hvilket fører til en vis grad af spænding mellem gruppemedlemmerne og mellem medlemmerne og den valgte leder. For at komme videre til næste fase, er gruppemedlemmerne nødt til at acceptere hinandens forskelligheder, og begynde at rette deres energi mod

definitionen af et fælles mål og en fælles arbejdsmetode. I den tredje fase (**normeringsfasen**) er der en opfattelse af gruppen som en mere sammenhængende enhed med et fælles mål. Medlemmerne er nu villige til at samarbejde og kommunikere mere åbent og resultatorienteret omkring mål og præstationer. Denne normerende fase er afsluttet, når gruppestrukturen falder på plads og gruppen har skabt et fælles værdisæt og har fælles forventninger til, hvad der definerer korrekt medlemsopførsel. Den fjerde fase er **præstationsfasen**. Strukturen i gruppen er på dette stadie fuldt ud funktionel og accepteret. I takt med at tillid, samarbejde og engagement øges i gruppen, bliver medlemmernes vilje til at skabe resultater og opnå det/de fælles mål tydeligere. For permanente arbejdsgrupper er præstationsfasen den sidste udviklingsfase. For midlertidige grupper såsom komiteer, projektgrupper og lignende grupper, som har en begrænset opgave at udføre, findes der dog er en yderligere fase: den **ophævede fase**, hvori aktiviteter afsluttes og opløsningen af gruppen forberedes.

Gruppelederen skal hele tiden være opmærksom på, hvilken fase gruppen befinder sig i, og tilpasse sine strategier herefter for at kunne guide gruppen til at opnå et højt niveau af modenhed og effektivitet. Derfor findes der ikke én rigtig ledelsesstrategi. Den bedste strategi er den, der bedst passer til den modenhedsfase, gruppen befinder sig i på et givent tidspunkt (Hersey & Blanchard, 1996).

Som beskrevet i det følgende, er nogle strategier særligt vigtige og bør anvendes af lederen i hver af udviklingsfaserne.

Dannelsesfasen

I denne fase bør lederen:

- Forklare formålet med gruppen
- Fastsætte målet/målene for gruppen
- Definere regler og procedurer
- Fordele opgaver og roller
- Motivere hver enkelt individ til at deltage

Brydningsfasen

I denne fase bør lederen:

- Fremme forskellige perspektiver
- Holde gruppen fokuseret på gruppens mål
- Hjælpe gruppemedlemmer med at håndtere konflikter
- Fremme respekten mellem gruppemedlemmerne

Normeringsfasen

I denne fase bør lederen:

- Udvide tillid til gruppens evne til at håndtere udfordringer
- Motivere gruppemedlemmer til at være en aktiv del af gruppebeslutningerne
- Understøtte gruppemedlemmernes initiativer
- Udfordre gruppen til at gennemføre analyse og løsning af uoverensstemmelser

Præstationsfasen

I denne fase bør lederen:

- Give gruppen mulighed for at gøre tingene på sin egen måde
- Forstærke gruppens evne til at samarbejde
- Involvere gruppen i udfordrende projekter
- Uddelegere, uddelegere, uddelegere

Referencer:

- Dimas, I. D., Lourenço, P. R., & Rebelo, P. R. (2016). The effects on team emotions and team effectiveness of coaching in interprofessional health and social care teams. *Journal of Interprofessional Care*, 30(4), 416-422.
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1996). *Management of organizational behavior*, 7st ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Lourenço, P.R., & Dimas, I. (2011). From the past to the present: building workgroups. In J. P. Valentim (Ed.), *Societal Approaches in Social Psychology* (pp. 195-216). Bern: Peter Lang.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental Sequences in Small Groups, *Psychological Bulletin*, June, 384-399.
- Salas, E., Rosen, M.A., Burke, C.S. & Goodwin, G.F. (2013). The wisdom of collectives in organizations: An update of the teamwork competencies. In E. Salas, G.F. Goodwin & C.S. Burke (Eds.), *Team effectiveness in complex organizations: Crossdisciplinary perspectives and approaches* (pp. 39-79). New York: Taylor and Francis.

3.2.1

Personlighedsprofiler

En personlighedsprofil indikerer en persons stærke og svage sider. Dette er nyttig viden, når en gruppe skal dannes og når et individ skal samarbejde med andre. Personlighedsprofilen er ikke et testsystem, men et redskab, der kan hjælpe et individ med at fokusere på sine styrker.

Når en gruppe skal dannes, er den ideelle situation, at der opstår positiv synergi. Hvis den positive synergi opstår, er det samlede output fra gruppen af bedre kvalitet end hvis gruppemedlemmerne skulle arbejde individuelt. Man kan sige, at synergi fører til formularen $2 + 2 = 5!$

Når forskellige mennesker med forskellige profiler mødes, opstår der ofte nye ideer og ny energi. Det er meget vigtigt at fokusere på både professionelle og personlige kompetencer, når der skal dannes en gruppe. Der findes en lang række metoder og værktøjer til at identificere gruppemedlemmers personlige profiler.

3.2.1.1

Garuda

Følgende eksempel er fra virksomheden Garuda (www.garuda.dk):

- Integration (fokus på socialisering, networking, HR)
- Udvikling (en idérig person, der elsker forandring)
- Grunder (analytisk, opmærksom på detaljer)
- Resultat (handling, utålmodig)

Grunder profiler

Hvis gruppen har en overvægt af medlemmer med en "grunder" - profil, vil gruppen risikere at fokusere for meget på detaljer og regler. Der vil ikke være meget udvikling eller dynamik i gruppen.

Resultat profiler

Hvis gruppen har en overvægt af medlemmer med en "resultat" - profil, vil der uden tvivl forekomme meget aktivitet, men der er ingen garanti for, at det er den rigtige aktivitet. Gruppen bevæger sig, men ikke nødvendigvis i den rigtige retning.

Udviklingsprofiler

Hvis gruppen har en overvægt af medlemmer med en "udvikling" - profil, er det en meget kreativ gruppe og der vil opstå mange nye ideer. Disse ideer vil dog fortsætte med blot at være ideer, hvis gruppen ikke er i stand til at realisere dem.

Integration	Udvikling
Sociale omkostninger	Strategiske koncepter
Konsensussøgende	Langsigtet perspektiv
Fælles forståelse	Overordnede formål
Hensyntagende	Kreative metoder
Fælles indsats	Strategiske mål
Fælles værdier	Fornemmelser
Social fleksibel	Nye strategier
Indordne	Nyskabende
Hjælpsom	Muligheder
Integrere	Højere mål
Enighed	Fornyelser
Tålmodig	Langsigtet
Tolerant	Koncepter
Mægler	Ændringer
Forene	Visioner
Empati	Intuition

Grunder	Resultat
Orden	Direkte
Regler	Til tiden
Kontrol	Energisk
Rutiner	Utålmodig
Disciplin	Effektivitet
Selvkontrol	Tidsudnyttelse
Grundighed	Daglige rutiner
Systematik	Kortsigtede mål
Punktlighed	Hurtige resultater
Procedurer	Bedste resultater
Gentagelser	Daglige resultater
Planlægning	Resultatorienteret
Følge oplæg	Resultatskabende
Retningslinjer	Løbende resultater
Faste rammer	Kontante resultater
Detaljeorienteret	Konkrete resultater

Figur 1: Garuda profil (www.garuda.dk)

Integrationsprofiler

Hvis gruppen har en overvægt af medlemmer med en "integration" - profil, vil gruppen være meget fokuseret på de sociale og personlige forhold. Der vil uden tvivl være god stemning i gruppen, men der vil ikke være meget aktivitet og tilfredsstillelse.

Den effektive gruppe skal optimalt set være dannet på en sådan måde, at de fire roller er ligeligt repræsenteret i gruppen. Dette skaber en indre dynamik og gruppearbejdet

vil være bedre. Der kan opstå konflikter mellem folk med forskellige profiler. Ofte vil konflikterne opstå mellem de ydre punkter, for eksempel mellem en "grunder"- og en "udvikling"-profil eller mellem en "integration"- og en "resultat"-profil. Gruppemedlemmerne er nødt til at være opmærksomme på denne risiko for konflikt. Der findes dog også forskelle mellem gruppemedlemmer, som kan styrke gruppen. Se afsnit 3.5.9 om Konflikt håndtering.

3.2.1.2

Adizes

Adizez er et andet eksempel på en måde at arbejde med personlighedsprofiler på. Ifølge Adizes består en god gruppe af følgende fire roller:

- P-producent
- A-administrator
- E-entreprenør/iværksætter
- I-integrator

P

ROLLEN (PRODUCENTEN) BØR BESIDDE FØLGENDE KVALITETER:

- Energisk
- Behov for at opnå resultater
- Produktiv
- Viden om og interesse for det konkrete arbejde og produktionsprocessen
- Engagement i forhold til de produkter eller tjenesteydelser, der skal produceres eller stilles til rådighed af afdelingen

Folk med stærke P-kvaliteter er ofte utålmodige. De ønsker, at tingene skal ske hurtigt, betragter møder som spild af tid og foretrækker at udføre opgaven selv i stedet for at bruge tid på at instruere andre.

A

ROLLEN (ADMINISTRATOREN) BØR BESIDDE FØLGENDE KVALITETER:

- Rationel og analytisk tænkemåde
- Evnen til at forstå og skabe systemer
- Ordenssans
- Evnen til at arbejde metodisk

Administratoren (A) forstår, at en organisation er mere end summen af de individuelle handlinger. A er bevidst om, at der skal etableres rutiner, at arbejdet skal systematiseres og at retningslinjer og regler skal beskrives. Andre vil måske kalde A en bureaukrat, og mene dette på en negativ måde, men A's bidrag til ledelsen lige så vigtig som de andres. Hvis en organisation er over-administreret, dør den. På den anden side er organisationer gået nedenunder og hjem, fordi deres administrationsarbejde ikke fungerede.

For at opsummere, er P en effektivitetens mand og A en mand af orden. Begge roller er vigtige.

E

ROLLEN (ENTREPRENØREN) BØR BESIDDE FØLGENDE KVALITETER:

- Kreativitet
- Evnen til at se og formulere muligheder og til at se frem i tiden
- Holistisk tænkemåde
- Evnen til at genbruge og overføre ideer
- Villighed til at løbe risici
- Udholdenhed
- Evnen til at komme i gang
- Evnen til at stå ved sine ideer, planlægge og implementere dem

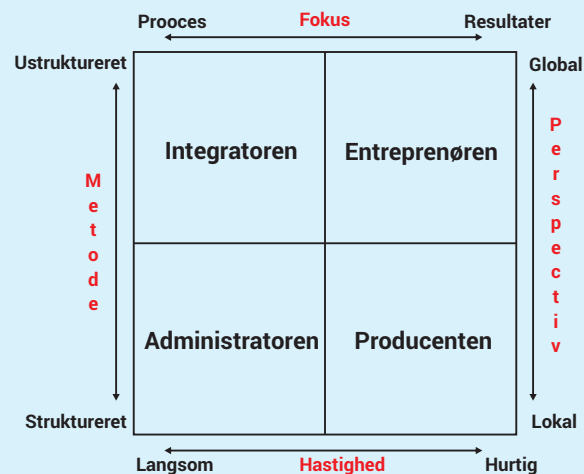
Entreprenører (E) stiller spørgsmål ved, hvorvidt deres organisation udfører de rigtige opgaver. Lever de op til fremtidens krav? Udføres arbejdet på den korrekte måde? E foreslår nye aktivitetsområder. Hvor P starter med at udføre de stillede opgaver ud fra de metoder, der er stillet ham til rådighed, og A begynder at systematisere de givne arbejdsmetoder og retningslinjer, stiller E spørgsmål ved både opgaver og metoder og foreslår alternativer.

ROLLEN (INTEGRATOREN) BØR BESIDDE FØLGENDE KVALITETER:

- Evnen til at se samarbejdsmuligheder
- Evnen til at identificere og håndtere konflikter
- Sans for politik
- Evnen til at involvere de rigtige mennesker i de rigtige opgaver på de rigtige tidspunkter

I-personen ser organisationen som en organisme bestående af mennesker og mener, at organisationen skal tage hensyn til disse menneskers behov. Derfor er det vigtigt, at ledelsen er i stand til at integrere mennesker. Mennesker skal bringes sammen og bør have tilladelse til at udtrykke deres følelser og ideer. Organisationen har brug for én, der kan gøre det lettere at nå til enighed eller i hvert fald opnå kompromiser omkring aftaler. Integratoren er den, der arbejder med mennesker og vedkommende lytter for at kunne forstå.

Opsummerende er P og E altså interesserede i organisationens resultater og produkter på kort og langt sigt, mens A og I er mere interesserede i det system, der producerer disse resultater. A har interesse i det formelle system, mens I tager sig af det sociale system. P og A er interesserede i her og nu, de nuværende omstændigheder, de programmerbare beslutninger og den daglige drift. E og I er mere interesserede i det lange perspektiv, da de ikke er bundet af eksisterende formaliteter eller gamle vaner.



Figur 2:

Kilde www.adizes.com

En god gruppe bør bestå af gruppemedlemmer, der tilsammen dækker alle fire profiler. Det enkelte gruppemedlem bør kende sine egne stærke og svage sider for at kunne indgå i en gruppe, hvor de forskellige profiler supplerer hinanden.

Du kan få en gratis, lille introduktion til Adizes-testen på denne side: www.promeeteus.com/Msi/IntroductionAdizes

Referencer:

Garuda company (www.garuda.dk)

Adizes Institute

(www.adizes.com/management_styles)

3.3

Arbejdsmetoder

I dette kapitel ser vi på den vigtige rolle, de forskellige arbejdsmetoder og -redskaber, som vi bruger i vores Non-formal academy of activities, spiller, samt på hvordan disse kan anvendes i andre ikke-formelle læringsaktiviteter.

Kapitlet har til formål at forklare de forskellige arbejdsmetoder og -redskaber på en let tilgængelig måde.

Både indholdet af dette kapitel og værktøjskassen er baseret på tests og erfaringer fra projektet. De er baseret på de mest vellykkede tilgange, som blev præsenteret på studiebesøgene i de deltagende lande. Du kan læse mere om disse i kapitel 4, hvor der bliver præsenteret best-practice eksempler.



What do you plan
to contribute to the world?

3.3.1

Milepæle i processen

Ligegyldigt, om det drejer sig om et projekt, et fag eller bare en daglig aktivitet, er definerede milepæle vigtige på vejen mod et mål. Milepælene udgør samtidig et supplement til kriterierne for succes og slut resultatet. Milepæle er særlige begivenheder, som deler projektet eller aktiviteten op i mindre dele.

Men hvorfor er det så vigtigt at definere milepæle?

Milepæle bliver brugt til at inddele projekter i mindre dele, som hjælper dig med at afgøre, om projektet følger sin tidsplan. Samtidig kan milepælene bruges til at kommunikere med gruppen og med stakeholders. Dermed giver milepæle status på et projekt og overblik over de næste skridt (Stubben, Olesen, Breum & Liengård, 2014).

Overordnet set kan milepæle:

- Give mere eksplicitte og transparente forventninger til præstationen
- Understøtte bedre læring og selvstyret bedømmelse
- Skabe rammerne for bedre feedback
- Hjælpe med at undgå fejl, der skyldes forkert timing

Milepæle kan også blive effektivt anvendt som checkpunkter, for løbende at kunne holde øje med, hvor godt projektet/aktiviteten går og hvorvidt tidsplanen og budgettet overholdes.

Milepæle er et delmål eller en fase, som en aktivitet eller et projekt er inddelt i, for lettere at kunne holde opsyn med og måle resultaterne.

(Business Dictionary)

Hvordan bruger jeg milepæle?

Milepæle bør vælges løbende gennem hele projektets levetid. De følgende spørgsmål kan hjælpe dig med at definere dine milepæle:

- Hvornår starter projektet?
- Hvornår har projektet deadline?
- Hvornår opstår milepælene?
- Hvordan bliver hver enkelt milepæl målt?

Da milepæle minder meget om mål, bør de følge SMART-rutinen og altså være specifikke (Specific), målbare (Measureable), opnåelige (Attainable), relevante (Relevant) og ske til tiden (Timely).

Specifik

Enhver milepæl skal have et specifikt mål. Med andre ord skal du kunne se på en milepæl præcis, hvad der skal gøres. Milepælene skal have klart definerede opgaver for de involverede parter.

Målbar

Effektive milepæle skal være baseret på et fundament, der gør det muligt at måle dem. En måde at gøre dette på, er ved at gøre brug af to-do-lister, som løbende kan måles ved at tjekke de fuldførte opgaver af.

Opnåelig

Hvis en milepæl er for ambitiøs til faktisk at kunne overkommes, er den ikke opnåelig. Milepæle skal være



realistiske og opnåelige. Når du definerer en milepæl, skal du derfor tænke på, hvordan du opnår og fuldfører den, og hvorvidt du besidder de nødvendige redskaber og kompetencer.

Relevant

Milepæle skal være relevante for projektet. Relevansen refererer her til at fokusere på noget, der giver mening for projektet.

Til tiden

Der skal altid være en startdato, en deadline og en forventet tidsramme til hver enkelt milepæl. Definér deadlines og sørg for, at tidsrammen er realistisk.

Stakeholders

Når du implementerer projektet vil der ofte være mange forskellige mennesker involveret, med forskellige roller, mål og ansvarsområder - disse er også kaldet stakeholders.

Stakeholders er mennesker, som enten er aktivt involveret i at arbejde med projektet eller har noget på spil i forhold til projektet. De er vigtige, fordi de muligvis har

ressourcer, såsom specifik viden, der kan hjælpe projektet på vej.

Stakeholders er individer, som enten er interesserede i eller har en egeninteresse i dit projekt.

(Watt, 2014)

Stakeholders kan være interne eller eksterne. Interne stakeholders er mennesker, hvis interesse i projektet er opstået gennem et direkte forhold. Eksterne stakeholders er mennesker, som ikke direkte har noget at gøre med projektet, men som på den ene eller anden måde påvirkes af projektets udfald og resultater. Følgende spørgsmål kan være hjælpsomme, når du skal definere dine stakeholders (Stubben, Olesen, Breum & Liengård, 2014):

- Hvem er interesseret i eller påvirket af projektet?
- Hvad er vedkommendes rolle i projektet?
- Hvilken viden eller information mangler projektgruppen internt?
- Hvilken ekstern assistance er nødvendig, for at det ønskede mål kan nås?

Gruppearbejde

Udover stakeholders, vil projektets succes også afhænge af gruppearbejdet. For at opnå et velfungerende gruppearbejde er det afgørende at identificere de rette individer med de specifikke profiler og kompetencer, der sammen kan udføre arbejdet og opnå de ønskede resultater. Gruppen skal typisk være heterogen og i stand til at multitask for at kunne håndtere de udfordringer, der vil opstå i løbet af projektet.

Med hensyn til gruppearbejdet, er det også meget vigtigt at definere regler, således at hver enkelt gruppemedlem kender sine egne forpligtelser, ansvarsområder og opgaver helt præcist.

Alt dette arbejde skal evalueres, og det er her vigtigt at nævne, at når projektet vurderes, indgår både produktet og processen bag fremstillingen af produktet. At bedømme processen motiverer gruppemedlemmerne til at være opmærksomme på, hvordan de arbejder sammen (hvordan de tilgår opgaver og hvilke metoder de anvender til at løse problemer).

Når gruppearbejdet skal vurderes, skal en lang række kriterier overvejes, enten for at bedømme processen eller produktet. Kriterier for at vurdere processen kan indeholde emner såsom:

- At gruppemedlemmerne anerkender deres roller og ansvarsområder
- At gruppemedlemmerne demonstrerer kreativ problemløsning
- At gruppemedlemmerne tager positivt imod feedback fra hinanden
- At gruppemedlemmerne demonstrerer evnen til at håndtere og løse konflikter
- At gruppemedlemmerne udviser passende organisering og tidsstyring
- At gruppemedlemmerne alle bidrager ligeligt

Vurderingskriterierne for produktet af et gruppearbejde afhænger ligeledes af læringsmålene og karakteren af gruppeopgaven, altså om det for eksempel er en skriftlig opgave, en mundtlig præsentation, en planchepræsentation, en udstilling eller en portefølje.

Referencer:

Stubben, S., Olesen, T., Breum, N., Liengård, S. (2014).
PROJECT CANVAS - Simplifying project communication.
Watt, A. (2014). Project Management. Accessed on
28.11.2016, <https://opentextbc.ca/projectmanagement/>
The University of New South Wales. Assessing by Group
Work. Accessed on 27.01.2017,
<https://teaching.unsw.edu.au/assessing-group-work#>



3.3.2

Ice-breaking øvelser og teambuilding aktiviteter

Ikke-formel læring handler mest af alt om, hvordan vi gør ting - ikke så meget, hvad vi gør. Vi kan kalde ikke-formel læring "komfortabel". Ikke-formel læring kan være en række aktiviteter, der er nødvendige for at kunne skabe de bedst mulige rammer for gruppearbejdet. I ikke-formel læring er læring ikke nødvendigvis den eneste eller den vigtigste aktivitet. Når ikke-formel læring finder sted i mange forskelligartede miljøer, både midlertidige og som aktiviteter eller uddannelse, er det altid planlagt. Ice-breaking øvelser og teambuilding aktiviteter udgør vigtige aspekter af ikke-formel læring (se den værktøjskassen for inspiration til ice-breaking øvelser og teambuilding aktiviteter).

Ice-breaking øvelser anvendes i starten af et møde, hvor deltagerne ikke kender hinanden og ikke har arbejdet sammen før. Ved at lære hinanden at kende, kan de dele personlige interesser og motivation for at deltage i en ikke-formel læringsaktivitet. På denne måde "brydes isen" og der etableres et trygt læringsmiljø. For undervisere, kan ice-breaking øvelser hjælpe til at lære de studerende eller deltagerne bedre at kende og desuden samtidig lærer deres navne. Ice-breaking øvelser kan også være med til at "vække

gruppen", især hvis aktiviteten finder sted om morgenen og gruppemedlemmerne ikke er morgenmennesker.

Der findes flere forskellige slags ice-breaking øvelser, som for eksempel humor (dette kan generere latter og/eller få brudt isen blandt deltagerne/de studerende) eller en generel introduktion til det faglige emne eller mødet (dette har til formål at komme i gang med emnet).

Teambuilding aktiviteter får deltagerne til at føle sig som og opføre sig som en gruppe. Kommunikationen i en gruppe, at man arbejder bedre sammen og stoler på hinanden, lader til at være de vigtigste grunde til at undervisere vælger at danne grupper i løbet af et undervisningsforløb. De samme motivationsfaktorer gør sig gældende på arbejdspladser, når der dannes grupper eller hold, da alle ønsker et venligt og behageligt arbejdsmiljø med glade mennesker. En god samarbejdende gruppe er et perfekt sted til at generere kreative ideer. Efter at have gennemført en teambuilding aktivitet, forstår de deltagende bedre deres motivation for at være en del af en gruppe, og de forstår deres indbyrdes styrker og svagheder bedre. Teambuilding aktiviteter bidrager også til at udvikle problemløsende kompetencer, således at gruppemedlemmer kan afgøre, hvornår de står over for et problem og hvad de kan gøre ved det.

Humoristiske øvelser får folk til at slappe af, lære hinanden bedre at kende og gør folk mere tilbøjelige til at deltage i casestudier, øvelser, forelæsninger osv. Disse redskaber er meget nyttige i den første fase af gruppearbejdet -dannelsesfasen (jf. 3.2).

3.3.3

Problembaseret læring som ramme for ikke-formel læring

Til at starte med skal det understreges, at der i dette kapitel ikke fokuseres på de eventuelle forskelle, der måtte være mellem problem- og projektbaseret læring (PBL), da forskellene i henhold til det grundlæggende læringsmiljø og den grundlæggende læringsproces ikke er synderligt store.

Den pædagogiske model bag PBL konstituerer en helt omvendt tilgang end den klassiske undervisercentrerede, hvor problemer i sidste ende har til formål at demonstrere og/eller udøve viden, som er tilegnet gennem forelæsninger og undervisning. Inden for PBL-miljøer er læring udløst af virkelige problemer, som ofte er komplekse, tværfaglige og åbne, forstået således, at der kan være mere end én rigtig løsning eller måske endda utallige forskellige veje til en passende løsning. Læringsprocessen finder sted, mens eleverne prøver at løse disse problemer på en selvstyret måde, oftest mens de arbejder sammen i små grupper, under opsyn af undervisere, hvis rolle det er at facilitere, uden at løse og stille spørgsmålstejn ved enhver beslutning, grupperne måtte træffe, ved at stille spørgsmål, der garanterer soliditeten i læringsprocessen.

Denne ramme skaber et læringsmiljø, som helt naturligt fremmer udviklingen af personlige og professionelle kompetencer: eleverne arbejder i små grupper, planlægger deres egne opgaver, søger selvstændigt information, udvikler kritisk tænkning (for blot at nævne et par eksempler), i en kontekst, som er tæt på de krav, der stilles på en rigtig arbejdsplads. Dette er essensen af den elevcentrerede proces, hvori underviserens ansvar spiller en afgørende rolle (Boud & Feletti, 1991; Savin-Baden, 2000). Når man sammenligner PBL med traditionelle undervisningsmodeller, skifter både elevens og underviserens rolle. Inden for PBL er eleven en aktør i stedet for blot en lytter, og underviseren en facilitator i stedet for en "mester" (Cowan, 1998).

I modsætning til hvad man måske kunne forvente, er denne underviserrolle meget mere krævende end den traditionelle. Inden for PBL understreges det, at eleverne skal hjælpes til at definere deres individuelle læringsproces ved at underviseren for eksempel stiller undersøgende spørgsmål uden at give svar, og dette kræver netop en større grad af fleksibilitet af underviseren end i traditionel undervisning.

Figuren viser en PBL model, med problemet/projektet i midten som styrekraften bag læringsprocessen, med en interaktiv proces bestående af selvstyret læring, anvendelsesmetoder og facilitering som satellitterne for den overordnede komplekse proces.

Området omkring modellen er der hvor den ikke-formelle læring rent faktisk finder sted: i elev-til-elev, elev-til-underviser, underviser-til-verden interaktionerne, som skaber de tværfaglige kompetencer, som arbejdsmarkedet og arbejdsgiverne synes at lede så desperat efter. Al denne læring finder uden tvivl sted på ikke-formelle måder, imens rammerne fra figuren garanterer den nødvendige struktur for udviklingen af disse tværfaglige, professionelle og personlige kompetencer.

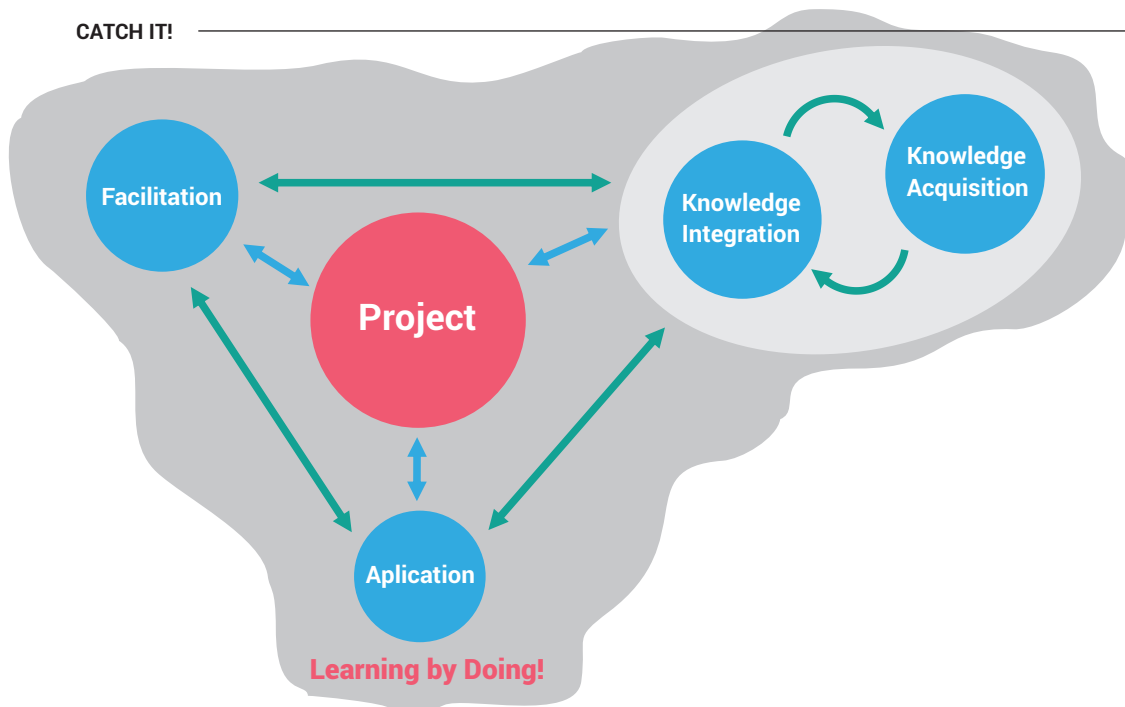


Figure I - Problem/Project Based Learning Conceptual Model

I projektet "Catch it! Non-formal academy of activities", stemmer det perfekt overens med projektets mål om at anbefale aktiviteter, der gør brug af PBL-principper. Tværfaglige færdigheder og kompetencer, gruppearbejde og kommunikationsevner, præsentationsteknik, time management kompetencer, konflikthåndtering og ledelse, evnen til at forfatte en projektbeskrivelse, selvstændighed, evnen til selvstændigt at søge informationer og endnu vigtigere, at afgøre, hvilke informationer, der er relevante for det givne problem/projekt - alt dette er blot eksempler på vigtige kompetencer, som PBL-læringsrammerne helt naturligt kræver af eleverne og derfor har disse gode muligheder for at blive udviklet igennem PBL.

Referencer:

- Boud, D. and Feletti, G. (eds), 1991. The Challenge of Problem-Based Learning. Kogan Page, London.
- Cowan, J., 1987. Education for Capability in Engineering Education. Thesis for the degree of DEng, Heriot-Watt University, Edinburgh.
- Cowan, J., 1998. On Becoming an Innovative University Teacher. Open University Press, Milton Keynes.
- Fallows, S. and Steven, C., 2000. Integrating Key Skills in Higher Education: Employability, Transferable Skills and Learning for Life. London: Kogan Page.

3.3.4

Facilitering af gruppeprocessen

For at opfordre deltagerne til at udvikle og være opmærksomme på deres bløde kompetencer, samtidig med at de reflekterer over deres egen læring, er det vigtigt at facilitere gruppeprocessen. Faciliteringen har til formål at gøre eleverne opmærksomme på, hvad der foregår i gruppen. For eksempel gruppedynamikken, rollefordelingen og beslutningstagningen. Faciliteringen skal støtte gruppen i at anvende deres fulde potentiale og arbejde sammen, og samtidig give den enkelte deltager mulighed for at øge sin egen læring og udvikling. Det skal desuden gøre deltagerne i stand til at sætte ord på, hvilke bløde kompetencer de allerede har og hvilke, de mangler for at kunne opnå de ønskede resultater (NTNU, 2017).



Hvordan faciliterer man?

Facilitatoren er normalt ikke en del af gruppen. Det vil sige, at facilitatoren uden afbrydelser kan observere gruppen eller grupperne fra sidelinjen. Kort sagt skal facilitatoren: observere, vurdere og gribe ind. Faciliteringen kan foregå intuitivt eller baseret på forskellige redskaber (se de vedhæftede faciliterings værktøj bagerst i bogen) (NTNU, 2017).

Observere

Når facilitatoren observerer, skal vedkommende ganske enkelt kigge på, mens gruppen arbejder sammen, og overveje, hvorvidt der foregår noget uhensigtsmæssigt for processen. Under observationen kan facilitatoren holde øje med forskellige aspekter, såsom:

- Deltagelse - deltager alle i diskussionen? Taler én person hele tiden?
- Stemning - hvor åben er stemningen i gruppen? Er der nogen, der forhindrer åbenhed?
- Konflikter - er der nogle konflikter eller spændinger i gruppen?
- Proces - er processen styret eller ustruktureret?
- Beslutningstagning - bliver beslutningerne truffet af én, flere medlemmer eller hele gruppen?
- Rolledeling - hvilke roller er til stede i gruppen? Er disse dynamiske eller faste?

Nøgleordene er her kig og lyt (NTNU, 2017).

Vurdere

Hvis facilitatoren observerer noget uhensigtsmæssigt i gruppeprocessen, er det næste skridt at vurdere, hvorvidt det er nødvendigt at gribe ind eller ej. Som facilitator, er det let at blive følelsesmæssigt involveret i gruppen og derfor kan det være nødvendigt at overveje, hvordan man reagerer følelsesmæssigt på observationerne, og finde en balance mellem at involvere sig fuldt i men samtidig at holde en distance til gruppen. Det er vigtigt for facilitatoren at vurdere hvornår og hvor ofte det er passende at gribe ind over for gruppen.

Gribe ind

Når facilitatoren har observeret gruppen og ønsker at gøre gruppen opmærksom på disse observationer, skal vedkommende finde en passende måde at gribe ind på. Før der gribes ind over for gruppen, er det meget vigtigt at beslutte præcis, hvad der skal siges til gruppemedlemmerne. Det er ekstremt vigtigt, at facilitatoren griber ind med åbne spørgsmål og uden fordomme, og samtidig understreger de fakta, der rent faktisk er blevet set og hørt (og altså ikke, hvad vedkommende selv følte og tænkte i situationen). Facilitatoren kan for eksempel spørge: "Jeg har hørt flere af jer nævne, at I ikke har gjort de ting, I blev enige om at gøre på sidste møde. Hvad tænker I om det?" Eller: "Jeg har hørt, at nogle af jer taler meget oftere end andre. Hvad er grunden til, at nogle taler mindre end andre?"

Som en sidste bemærkning, er det vigtigt at huske, at selvom facilitatoren oplever en indblanding som succesfuld, er det ikke sikkert, at det fører til ændret opførsel i gruppen. Men husk så blot på, at selvom intet måske ikke umiddelbart har forandret sig, er det stadig muligt, at gruppen senere i processen vil indse den upassende opførsel eller det upassende mønster (NTNU, 2017).

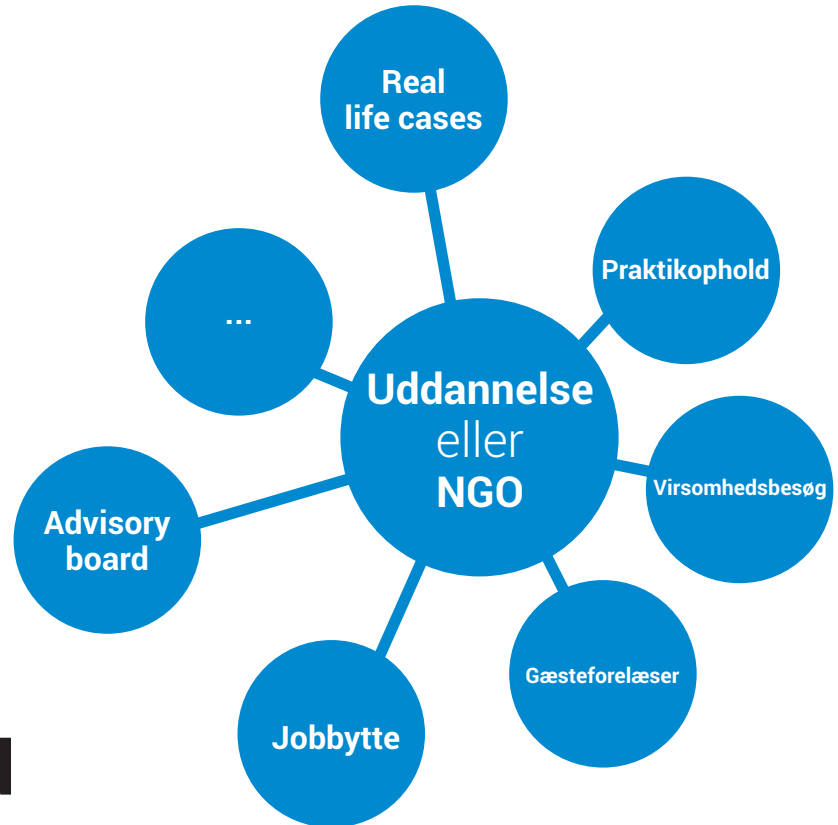
Referencer:

NTNU (2017): Eksperter i team - Håndbok for landsbyledere og læringsassistenter, Norwegian University of Science and Technology, Trondheim, 8. edition, 1. issue.

3.4

Samarbejde med eksterne partnere

Når ikke-formelle læringsaktiviteter skal planlægges, er det en god idé at samarbejde med eksterne partnere. Når man involverer eksterne partnere, har rammerne ofte et andet indhold og virker mindre formelle end den sædvanlige uddannelsesmæssige struktur.



Eksempler på forskellige slags samarbejde mellem eksterne partnere og en uddannelsesinstitution eller NGO'er kunne være:

- Real-life cases: En virksomhed præsenterer en udfordring, den står overfor, og som virksomheden ønsker input til at løse (Se 3.4.2)
- Praktikophold: En studerende arbejder i en virksomhed som en del af dennes uddannelse eller som et individuelt initiativ inden for rammerne af en NGO eller virksomhed, for at få mere erfaring og anvende teori i praksis
- Gæsteforelæser: En virksomhed er inviteret til at holde et oplæg og til at indgå i dialog med en gruppe studerende som en del af deres læring

- Virksomhedsbesøg: De studerende besøger virksomheden for at se og opleve produktionen og virksomhedskulturen
- Jobbytte: En person fra uddannelsesinstitutionen eller en NGO bytter job med en person fra virksomheden i en kortere eller længere periode
- Advisory Board: Få nogle eksterne partnere fra branchen til at rådgive din virksomhed i taktiske/strategiske udfordringer

Når du som underviser ved en uddannelsesinstitution eller leder af en NGO ønsker at arbejde med unge menneskers bløde kompetencer, har du ofte brug for input fra eksterne partnere. Uddannelsesinstitutionerne uddanner de studerende til at erhverve sig de nødvendige kompetencer til at kunne bidrage til og samtidig blive værdsat på arbejdsmarkedet. Undersøgelser fra 2015 i Danmark viser, hvilke kompetencer, virksomheder er på udkig efter, når de skal ansætte nyt personale (Ballisager, 2015):

- **Fleksibilitet**
- **Forståelse for virksomheden**
- **Evnen til at opbygge sociale relationer**
- **Evnen til at arbejde selvstændigt**
- **Evnen til at arbejde effektivt**
- **Evnen til at simplificere det komplekse**
- **Håndtering af moderne teknologi**

Den bedste måde, hvorpå du kan være opmærksom på disse behov og på hvad der foregår i en specifik branche, er gennem tæt samarbejde med eksterne partnere: erhvervslivet, offentlig institutioner, NGO'er, osv.

Hvis du har mange eksterne kontakter og studerende eller

andre stakeholders, er det afgørende at arbejdsprocessen bliver institutionaliseret. Det vil hjælpe dig med at følge op på og vedligeholde samarbejdet og vil være en stor hjælp for nytillkomne i organisationen.

Praktikopholdet kombinerer undervisning med et individuelt, afsluttende eksamensprojekt.

Formålet med den praktiske del af programmet er at skabe sammenhængen mellem teori og praksis for at understøtte de unge i at anvende deres viden og kompetencer, når de løser konkrete opgaver.

Inden påbegyndelsen af et praktikophold, skal den studerende forberede og indsende en beskrivelse af egne læringsmål for praktikopholdet.

Hvad skal der gøres, hvornår skal det gøres og hvem er ansvarlig for processen? Alle aktiviteter skal registreres i et årligt skema.

Hvad	Hvornår	Hvem	Noter
Undersøgelse af branchen for potentielle partnere	April - maj	Fru XX og Hr. XX	Husk at kigge på sidste års kontrakter
Besøge potentielle partnere	Maj - juni	Hr. XX	Medbring et eksempel på en kontrakt
De studerende ansøger om praktikophold	Deadline: 15. august	De studerende	Nødvendigt at have en underskrevet kontrakt
Praktikophold	September - oktober	Den studerende	Min. 7 ugers fuldtidsarbejde
Besøge virksomheden	September - oktober	Fru XX og Hr. XX	Mindst ét møde med den studerende og kontaktpersonen i virksomheden

Praktikophold forbereder unge til fremtiden

Mange virksomheder arbejder med unge mennesker og tilbyder dem praktikophold eller projektopgaver. For en studerende er det en værdifuld mulighed at samarbejde med en virksomhed, for at kunne koble teori med praktisk erfaring.

Når en virksomhed har en studerende i praktik, får de:

- En mulighed for at have én til at løse de opgaver, virksomheden ellers ikke kan finde tid til, som for eksempel udviklingsaktiviteter, udregninger, kampagner eller designopgaver
- Nye ideer, nye vinkler, ny viden, nye perspektiver, ny indsigt
- Et godt grundlag for ansættelse - en mulighed for at teste en potentiel fremtidig ansat
- Ekstra ressourcer til at varetage daglige opgaver

Følgende er eksempler på praktikopgaver og afsluttende eksamensprojekter fra marketing management-linjen på Erhvervsakademi Aarhus:

- Konkurrent - og markedsanalyse, på nationalt og internationalt niveau
- Implementering af salgskampagner og telemarketingjob
- Udvikling af marketingmateriale
- Planlægning af messer og events
- Marketingplaner - for eksempel til nye produkter eller nye markeder
- Kundetilfredshedsundersøgelser
- Udvikling af et nyt salgskoncept
- Analyse af organisationsstruktur og virksomhedskultur
- Logistikanalyse og forslag til forbedringen af logistikken
- Analyse af logistikkæden
- Deltagelse i daglige rutiner

Hvad får den studerende ud af det?

Værdien for den studerende i et praktikophold er, at vedkommende får indsigt i og viden om, kulturen og hvordan man agere på en arbejdsplads. Uddannelsesinstitutionerne er gode til at undervise i formelle emner og kompetencer, som de studerende har brug for, for at kunne udfylde en specifik stilling. Det, de studerende lærer under et praktikophold, er de mere uformelle kompetencer som for eksempel normer, opførsel, virksomhedskultur, hvad man skal og hvad man ikke skal gøre.

Praktikopholdet er derudover en god måde for en studerende at vise sine kompetencer på - noget, der måske kan hjælpe de bogligt svage studerende til at finde et job, takket være deres sociale eller handlingsorienterede kompetencer. Den bedste måde at opbygge et professionelt netværk på, er ved at være en del af en virksomhed. Erfaringen fra Danmark viser, at en stor del af de studerende, der har praktikophold, har held med at finde job efterfølgende.

Hvad får uddannelsesinstitutionen/NGO'en ud af det?

Gennem et tæt samarbejde med virksomheden og andre eksterne partnere, får uddannelsesinstitutionen eller NGO'en enestående muligheder for at følge med i de udfordringer og muligheder, virksomhederne står over for i deres daglige arbejde. Samarbejdet kan også være en god inspiration til udviklingen og formuleringen af cases og opgaver til brug i undervisningen. Det er ofte en lærerig erfaring for underviserene, at få indsigt dagligdagen i en virksomhed i udvikling.

Hvad får virksomheden/den eksterne partner ud af det?

Når virksomhederne tager praktikanter ind, afføder det naturligt en masse spørgsmål, som virksomheden må besvare. Spørgsmål som måske vil tvinge virksomheden til at reflektere over deres procedurer, politikker osv. Praktikantene vil komme med nye ideer og gøre opmærksom på de nyeste teorier, og desuden være ivrige

efter at vise deres kvalifikationer. Ved at have praktikanter, får virksomheden eller organisationen nogle ekstra ressourcer som kan bruges til at teste nye tilgange, nye markeder og nye måder at gøre tingene på. Nogle virksomheder bruger også praktikforløbene aktivt i deres rekruttering. Det er en enestående mulighed for at lære praktikanten at kende i praktikforløbet, og hvis praktikanten efterfølgende ansættes, vil vedkommende allerede kende til virksomheden og dennes produkt eller service.

Formålet med det afsluttende eksamensprojekt er, at den studerende færdiggør en selvstændig, tværfaglig og praksisbaseret opgave, der demonstrerer den viden, færdigheder og kompetencer, som den studerende har opnået gennem sin uddannelse.

Som en hovedregel, tager projektet udgangspunkt i en aktuel problemstilling i virksomheden.

Referencer:

Ballisager: https://ballisager.com/wp-content/uploads/2015/09/Rekrutteringsanalysen-2015_web.pdf



3.4.1

Praktikophold

Inden for formel uddannelse spiller de studerendes kontakt til erhvervslivet en afgørende rolle for den senere integrering af nyuddannede på arbejdsmarkedet. Unge professionelle forventes både at udvikle formelle kompetencer og at have evnen til at anvende viden fra forskellige områder (f.eks. basale videnskaber, ingeniørfagene, ledelse, osv.) i praksis. Derudover skal de lære at styre implementeringen af udarbejdede løsninger med virksomhedens ansatte og andre medlemmer, som ofte har meget forskellige profiler.

Praktikforløb giver studerende mulighed for at anvende og implementere metoder, teknikker og redskaber, de har lært i løbet af deres formelle studieår. Ved at placere studerende i virksomhedsrammer, der kræver en tværfaglig tilgang, bidrager praktikopholdet til udviklingen af de studerendes evne til at kombinere viden fra forskellige kilder. Derudover er integrationen i en organisation og i arbejdsgrupper med til at udvikle de studerendes bløde kompetencer og sociale evner, som ofte ikkelæres i en høj nok grad på uddannelsesinstitutionerne.

Procedure ved praktikophold på Aveiro Universitet:

For at gøre overgangen til arbejdsmarkedet lettere, støtter Aveiro Universitet forskellige muligheder blandt de studerende og nyuddannede til at kunne få professionel erfaring mens de studerer. Studerende kan deltage i forskellige slags praktikophold:

- *Praktikforløb inden for pensum:* et undervisningsforløb i en virksomhed, der er udviklet som en del af et fag eller en studieretning. Denne slags praktikforløb har en evalueringsproces, som resulterer i en karakter, der bedømmer praktikantens præstation, og denne karakter kan overføres til points i den studerendes uddannelse.
- *Praktikforløb uden for pensum:* et undervisningsforløb i en virksomhed, der tilrettelægges selvstændigt med henblik på det specifikke fag, som den studerende er indskrevet på. Evalueringen af den studerendes præstation og kompetencer kan dokumenteres i form af et suppleringsdiplom, der kan gives til den studerende som tillæg til faget.
- *Professionelt praktikforløb:* et undervisningsforløb i en virksomhed, der finder sted efter et fag er bestået, og som supplerer den formelle læringsvej.

Universitetet har dedikerede kontorer og distributionsgrupper (herunder et samarbejde mellem det administrative og det akademiske personale samt institutionens karrierecenter), som er ansvarlige for

samarbejdet med lokale økonomiske aktører og identifikation af og bekræftelse på mulige praktiksteder, der lever op til de eksisterende kvalitetskrav. Det tætte samarbejde med virksomheder i Aveiro-regionen muliggør hvert år et stort antal praktikforløb i virksomheder og organisationer med meget forskellige profiler (for eksempel små, mellem og store virksomheder og offentlige og private selskaber), som kan matche behovet fra studerende fra mange forskellige studieretninger (for eksempel erhvervsuddannelser, ingeniøruddannelser og humaniora). De studerende har også mulighed for selvstændigt at finde en praktikplads, ved at ansøge om praktik ved en virksomhed de selv vælger og herefter ansøge om godkendelse af praktikforløbet ved deres uddannelsessted. På det seneste har universitetet også opfordret de studerende til at finde praktikophold i andre lande ved at anvende europæiske støtteprogrammer til at finansiere deres ophold.

Alle praktikforløb, der tilbydes ved Aveiro Universitet, kræver en formel kontrakt, der underskrives af den studerende, virksomheden og universitetet.

Praktikforløbene er vigtige tilbud for de studerende og nyuddannede, fordi den studerende kan få praktisk erfaring uden for undervisningslokalet ved at blive kastet ud i nye læringssituationer på arbejdsmarkedet.

Forholdet mellem virksomheder og studerende er meget vigtigt for, at de studerende kan opnå de kompetencer, de får brug for i deres fremtidige arbejdsliv, som for eksempel kvalifikationer relateret til gruppearbejde, beslutningstagning og selvledelse.

Praktikprocessen skridt for skridt:

1. Virksomheder tilbyder praktikforløb, der svarer til deres behov.
2. Praktikanter ansøger om de stillinger, der svarer til deres uddannelsesområde og læringsmål. Udvælgelsen af deltagere finder sted efter f.eks. en samtale mellem praktikanten og virksomheden.
3. Virksomheden og uddannelsesinstitutionen holder løbende opsyn med praktikanten.
4. Bedømmelsen baserer sig på observationer og kommentarer fra virksomhedens kontaktperson.
5. I slutningen baseres bedømmelsen på en rapport over aktiviteter og læringsmål, som efterses af kontaktpersonen og præsenteres offentligt.

Praktikforløbet kan finde sted inden for forskellige områder, afhængigt af den studerendes karrierevej og akademiske kvalifikationer (f.eks. logistik, kvalitetsstyring, strategi og marketing).

Dog bør praktikforløbet altid være tilpasset en projektilgang, uanset om den studerende er fra en teknisk eller humanistisk studieretning. Det vil sige, at virksomheden kan blive bedt om at tilbyde praktikforløb med et klart defineret formål, hvor den studerende vil være ansvarlig for en opgave, et projekt eller et klart defineret problem, en udfordring eller et initiativ i virksomheden, som det er muligt at følge en før-og-efter-udvikling af, gennem praktikantens bidrag og arbejde. På den måde støtter praktikforløbene praktikanterne i at koble akademisk viden med praktisk erfaring på en intens måde. Der findes også variationer til denne tilgang, for eksempel

i form af kortvarige sommerpraktikophold, hvor formålet blot er at give praktikanten den første kontakt til en virksomhed og hvor længden af praktikopholdet ikke tillader færdiggørelsen af et selvstændigt projekt.



3.4.2

Real-life cases

Læring kan beskrives på mange måder. Læring i denne kontekst er baseret på forståelsen af læring som både en individuel og en social aktivitet, hvori studerende deltager i dialoger med hinanden, undervisere og repræsentanter fra virksomheder. Det hjælper de unge til at opdage nye, meningsfulde forbindelser, reflektere kritisk over denne viden samt koble den opnåede viden til fremtidig praksis.

Når man underviser unge mennesker, skal de gennem deres uddannelse opnå kompetencer som gør dem i stand til at være en del af og samtidig bidrage til erhvervslivet og samfundet. Dimittenderne skal være i stand til at skabe værdi for virksomheden, organisationen eller NGO'en og samtidig forstå og arbejde sammen med mennesker fra forskellige professionelle og kulturelle miljøer. For at opfylde disse kriterier, er det essentielt at arbejde med cases fra det virkelige liv. Interaktionen med virksomheder, organisationer, NGO'er, osv., skaber motivation og resulterer i et engagement, som er svært at opnå når man arbejder med teoretiske og fiktive cases og problemstillinger.

For organisationen og de personer, der arbejder med at designe læringsprocesser, er startstedet et ungt menneske og en tilgang, som er baseret på:

- Praksisorientering og relevans
- Løbende involvering af virksomheder (for eksempel praktikophold eller real-life cases)
- Erfaringsbaseret læring (se 3.3.3)
- Refleksioner over processen og eget læringsudbytte
- Et godt vidensgrundlag bygget op omkring relevant teori og praksis
- Deltagere, der samarbejder og alle er ansvarlige for læring via aktiv deltagelse og gennem bidrag fra egne erfaringer
- Løbende evaluering og feedback som en naturlig del af læringsprocessen

Real-life cases kan udvikles på mange forskellige måder. Her får du nogle generelle punkter, der er vigtige at gennemgå, når du begynder at arbejde med real-life cases:

- Overvej sammensætningen af gruppen af de unge mennesker, du arbejder sammen med, og definér formålet med at bruge en real-life case
- Hvis arbejdet med real-life cases foregår i grupper: definér gruppestørrelsen og kriterierne for at inddele deltagerne i forskellige hold (for eksempel køn, interesser, faglighed)

- Definér tydeligt, hvad det pædagogiske formål med at arbejde med denne case er
- Definér tydeligt, hvilken tidsramme og hvilke ressourcer, der er til rådighed for processen, inklusive anslået tidsforbrug til ekstern(e) samarbejdspartner(e), internt personale og deltagere
- Hold de udvalgte cases simple! Hvis deltagerne skal løse for mange problemer og udfordringer i den samme case, bliver processen meget kompleks og det bliver svært at give feedback og lave opfølgning. Casen bør inkludere baggrundsinformation og have et hovedproblem, som indeholder en udfordring og/eller et problem, som deltagerne skal arbejde med (se eksempler 3.4.2.1, 3.4.2.2, 3.4.2.4 og 3.4.2.5)
- Vær sikker på, at det er muligt for deltagerne at anvende en række forskellige færdigheder og kompetencer (bløde og hårde kompetencer) i arbejdet med udfordringen og/eller problemet i casen. For eksempel at de skal anvende økonomiske kompetencer, mens de deltager i gruppearbejdet
- Overvej rettighederne til løsningerne. Hvem ejer rettighederne til de ideer og løsninger, der fremkommer?
- Lav en skriftlig beskrivelse af formålet med og processen bag arbejdet med casen (inklusive vigtige deadlines), som kan blive uddelt til deltagerne
- Det er vigtigt at skabe rammerne omkring processen for deltagerne, når de arbejder med casen, og at lade det være op til deltagerne selv at finde løsningsforslag til casen (se 3.3.4). Definér, hvem der styrer processen og hvordan denne finder sted
- Lav en liste over potentielle udbydere af real-life cases. Hvis du ofte arbejder med real-life cases, skal du være sikker på, at du ikke bruger de samme virksomheder, organisationer eller NGO'er igen og igen. Dette kan føre til træthed blandt disse



Når du har overvejet de ovenstående punkter, kan processen med at kontakte potentielle udbydere af real-life cases foregå således:

- Identificér de mest relevante virksomheder, organisationer eller NGO'er og kontaktpersoner i disse (se 3.5.1)
- Foretag den første kontakt ved telefonopkald eller e-mail, afhængig af arbejdskulturen i virksomheden og det forudgående forhold til den pågældende kontaktperson. Hvis den første kontakt sker via e-mail, lav da opfølgning via telefonen
- En case kan dukke op på forskellige måder. Måske har virksomheden allerede en problemstilling/ case, den gerne vil have forskellige perspektiver på, eller måske skal casen

passe ind i et bestemt tema, således at casen skal defineres i et samarbejde mellem virksomheden og den person, der er ansvarlig for læringsprocessen. Det er også muligt, at den ansvarlige for læringsprocessen definerer casen udelukkende på vegne af vedkommendes viden om virksomheden. Den optimale proces er, at casen udvikles i et samarbejde mellem virksomheden og den ansvarlige for læringsprocessen

- Diskutér den specifikke problemstilling og/eller udfordring, der er inkluderet i casen, med kontaktpersonen og vær sikker på, at I er enige om formuleringen af casen
- Casen skal præsenteres for deltagerne mundtligt af en repræsentant fra virksomheden eller organisationen, der står bag casen. Arrangér denne præsentation og reservér tid

til dialog og spørgsmål fra de studerende efter præsentationen og, hvis muligt, mens der arbejdes med casen

- Den repræsentant fra virksomheden, organisationen eller NGO'en, der står bag casen, bør være til stede når løsningerne, ideerne og input fra de studerende præsenteres i slutningen af processen. Repræsentanten bør desuden deltage i den feedback, der gives. Bliv enige om tidsrammen for præsentationerne og feedback og aftal, hvordan virksomhedsrepræsentanten kan få fysiske beviser på løsningerne (rapporter, præsentationer, USB, osv.)
- Evaluér processen med virksomheden og registrér virksomhedens kontaktdetaljer til et evt. fremtidigt samarbejde.

Referencer:

Tilpasset fra den pædagogiske platform på Erhvervsakademi Aarhus, www.eaaa.dk



3.4.2.1

Case - Hedeagergaard

OM HEDEAGERGAARD

Den 62-årige landmand Chriss Hedeager overtog som 23-årig sin families slægtsgård i Ølgod. Han er 12. generation på den 50 hektar store gård, som råder over yderligere 25 hektar lejet jord. Gården har været drevet som økologisk landbrug siden 1997, og siden 2011 som biodynamisk landbrug. På gården er der både køer, grise, høns, hunde og katte, samt en stor variation af planter i form af urter i græsmarkerne, levende hegn, blandet skov og engarealer med stor artsrigdom.

Hedeagergaard har tidligere planlagt eventen "koens dag" og overvejer at tænke gården mere som udflugtssted for folk i almindelighed, for børnefamilier, børnehaver, skoler, plejehjem, turister eller andet.

Gården er Demeter-godkendt, og mælken bliver leveret til Mejeriet Naturmælk, der har en række biodynamiske produkter. Chriss får lavet ost, spegepølser og fars af kød fra gårdens egne dyr hos en Demeter-godkendt slagter. Produkterne kan købes på gården og i flere økologiske og helsekostforretninger samt på fødevaremarkeder rundt omkring i landet.

Hedeagergaard er et sted, hvor også mennesker med nedsat arbejdsevne og særlige behov kan opleve glæden ved at have med husdyr, jord og naturen at gøre, og der altid personer tilknyttet periodevis. I øjeblikket er der en ansat i et flexjob, en ung økologisk landbrugsstuderende og en ung landbrugsarbejder fra Kroatien.

Hvordan kan Hedeagergaard udvikle sig til at blive en endnu mere bæredygtig og økologisk virksomhed?

Chriss er 100 % bæredygtig og ærlig. Han er selvforsynende med alt, og hans hjerte banker for økologi. Hans motto er: "Naturen giver meget af sig, hvis man passer godt på den."

Chriss vågner op hver dag og tænker: Hvordan kan jeg blive mere økologisk?

Udfordring

Hedeagergaard har mere end tre hektar land med to små søer, hvor der tidligere blev dyrket juletræer, dernæst køer og nu grise. Det areal stilles til rådighed for en god idé til udvikling af bæredygtighed og økologi.

Referencer:

<http://lokalt-og-biodynamisk.dk/salgssteder/Hedeager%C3%A5rd%20-%20%C3%98lgod.html>

3.4.2.2

Case - I Scream Ice Cream

OM I SCREAM ICECREAM

Den danske marketingekspert, Sean Fitzgerald Coard, er på vej til at tage det danske is-marked med storm - herved udfordrer han store spillere som Unilever og Premier. Udfordringen og hans go-to-market strategi dækker hele Skandinavien og inkluderer en række enestående koncepter. Den primære målgruppe er børn og ungdomssegmentet. Sean ejer rettighederne til en række tegneseriefigurer. Derudover er en anden mulighed markedet for is-drinks (uden alkohol), som genskaber smagene af Piña Colada, Mojito osv. I Scream Icecream vil lancere deres produkter i foråret 2016. Logikstikken er næsten på plads, ligesom salg- og marketingafdelingerne. Sortimentet vil bestå af tre produktlinjer: normale is til at tage med - baseret på tegneseriefigurer, økologiske is og is-drinks.

Udfordring

Forbered en tydelig og stærk forretningscase med et "trick" til at vinde is-drinks-markedet - som endnu ikke er et niche-marked. Det er en ny niche. Markedet inkluderer natklubber, barer, cafeer, hoteller, restauranter, osv. Is-driksen kan nydes som den er, eller ved at blive blandet op til en specifik drink.

Udfordringen består i at sikre entusiasme og skabe et hype omkring produktet inden for målgruppen og

skabe tilstrækkelig opmærksomhed og tiltrækning. Skab et koncept og en logik, som er helt enestående og meget attraktiv. Dette er ikke blot et spørgsmål om marketing og positionering - du skal tænke hele værdikæden igennem og tænke ud af boksen.

Referencer:

www.iscreamicecream.dk

3.4.2.3

Case - We Do Wood

OM WE DO WOOD

We Do Wood er en dansk møbel- og designvirksomhed. De to møbelproducenter og designere Henrik Thygesen og Sebastian Jørgensen etablerede virksomheden i 2006, oprindeligt som et lille snedkerfirma. I 2008 blev den første børne-møbelserie

designet og lanceret på Interiør- og Designmessen Formland i Herning. I løbet af sommeren 2011 modtog We Do Wood kapital fra CAT Science Park, et privat ejt og statsstøttet kapitalselskab. Kort efter blev en ny virksomhedsform etableret og det lokale snedkerfirma blev glemt i jagten på en ny strategi: At blive en dansk, multimillionær møbel- og designvirksomhed med en global rækkevidde. We Do Wood har valgt at producere møbler i materialet Moso bambus, da det er en af de mest bæredygtige, naturlige ressourcer i verden. Det er det eneste træ, der kan følge med det menneskelige forbrug og skovrydningen.

We Do Wood er baseret på en vision om, at eminent design og strenge bæredygtighedsprincipper bør følges ad.

- Vi tror på, at produktionsæstetikken aldrig skal stå i vejen for funktionsæstetikken
- Vi tror på, at funktionalitet er nøglen, og at produktet skal være i stand til at indgå gnidningsfrit i folks dagligdag
- Vi tror fuldt og fast på møbler, der er skabt med respekt for omgivelserne

Hvordan kan We Do Wood vækste på en bæredygtig måde, samtidig med at der tages hensyn til det faktum, at det er en ung virksomhed med begrænsede finansielle ressourcer til rådighed?

For eksempel gennem nye produkter, nye materialer, nye samarbejdsrelationer, forbedring af logistikædens effektivitet, osv.

Med denne kombination af funktionelt design og respekt for det omgivende miljø, er det vores ambition at positionere We Do Wood som foregangsvirksomhed, der med ansvarlighed for øje sætter høje standarder for møbel- og designindustrien.

Vores 12-måneders plan går ud på at udbygge og styrke vores europæiske forhandlernetværk på alle de primære europæiske markeder. Vi har planer om at være særligt opmærksomme på at blive succesfulde i store europæiske byer, såsom Amsterdam, Bruxelles, Paris, Berlin og London. Dette fokus på europæiske hovedstæder vil blive understøttet af deltagelse i udvalgte messer, som er meget afhængige af lokal markedspenetrations og tilgængelige ressourcer. Mens vi fokuserer vores kommercielle kræfter på Europa i løbet af de næste 12 måneder, ønsker vi at identificere nye handelspartnere

i Nordamerika og udvalgte markeder i den asiatiske region og Stillehavsområdet.

Udfordring

We Do Wood har et højt mål om vækst på det globale marked. Denne vækst skal ske på en bæredygtig måde og inden for rammerne af virksomhedens DNA.

Referencer:

www.wedowood.dk

3.4.2.4

Case - Vocational Training Centre i Kielce

OM VOCATIONEL TRAINING CENTRE I KIELCE

I skrivende stund (2016) er der i Kielce (Polen) ved at blive udviklet et Vocational Training Centre kaldet CK Technik, og det er planlagt til at stå færdigt i slutningen af 2018, i den nordlige og industrielle del af byen.

Det kommer til at være et moderne center for byggekompetencer og erhvervsfaglige kvalifikationer for unge og voksne. Ledelsen af centret vil blive baseret på et tæt samarbejde med virksomheder fra IT-sektoren og metalindustrien, som skaber de intelligente specialiseringer, Swietokrzyskie-regionen er kendt for.

Centrets hovedopgave vil være at afholde praksisorienteret undervisning for skoler med erhvervsfaglige uddannelser.

Den største fordel ved centret er, at det kommer til at have moderne, fuldt udstyrede klasselokaler og workshops til praktisk oplæring, med maskineri og udstyr, som bruges i virksomheder, der arbejder med produktion, hvilket forsyner de studerende med virkelighedstro arbejdsomgivelser.

Konceptet bag CK Technik vil derudover være meget innovativt, med hensyn til vores region. Centret regner

med et stærkt samarbejde med entreprenører, i forhold til uddannelsesprocessen. Derfor bliver entreprenørerne involveret i uddannelsesprocessen enten som mester eller instruktør, der kan undervise i deres profession. Centret vil stille en effektiv tosidet undervisningsmodel til rådighed, således at læring både vil foregå i centret og direkte på arbejdspladsen i en virksomhed.

Derudover vil workshopsene give de studerende mulighed for at lære professionen men også gennemføre kvalifikationskurser til andre professioner. På den måde bliver det muligt at uddanne specialister inden for mange forskellige områder på ét sted.

Undervisningsmetoderne skal centreres omkring løsningen af specifikke problemer fra entreprenører eller udfordringer, der finder sted på markedet og som en del af den økonomiske virkelighed.

Udfordring

Tilrettelæg en informations- og promoveringskampagne, der kan få erhvervsfaglige uddannelser og Vocational Training Centre CK Technik på landkortet. Kampagnen skal målrettes unge mellem 16 og 18 år.

Udfordringen går ligeledes ud på at forsøge at ændre den negative opfattelse af erhvervsfaglige uddannelser, der hersker blandt unge mennesker i Polen, og samtidig gøre dem opmærksomme på, at erhvervsfagligt uddannet arbejdskraft opfylder mange af de behov, arbejdsmarkedet har. Kampagnen skal også informere om de forandringer, der finder sted i erhvervsfaglige skoler og at Vocational Training Centre CK Technik tilbyder et high-tech, moderne læringsmiljø og en tosidet uddannelsesmodel.

Referencer:

www.ckp.kielce.pl

3.4.2.5

Case - DUHLA

OM DUHLA

Tøjmærket DUHLA blev skabt ud fra behovet om at designe smukt tøj til kvinder, som ønsker et originalt og moderne look, mens de samtidig bevarer deres naturlige skønhed. Mærket er ganske enkelt et svar på den arbejdende kvinders intense livsstil i dag, hvor kvinder ønsker at se unikke og stilfulde ud, uanset tidspunktet på dagen. Brandet henvender sig til kvinder, der ikke kun betragter image som noget fornøjeligt, men lige så meget som et arbejdsredskab. Egenskaber såsom høj kvalitet, komfort og originalt design, får DUHLA til at adskille sig fra mange andre mærker, med deres klassiske stil i ny form.

Funktionalitet og æstetik er nøgleordene for designeren og skaberen af mærket, Agnieszka Baranska, som fortæller: "Hvis jeg skulle definere i en enkelt sætning, hvad jeg ønsker at gøre for kvinder, ville jeg sige, at gøre deres liv mere fornøjelige. Jeg synes, at det er lykkedes mig delvist - med et omhyggeligt blik på mig selv, jeg designer tøj, som fremhæver den kvindelige silhuet og takket være de højtaljede kjoler og nederdele, betonet af små detaljer såsom lommer eller bæltter, kan hver eneste kvinde frit skabe sit outfit med forskelligt tilbehør, afhængigt af tidspunktet på dagen og de opgaver, hun skal udføre".

Filosofien bag DUHLA er tæt forbundet med deres slogan: "No season, no reason", hvilket vil sige, at kvinder i dag ikke behøver nogen grund til at se professionelle og moderne ud. Derudover kan hverken sæsonen eller andre ydre omstændigheder sætte begrænsninger for kvinders ønsker og passioner.

Udfordring

DUHLA er et ungt brand og vil gerne vokse sig større på markedet. Denne vækst skal ske i sammenhæng med DUHLA's filosofi og sociale trends.

Hvordan kan DUHLA vækste på et så konkurrencepræget marked, samtidig med at der tages hensyn til det faktum, at det er et ungt brand med begrænsede finansielle ressourcer til rådighed? Dine ideer bør ikke begrænse sig udelukkende til marketing og salgsindikatorer, men udgøre et helt koncept til, hvordan designeren og skaberen af DUHLA kan udvikle sit brand.

Referencer:

www.duhla.com

www.decobloog.com/duhla-moda-na-kazdy-sezon-765.html

3.4.2.6

Case - Aveiro Universitet

Aveiro Universitet kender vigtigheden af oplæringen i de ikke-formelle kompetencer, og har derfor skabt et miljø, der stimulerer aktiv læring og komplementerer pensum. Det kan gøres på mange forskellige måder. Først og fremmest ved aktivt at understøtte studenterforeninger og arbejde tæt sammen med de studerende i deres motivation for at udvikle aktiviteter uden for pensum, som for eksempel: jobmesser, videnskabsdage med åbent hus og kulturelle begivenheder. Studenterforeningerne samarbejder med universitetet om events og studieaktiviteter, som kan give de studerende mulighed for at få praktisk erfaring. Ud over den slags institutionel støtte, findes der andre specifikke investeringer og strukturer, skabt af universitetet og dets professorer for at skabe øjeblikke af uformel læring. Et godt eksempel på en aktivitet, der er skabt af professorer, er ledelsesmøderne, støttet af professorerne ved økonomi. Ledelsesmøderne består af åbne samtaler med inviterede chefer fra lokale/regionale virksomheder, som inviteres til at besøge universitetet og tale uformelt under en undervisningstime med de studerende om deres karrierevej, deres livsbeslutninger, som for eksempel om oprettelsen af deres første virksomhed. På den måde får de studerende mulighed for at møde virkelige entreprenører, og høre om deres motivationer og udfordringer. Lignende begivenheder arrangeres af erhvervs-tænketanken (IEUA) i form af IEUA-

deling. I den sammenhæng er de inviterede gæster enten entreprenører eller succesfulde investorer fra Portugal eller andre lande, med tænketanken som vært for et arrangement med lignende små, uformelle taler. Til denne begivenhed er publikum dog blandet, hvilket vil sige, at det inkluderer både entreprenører og studerende, og dette giver god grobund for erfaringsdeling. Som et eksempel på en ramme, der er skabt for at stimulere uformel læring, er det på sin plads at nævne Fábrica Centro de Ciência Viva, et interaktivt videnskabsmuseum, skabt af universitetet, som huser både permanente og midlertidige udstillinger og aktiviteter (som i høj grad er udviklet af professorer og forskere ved universitetet). Museets mål er at engagere folk i at lære videnskaben at kende på en kreativ og interaktiv måde (gennem for eksempel spil og konkurrencer). I 2017 investerede universitetet i åbningen af en designfabrik, som skal engagere studerende, forskere og professorer i interaktive, værdiskabende processer til gavn for virksomheder og samfund.

3.5

Værktøjskasse

Please see the attached tool cards in the back of the book:

- 3.5.1 Samarbejde med eksterne partnere
- 3.5.2 Teambuilding
- 3.5.3 Ice-breaking øvelse
- 3.5.4 Gruppekontrakt
- 3.5.5 Faciliter gruppearbejdet
- 3.5.6 Ideudvikling
- 3.5.7 Evaluering
- 3.5.8 Informations - og kommunikationsteknologi
- 3.5.9 Konflikthåndtering
- 3.5.10 Iværksætter

4 Casestudier af ikke-formel læring



4.1

Ekspertes i teams

Erhvervsakademi Aarhus (EAAA) afholder årligt innovationsforløbet 'Ekspertes i teams' (EIT). Metoden har til formål at styrke de tværfaglige samarbejdskompetencer og er udviklet af Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet i Trondheim (NTNU). Det tætte og stærke samarbejde med virksomheder er dog særligt for EAAA's udgave af EIT, samt det faktum, at forløbet afsluttes med en konkurrence hvor de mest innovative ideer bliver præmieret.

EIT kan beskrives som ikke-formel læring grundet de arbejdsmetoder, der anvendes i løbet af processen. De studerende introduceres til en case-udfordring fra det virkelige liv, og hvordan de vælger at løse denne udfordring, er fuldstændig op til dem selv, kun med procesvejledning fra uddannede facilitatorer.

Ekspertes i teams på EAAA

EIT er et tredages innovationsforløb, hvor omkring 400 studerende fra forskellige studieretninger deltager for at forbedre og styrke deres tværfaglige samarbejdskompetencer, ved at løse udfordringer for de deltagende virksomheder. Alle studerende bliver en del af en 'landsby', som består af omkring 30-35 studerende, delt ind i teams á 5 eller 6 studerende. Så vidt muligt sammensættes grupperne af studerende fra forskellige uddannelser. De studerende får støtte fra en facilitator kaldet VFO (Village Facilitator Officer), som hjælper de studerende med sætte deres egne personlige egenskaber, praktiske erfaringer og teoretiske kompetencer i spil. Hver landsby har et team af facilitatorer (VFO's), som faciliterer samarbejdet i grupperne. Det er studerende fra valgfaget "Den dygtige facilitator". Undervisere/VEO'er (Village Executive Officers) supplerer facilitatorerne i landsbyen i løbet af dagene med ledelse og akademisk viden. Processen er styret af forskellige øvelser og redskaber til støtte samarbejdet og innovationen. Eksempler på øvelser kunne være: Kompetencetrekanten, idegenerering, feedback samt facilitering af gruppedynamikker.

Samarbejde med virksomheder

Alle teams skal udvikle deres egne løsninger til en given virksomheds udfordring, og de er allesammen ansvarlige for planlægningen og fremdriften i processen. Omkring 10-12 private og offentlige virksomheder/organisationer har formuleret overordnede udfordringer til innovationsforløbet.

(Se eksempler 3.4.2.1, 3.4.2.2 og 3.4.2.3) Alle landsbyer har én virksomhed tilknyttet, og alle teams i landsbyen får således den samme udfordring. Virksomhederne repræsenterer forskellige brancher fra det danske erhvervsliv. Alle udfordringer gives ud fra et udvalgt, overordnet tema. Emnet i 2016 var "Bæredygtighed - den tredobbelte bundlinje". Temaet fokuserer på bæredygtighed i forhold til miljøet, socialt ansvar og profit. Det er de studerendes opgave at gentænke virksomhedens produkter og/eller forretningsmodel gennem værdiskabelse inden for en af de tre komponenter på den tredobbelte bundlinje. Studerende arbejder med udfordringen i deres team, og finder herigennem ud af, at medlemmerne af gruppen har forskellige forudsætninger for at kunne arbejde med problemstillingen.

EIT repræsenterer tværfagligt projektarbejde, hvor der er fokus på både proces og produkt. Opgaven har til formål at udfordre hver enkelt studerende inden for dennes specifikke fagområde. Samtidig med at denne er ansvarlig for de specifikke kompetencer han eller hun besidder og bidrager med til den fælles proces og produkt. På den måde trænes de studerende i tværfaglig kommunikation og de lærer at begå sig i et tværfagligt miljø. Hvilken erfaring, hver enkelt studerende tager med sig fra projektet, afhænger af samarbejdet i teamet. Målet for den studerende er først og fremmest at lære at anvende og udvikle egne kompetencer i et tværfagligt miljø. Dernæst skal den studerende i løbet af processen blive opmærksom på sine egne såvel som de andre deltageres holdninger og kompetencer. Slutteligt skal de studerende lære at tage ansvar for arbejdsplanlægningen, processen og fremdriften.

Oversigt over et typisk EIT program:

Dag 1: Ideudvikling og samarbejde

Velkomst og kick-off med oplæg om årets tema. De studerende fordeles i landsbyer, hvor virksomheder præsenterer udfordringer. Der arbejdes med teambuilding og kreative processer.

Dag 2: Koncept -udvikling

De studerende mødes i landsbyerne og arbejder videre med den kreative proces. Fokus er på konkretisering af ideer.

Dag 3: Præsentation og vurdering

De studerende mødes i landsbyerne. Der er fokus på færdigudvikling af ideerne og forberedelse af præsentation for virksomheder og dommere. Dagen afsluttes med en finale og kåring af vinderne.

Læringsmål

Formålet med 'Eksperter i teams' er, at de studerende opnår følgende kvalifikationer:

Viden

- De studerende skal opnå viden omkring deres egne adfærdsmønstre og holdninger, som kan påvirke samarbejdet omkring den case, virksomheden står overfor
- De studerende skal opøve deres evne til at arbejde i et erfaringsbaseret læringsmiljø
- De studerende skal opnå grundlæggende viden om projektarbejde

Færdigheder

- De studerende skal være i stand til at betragte deres eget samarbejde i et meta-perspektiv, for at kunne forstå, hvordan gruppen planlægger, træffer beslutninger og løser opgaver
- De studerende skal kunne forstå og reflektere over hvordan gruppen håndterer uoverensstemmelser og tager sig af faglige og personlige forskelle
- De studerende skal være i stand til at udvikle og præsentere innovative løsninger til specifikke virksomhedsudfordringer, med henblik på udvikling af nye forretningsmuligheder og vækst
- De studerende skal opnå mere selvstændige arbejdsevner
- De studerende skal opbygge et netværk, hvilket er afgørende i både arbejdslivet og studielivet
- De studerende skal forbedre deres evner til at præsentere og kommunikere

Kompetencer

- De studerende skal opnå specifik træning i at udvikle nye perspektiver på deres viden ved at kommunikere om og anvende denne
- De studerende skal trænes i at samarbejde med studerende med anden faglig baggrund, for at kunne få det fulde udbytte af tværfaglige kompetencer i forbindelse med udviklingsprojekter

Ud over disse læringsmål vil EIT også øge studentertilgængeligheden (VFO's) og underviserfacilitatorernes (VEO's) kompetencer inden for coaching og vejledning, samt generere en række nye ideer, koncepter og løsninger, der kan anvendes direkte til udviklingen af de 10-12 deltagende virksomheders produkter, services eller processer.

Du kan læse mere om 'Eksperter i teams' på:

www.baaa.dk/eit or www.ntnu.no/eit

4.2

Cases med ikke-formel læring fra Aveiro Universitet



I dag er der implementeret tre forskellige eksempler inden for ikke-formel læring i uddannelserne på Aveiro Universitet:

- Projektbaseret læring
- Praktikforløb som led i uddannelsen
- Praktikforløb som afslutning på uddannelsen

Projektbaseret læring

Det første eksempel, projektbaseret læring, er implementeret i de treårige uddannelsesforløb, som er fuldt organiserede omkring semesterlange pensumenheder kaldet tematiske moduler. Hvert tematisk modul er dedikeret til et emne, der

skal behandles i forløbet, og består af et projekt og en række relaterede kurser. De relaterede kurser dækker basale emner relateret til modulets tema, altid i overensstemmelse med projektet og ved at anvende aktive læringsstrategier. De studerende arbejder sammen i grupper á max. fem elever, faciliteret af mindst én underviser.

Målet med projektet er at få de studerende til at løse problemstillinger fra det virkelige liv, der præsenteres for dem i form af projekter. Derfor er læringsprocesserne selvstændige og vil følge forskellige retninger afhængigt af eleven og de involverede undervisere, der i dette tilfælde fungerer som facilitatorer. Det overordnede læringsmiljø

skaber en naturlig kontekst for udviklingen af tværfaglige personlige og professionelle kompetencer (såsom lederskab, gruppearbejde, timemanagement, projektplanlægning, håndtering af konflikter, præsentationsforberedelse og udfærdigelse af skriftlige rapporter) på en måde, der kan faciliteres af de undervisere, der er involveret i processen. Efterhånden som de studerende når videre i deres forløb, bliver de mere selvstændige i forhold til at definere hvordan arbejdet organiseres.

Praktikforløb som led i uddannelsen

Det andet eksempel, praktikforløb som led i uddannelsen, er implementeret i et treårigt uddannelsesforløb kaldet detailmanagement. Hvert år har de studerende et praktikforløb ved en virksomhed for at blive eksponeret for et ægte arbejdsmiljø og arbejde med konkrete detailmanagement udfordringer. Hvert praktikforløb har nogle specifikke læringsmål og en fastsat varighed.

Det første års praktikforløb har en arbejdsbyrde på 6 ECTS og er fokuseret på opnåelsen af færdigheder forbundet med gode arbejdsvaner. Det har til formål at udvikle kompetencer såsom:

- At kunne identificere og opføre sig overensstemmende med professionelle standarder
- At udvikle sin professionelle aktivitet korrekt i multikulturelle omgivelser
- At kunne styre sin tid effektivt
- At udvise den passende holdning og opførsel på arbejdspladsen
- At udvikle selvstændigt ansvar
- At genkende organisationskulturen i institutionen

Det andet års praktikforløb har en arbejdsbyrde på 10 ECTS og er fokuseret på opnåelsen af færdigheder inden for

produktion og interaktion med kolleger. Det har til formål at udvikle kompetencer såsom:

- At kunne arbejde i grupper og bidrage aktivt til god arbejdsorganisering og -planlægning
- At kunne kommunikere forskellige temaer, i forhold til at imødekomme forskellige fagligheder
- At kunne samle og behandle den nødvendige information til at underbygge en relevant kritisk argumentation
- At kunne identificere relevante teoretiske koncepter og evaluere dem igennem praktisk data, for at illustrere deres relevans for virksomheden
- At kunne præsentere og diskutere resultater mundtligt såvel som skriftligt, mens der udvises gode kommunikative evner og et teknisk vokabularium

Det tredje års praktikforløb har en arbejdsbyrde på 12 ECTS og har til formål at udbygge de talenter, der blev opnået i løbet af det andet år.

Praktikforløb som afslutning på uddannelsen

Det tredje eksempel, praktikforløb som afslutning på uddannelsen, er en mere almindelig tilgang og går ud på, at få de studerende til at udvikle virksomhedskontakter efter de har afsluttet det meste af deres uddannelse. Forløbet er implementeret i treårige og toårige uddannelser. Målet er at få de studerende til at opnå de færdigheder, der kræves, for at kunne arbejde i et virkeligt arbejdsmiljø.

4.3

Projekt - Trade fairs the future of the region

I 2013-2015 implementerede Association Education by the Internet (AEI) projektet "Trade fairs the future of the region". Projektet blev udviklet af AEI i samarbejde med dets partnere: gymnasierne i Jedrzejow (Polen) og VIA University College: VIA Design, TEKO Design + Erhverv (Danmark).

Projektet blev medfinansieret af den Europæiske Union og finansieret af Human Capital Operational Programme, IX Development of education and competencies in the regions sektion 9.2: Improvement of attractiveness and quality of vocational education.

Hovedformålet med det internationale samarbejde i projektet mellem AEI og VIA var at øge og forbedre attraktiviteten og kvaliteten af erhvervsfaglig uddannelse i gymnasierne i Jedrzejow. Dette mål blev nået ved at organisere og gennemføre supplerende erhvervsfaglige kurser for 100 gymnasieelever. Vi styrkede samarbejdet mellem forskellige erhverv og inddrog en ikke-formel

læringsmetode - 'Value Chain'. Derudover blev der foretaget yderligere tiltag, som for eksempel at gøre de studerende mere attraktive over for arbejdsmarkedet ved at øge deres færdigheder inden for kreativ tænkning, entreprenørskab og organisering.

De ovennævnte læringsmål blev opnået ved at organisere både ikke-formelle læringsaktiviteter (workshops, projektarbejde, studiebesøg og vejledning) og formelle uddannelsesforløb (ekstra undervisning, erhvervsfaglige fag og praktikforløb). Midlet til at opnå de ovennævnte mål var introduktionen af 'Value Chain'-metoden, som er en moderne måde at organisere uddannelsesprocessen på. Den blev

implementeret i både de ikke-formelle og formelle uddannelsesforløb.

Metoden bag 'Value Chain', som bruges på VIA, er baseret på troen på, at hvert eneste projekt/job/firma består af forbundne celler. Det er en proces baseret på projektarbejde, der giver unge mennesker lov til at opnå viden fra forskellige afdelinger og fagligheder. Dette giver de unge tværfaglige kompetencer. For at sikre fuldt samarbejde med og fuld forståelse for alle celler, er det essentielt, at der afholdes fælles møder med alle samarbejdsgrupper og at der kommunikeres med alle på ethvert stadie af de givne opgaver. Målet med samarbejdet i projektet "Trade fairs the future of the region" var at implementere den ovenstående proces på gymnasiet i Jedrzejow og teste det i praksis.

Deltagerne i projektet dannede fem grupper. Hver gruppe deltog i forskellige, erhvervsfaglige kurser: multimediegrafik, planlægning og organisering af events, udstillingsdesign, vedligeholdelse og installation af messestande eller professionelle værtinder/værter. De erhvervsfaglige kurser var frivillige, ligesom hele deltagelsen i projektet var frivilligt. Ud over den formelle uddannelse - de erhvervsfaglige kurser - var deltagerne også med til ikke-formelle læringsaktiviteter: projektarbejde, workshops, studiebesøg og vejledning. Det fælles mål for alle fem grupper og deres projektarbejde var at forberede en udstillingsstand for skolen og dens ydelser på en uddannelsesmesse samt organisere en skolemesse for skoler i området. Grupperne forberedte begge events sammen - som et projekt, baseret på de praktiske færdigheder, de studerende havde opnået på de erhvervsfaglige kurser. Den samlede indsats fra alle grupper ledte frem til det fælles mål - organiseringen af begivenheden - efterhånden som de enkelte deltagere fra hver gruppe tilegnede sig de nødvendige erhvervsfaglige færdigheder og kompetencer. For at sikre kontakten mellem grupperne,

mødtes deltagerne regelmæssigt med en vejleder. Møderne gav indsigt i udviklingen i grupperne og var med til at udvikle fælles løsninger. Denne opgave gav deltagerne mulighed for at lære 'Value Chain'-metoden at kende og oplyste dem samtidigt om reglerne ved at arbejde i en gruppe og med et projekt. Mekanismerne bag arbejdet med 'Value Chain'-metoden skulle ikke kun bruges til at forberede deltagerne til professionelt arbejde, men også til at etablere kontakt med lokale entreprenører. Deltagerne i projektet var også i praktikforløb hos virksomheder fra messen. Dette samarbejde gjorde det muligt at opnå information om, hvordan man forbereder de studerende til fremtidig ansættelse, i overensstemmelse med arbejdsgivernes krav. Ud over den formelle uddannelse, blev en række ikke-formelle læringsaktiviteter organiseret. Studiebesøg i Danmark (både for studerende, deltagerne i projektet og undervisere fra gymnasiet i Jedrzejow), workshops (kreativ træning, sprog og kommunikation, workshops om 'Value Chain'-metoden), projektarbejde, gruppearbejde og vejledningsforløb.

Projektet "Trade fairs the future of the region" er et eksempel på ikke-formel læring inden for den erhvervsfaglige uddannelsessektor. Projektet adskilte sig fra formel uddannelse, da forløbet fandt sted uden for den statsregulerede erhvervsfaglige uddannelse. Dog krævede dette ikke-formelle læringsforløb i projektet stadig struktur såsom: opholdssteder, pensum, instruktører og undervisere. De ikke-formelle læringsaktiviteter var karakteriseret af et mere fleksibelt design end de erhvervsfaglige kurser, og var mere målrettet mod specifikke færdigheder og kompetencer. De viste sig også at være meget mere effektive end den formelle erhvervsfaglige uddannelse alene. Evalueringen af dette projekt viser, at sådanne ikke-formelle aktiviteter kan øge de studerendes chancer for ansættelse og resultere i videre uddannelse og erhvervsfaglige eksaminer.





5

**Sådan implementeres
ikke-formel læring**

Dette kapitel præsenterer hvordan metoden bag "Non-formal academy of activities" er implementeret i de tre lande, der deltager i projektet.

Vores ikke-formelle læringsmetode fokuserer på at fremhæve vigtige kompetencer blandt unge inden for iværksætteri, sproglige og digitale færdigheder, kreativitet, evnen til at arbejde i grupper og tidsmanagement. Mangfoldigheden af de færdigheder og kompetencer, metoden er rettet imod, nødvendiggør en kompleks tilgang. I de nuværende uddannelsesbetingelser, er der ingen guide eller ramme for, hvordan de unge mennesker skal erhverve sig de nødvendige færdigheder og kompetencer (Tomi Kiilakoski, 2015). Man kan endda mene, at "uddannelse er i en konstant søgen efter mening" (Furedi, 2009). Derfor er vores metode bag ikke-formel læring også søgende, men omvendt er den netop udviklet som en guide til unge mennesker og folk, der arbejder med unge, med henblik på at de får muligheden for at udvikle grundlæggende færdigheder og bløde kompetencer. Vores intention med skabelsen af metoden bag "Non-formal academy of activities" var ikke kun at forbedre kvaliteten og relevansen af de ikke-formelle læringstilbud inden for uddannelserne i vores partnerorganisationer i projektet, men også at skabe en metode, der er mulig at anvende i forskellige NGO'er, ungdomsorganisationer, skoler, universiteter, virksomheder, osv.

Referencer:

Tomi Kiilakoski (2015): Youth work and non-formal learning in Europe's education landscape, European Commission, pp. 26, http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/youth-work-nonformal-learning_en.pdf
Frank Furedi (2009): Wasted: Why Education Isn't Educating, pp. 68.

5.1

Valgfag: 'Kom tættere på det danske arbejdsmarked'

Som en del af deltagelsen i projektet "Catch it! Non-formal academy of activities" har Erhvervsakademi Aarhus (EAAA) udviklet et valgfag for internationale studerende. Valgfaget er baseret på ikke-formelle læringsaktiviteter, som vi er blevet inspireret af på vores studiebesøg i Polen og Portugal i løbet af testperioden. Metoderne er blevet testet som en del af mobilitetsaktiviteterne, feedbacken og kommentarerne fra deltagerne fra Polen, Portugal og Danmark, og er herefter blevet brugt som inputs i udviklingsprocessen.

Formålet med valgfaget

Valgfaget vil blive baseret på de individuelle mål og ambitioner som deltagerne har. Formålet er, at forberede de internationale studerende til det danske arbejdsmarked, ved for eksempel at få praktikkontrakter eller arbejde. EAAA oplever et særligt behov hos de internationale studerende, og den udviklede metode vil fokusere på deres særlige udfordringer. Metoden kan dog også tilpasses andre

situationer og andre grupper af unge mennesker.

Ved hjælp af ikke-formelle læringsaktiviteter skal de studerende identificere, hvilke færdigheder og personlige kompetencer, der kræves for at komme i kontakt med det danske arbejdsmarked. Gennem ikke-formel læring vil de udvikle de nødvendige færdigheder og kompetencer og de vil erfare vigtigheden af kulturelle forskelle i jobsøgningsprocessen og arbejdskulturen.

Faget indeholder læringsaktiviteter inden for følgende områder:

- Det danske arbejdsmarked
- Praktik- og jobsøgningsproces
- Bløde kompetencer og kulturelle forskelle
- Personligt lederskab
- Professionel networking
- Frivilligt arbejde

Læringsmål

Viden - den studerende skal opnå viden om:

- Konceptet bag ikke-formel læring
- Det danske arbejdsmarked (struktur, betingelser, networking, frivilligt arbejde)
- Den professionelle jobsøgningsproces
- Metoder til selvevaluering
- Personligt lederskab
- Bløde kompetencer (evnen til at arbejde i grupper, timemanagement, projektplanlægning, iværksættermindset)

Færdigheder - den studerende skal opnå færdigheder til at kunne:

- Komme i kontakt med arbejdsmarkedet
- Identificere og definere personlige kompetencer
- Planlægge og strukturere mål for en ikke-formel læringsproces
- Skabe et professionelt netværk
- Planlægge og strukturere en jobsøgningsproces
- Udfærdige et relevant CV og en relevant ansøgning
- Arbejde professionelt i en gruppe
- Work professional in a group

Kompetencer - den studerende skal lære at:

- Vurdere og udvælge de relevante færdigheder og kompetencer i forhold til arbejdsmarkedets efterspørgsmål
- Udvikle et nyt perspektiv på personlige evner og kompetencer ved at kommunikere omkring disse
- Vurdere og reflektere over personlige mål for læring og selvudvikling i en ikke-formel kontekst
- Tage skridt, der bringer vedkommende tættere på at opnå sine professionelle og personlige ambitioner
- Indgå og navigere i forskellige kulturer

Faget inkluderer fire fokusområder, en række workshops, fire opgaver, præsentationer fra de deltagende, en afsluttende opgave og en mundtlig samtale á 20 minutters varighed. Valgfaget er baseret på principperne bag ikke-formel læring, hvilket vil sige, at de overordnede læringsmål ligger fast, men deltagerne skal selv identificere deres egne fokusområder, specifikke mål og arbejdsprocesserne inden for rammerne af det overordnede fag.

Fokusområder

Individuelt: Identificering af de teoretiske kompetencer, praktiske erfaringer og personlige egenskaber, som deltagerne allerede besidder. Deltagerne skal overveje deres personlige gennemslagskraft, deres personlige lederskabsevner og desuden kortlægge deres personlige og professionelle netværk i løbet af forløbet. Refleksion bruges til at identificere personlige fokusområder og læringsområder.

Potentielt praktikophold/job: Identificering af erhvervsområder, brancher og jobs, der er relevante for deltageren og vedkommendes fremtidige praktikophold eller arbejdsgiver. Deltagerne skal identificere de vigtigste aktører og finde ud af, hvad der karakteriserer virksomhederne med henblik på normer og virksomhedskultur. Derudover er det vigtigt at identificere de specifikke krav, virksomheden stiller samt deres rekrutteringsproces.

Det danske arbejdsmarked: Hvad er de generelle karaktertræk ved det danske arbejdsmarked og hvordan ser mulighederne ud for en international studerende, der søger praktik og job i Danmark? Baseret på generelle inputs omkring strukturen, betingelserne og arbejdskulturen, skal deltagerne identificere måder at komme tættere på arbejdsmarkedet på.

Værktøjskasse: Deltagerne arbejder med værktøjer, der understøtter processen med at søge praktikophold og jobs. Kombineret med dette, skal deltagerne arbejde med at opbygge et CV, skrive ansøgninger, udbygge deres netværk, gruppearbejde og undersøge, hvordan de kan få relevant

erfaring gennem for eksempel frivilligt arbejde.

Litteraturforslag

Covey, Stephen R (2000): The 7 habits of highly effective people. Running Press

Burnett, Bill & Evans, Dave (2016): Designing your life - Build a life that works for you. Penguin Random House.

Deltagernes præsentationer

Deltagerne bliver bedt om i grupper at præsentere deres vigtigste udbytte og refleksioner fra den grundlæggende litteratur (Covey (2000): "Seven habits of highly effective people") i løbet af workshopperne.

Opgaver

Opgave 1: Deltageren præsenterer relevante muligheder, vedkommende har i sinde at forfølge. Præsentationen skal indeholde et overblik over en branche eller et erhvervsområde, hvorfor det er relevant og spændende, og hvilke specifikke virksomheder eller organisationer, deltageren er interesseret i samt deres krav og rekrutteringsprocesser.

Opgave 2: Deltagerne karakteriserer og præsenterer sig selv. De skal komme ind på deres personlige og professionelle karaktertræk, matche deres profil med resultatet af opgave 1 og fastslå deres personlige fokusområder og mål for processen fremover.

Opgave 3: Deltagerne skaber og præsenterer en visuel 'Odysse'-plan for deres aktiviteter relateret til målet: at komme tættere på det danske arbejdsmarked.

Opgave 4: Deltagerne etablerer en 'værktøjskasse', som kan hjælpe dem i løbet af deres proces og plan.

Evaluering

Som en afsluttende evaluering af forløbet, skal hver enkelt deltager aflevere en ansøgning til et relevant job, et CV og en sides beskrivelse med refleksioner omkring, hvordan vedkommende vil nå sine mål. Læringsmålene testes efterfølgende ved en samtale. Baseret på de afleverede materialer og den 20 minutter lange personlige samtale, gives en afsluttende feedback individuelt.

Al materiale til valgfaget kan frit anvendes og tilpasses andre ikke-formelle læringsaktiviteter i formelle uddannelses rammer. Vær dog opmærksom på, at dette forløb er udviklet til internationale studerende, der forsøger at komme ind på det danske arbejdsmarked. Så vær sikker på at planlægge forløbet så det er tilpasset dine egne omgivelser og udfordringer. Studerende i andre lande kan for eksempel kæmpe med andre udfordringer for at komme ind på arbejdsmarkedet.

Et forløb kan planlægges som eksemplet her.



Workshops:	Fokusområder:	Emner:
Workshop 1	Individuelt Potentielt praktikophold / job	Introduktion til emnet, forløbet og deltagerne Teambuilding Ikke-formel læring Hvordan identificerer man potentielle praktikophold / jobs Start på opgave 1 Refleksioner
Workshop 2	Individuelt Potentielt praktikophold / job	Afrapportering af resultater fra opgave 1 Præsentation af og diskussion om "7 habits" - kapitel 1 Kompetencetrekanten Personligt netværk Personligt lederskab Start på opgave 2 Refleksioner
Workshop 3	Individuelt	Afrapportering af resultater fra opgave 2 Præsentation af og diskussion om "7 habits" - kapitel 2+3 Lav en kladde for opgave 3 Feedback fra gruppen Refleksioner
Workshop 4	Individuelt Det danske arbejdsmarked	Status på opgave 3 Struktur, betingelser og arbejdskultur Præsentation af og diskussion om "7 habits" - kapitel 4+5 Refleksioner
Workshop 5	Værktøjskasse	CV og ansøgning workshop Præsentation af og diskussion om "7 habits" - kapitel 6 Start på opgave 4 Refleksioner
Workshop 6	Individuelt Potentielt praktikophold / job	På egen hånd Gør opgave 4 færdig Start på den afsluttende opgave
Workshop 7	Individuelt Potentielt praktikophold / job	Afrapportering af resultater fra opgave 4 og sidste uges aktiviteter Status på opgave 3 og den afsluttende opgave Præsentation af og diskussion om "7 habits" Refleksioner

5.2

Internationalisering af unge professionelle

Fokus

Aveiro Universitet tog de ikke-formelle læringsaktiviteter i brug for at gennemføre en række aktiviteter med det formål at forbedre studerendes kvalifikationer inden for internationalisering og deres muligheder for ansættelse. Aktiviteterne blev udført inden for rammerne af pensummet bag faget 'økonomisk teori og praksis' på kandidatuddannelsen i økonomi, i løbet af andet semester i året 2015/2016. Forløbet var desuden åbent, så studerende fra andre uddannelser ligeledes frivilligt kunne deltage.

Det ikke-formelle læringsforløb var fokuseret på udviklingen af relevante kompetencer inden for internationalisering. Det vil sige kompetencer der kvalificerer de studerende til at færdes i professionelle internationale iværksætter kontekster. Forløbet blev fundet aktuelt og relevant, i forhold til de nuværende generaliserede internationaliserede økonomiske profiler, markeder og samfundet samt de internationale arbejdsmuligheder, der tilbydes unge dimittender.

Rammer for kompetenceudvikling

Aveiro Universitets projektgruppe udviklede en trinvis læringsmetodologi, der involverede en række læringskontekster, målrettet mod at engagere de studerende i øvelser, som kunne udvikle de specifikke kompetencer, der anses som værende relevante for at kunne arbejde i internationale arbejdsmiljøer. Det skal bemærkes, at denne metodologi havde til formål at udsætte de studerende for en multikulturel arbejds kontekst ved at engagere dem i at gennemføre et samarbejde med internationale partnere, både i face-to-face situationer og gennem teknologisk medieret kommunikation. Den trinvis læringsmetodologi havde særligt til formål at udsætte de unge for fire forskellige slags arbejds kontekster.

Kommunikativ Kontekst

Kulturel/kontekst	International	Face-to-face internationalt gruppearbejde	Teknologisk medieret internationalt gruppearbejde
	National	Face-to-face nationalt gruppearbejde	Teknologisk medieret nationalt gruppearbejde
		<i>Face-to-face</i>	<i>Teknologisk medieret</i>

I første fase af forløbet engagerede deltagerne sig i gruppearbejde på nationale hold i en klasselokale kontekst. Formålet var at involvere deltagerne i aktive og ikke-formelle læringsøvelser, for at give dem kompetencer inden for kommunikation og gruppearbejde.

I anden fase blev deltagerne udsat for en arbejds kontekst, hvor de skulle udføre opgaverne med andre nationale deltagere, ved at holde møder med kolleger både i face-to-face omgivelser og gennem teknologisk medieret kommunikation (som for eksempel ved at foretage et skype-opkald, en videokonference eller via e-mail). Formålet var at vænne dem til brugen af redskaber, der er almindelige i internationale og geografisk spredte arbejdsmiljøer.

I **tredje fase** blev deltagerne udsat for at samarbejde og kommunikere med deltagere på andre internationale hold - herunder et hold med polske deltagere og et hold med danske deltagere, som hver især arbejdede hjemme fra deres egne lande - ved hjælp af teknologisk medieret kommunikation. Formålet med denne fase var at forbedre deres kommunikative kompetencer og gruppearbejdet, der var blevet udviklet i løbet af de andre faser, samt andre kompetencer relateret til arbejdet i en multikulturel kontekst, som er almindelige på internationaliserede arbejdspladser og i internationale miljøer.

Slutteligt, i **fase fire**, blev et udvalgt antal deltagere sat sammen face-to-face med deltagerne fra hvert land og afsluttede forløbet ved at samarbejde på stedet og bygge videre på de tidligere faser og erfaringer.

Forløbet blev implementeret parallelt i de forskellige partnerlande (Portugal, Polen og Danmark), således at deltagerne i fase tre og fire kunne være med til de internationale interaktioner og læringskontekster.

Forløbet havde to forskellige slags projekter eller cases, de studerende kunne vælge imellem og som efterfølgende skulle udvikles gennem de fire ovenstående trin. I den portugisiske case var de to projekter: Projekt 1: At identificere de vigtigste udfordringer, kompetencer og holdninger til internationaliseringen af unge professionelle; og projekt 2: At identificere de vigtigste udfordringer, kompetencer og holdninger til den internationale opsætning eller udvidelse af en virksomhed.

Efter at have valgt et af projekterne, deltog hver gruppe i aktiviteter for at opnå den nødvendige viden og eventuelle diskussioner omkring det givne emne. Det resulterede i rapporter om hvert enkelt emne, som blev udvekslet på tværs af grupperne. Derudover blev gruppearbejdet i alle fire faser understøttet af et forløb i plenum, hvor specialister blev inviteret til at introducere deltagerne for de redskaber, der kunne facilitere arbejdet (For eksempel gruppearbejde, gennemførelsen af interview med internationalt erfarne professionelle og brugen af IT-redskaber for at fremme

kommunikationen i geografisk spredte grupper) for at udvikle de nødvendige kompetencer. Deltagernes præstation i fase et og tre blev vurderet af de indbudte specialister og professorer. De blev brugt som kriterier til at rangere gruppernes præstationer og herefter til at udvælge den gruppe, der skulle rejse til partnerlandene og gennemføre den sidste fase af projektet (det vil sige dele og diskutere resultaterne) i samarbejde med internationale kolleger.

Materialerne er stillet til rådighed som åbne uddannelsesressourcer og må gerne tilpasses egne læringsmål alt efter hvilke kompetencer, der ønskes opnået.

5.3

ReThink Internship

Som en metode inden for rammerne af "Non-formal academy of activities", har Association Education by the Internet (AEI) udviklet en ikke-formel praktikplan - "ReThink Internship" - som inkluderer et socialt mini-projekt, casestudier, og et praktikforløb i en virksomhed - uden for det formelle uddannelsessystem men ledsaget af vejledning og rådgivning fra en mentor.

"ReThink Internship" er baseret på ikke-formelle aktiviteter og erfaringer, som AEI har fået inspiration til under deres studiebesøg i Danmark og Portugal. Det er særligt inde for områderne entreprenørskab, sproglige og digitale færdigheder, kreativitet, evnen til at arbejde i grupper og timemanagement. Metoden er forbundet med en samfundsdimension - et socialt mini-projekt, der løser et problem i deltagerens samfund og samtidig har en entreprenørdimension - et praktikophold i en virksomhed.

Den ikke-formelle læringstilgang er blevet testet i løbet af den nationale testfase af "Catch it! Non-formal academy og activities" - projektet og derudover også som en del af blended-mobility i Polen med deltagere fra Danmark, Portugal og Polen. Feedback og kommentarer fra de forskellige tests i Polen er blevet samlet sammen af repræsentanter fra de tre lande og inkorporeret i de forskellige ikke-formelle læringsaktiviteter.

"ReThink Internship" er mulig at anvende i alle NGO'er, ungdomsorganisationer, skoler, universiteter, virksomheder, osv., som supplement til deres ikke-formelle læringstilbud og til at finde praktiksteder til unge uden for det formelle uddannelsessystem.

Målet med "ReThink Internship" er at forsyne de unge med muligheder for at udvikle deres entreprenørielle kompetencer, sproglige og digitale færdigheder, kreativitet, evner til at arbejde i grupper og timemanagement. Denne metode fokuserer både på resultater og deltagernes selvevaluering. Den er målrettet unge mellem 18 og 30. Metoden har en praktisk tilgang, både i løbet af arbejdet med mini-projektet eller casestudier og i selve praktikforløbet i en virksomhed.

Deltagerne modtager vejledning i gennem hele forløbet. De starter og afslutter forløbet med et møde med deres vejleder, og i løbet af forløbet er vejlederen til rådighed efter ønske. Ligeledes modtager de rådgivning fra en mentor. Mentoren er enten fra den virksomhed hvor deltageren er i praktik, eller en der på anden måde har relevans for deltagernes specifikke læringsmål.

Metoden

"ReThink Internship" opdeles i følgende faser:

Start

Forløbet starter med en motiveret ansøgning fra en potentiel deltager, der beskriver de færdigheder og personlige kompetencer, vedkommende allerede har, samt dem, vedkommende gerne vil fokusere på at udvikle. Denne ansøgning kunne for eksempel være en video eller en portefølje, der viser de kvalifikationer, deltageren har. Ansøgningen hænger sammen med et indledende vejledningsmøde, hvilket vil sige at deltageren skal identificere sine specifikke læringsmål, individuelle fokusområder, definere hvad vedkommende ønsker at lære i forløbet og hvilken arbejdsproces vedkommende planlægger. Herefter vil vejledning være muligt efter behov igennem hele forløbet. Vejlederens rolle i forløbet er at stille spørgsmål, uden at give svarene, da disse skal komme fra deltageren selv. SALTO-YOUTH har udviklet en vejledningsguide, der frit kan downloades på https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-385/coaching_guide_www.pdf

Socialt mini-project

Denne fase lader de unge praktisere deres ideer med et henblik på at vurdere, hvordan udfordringer håndteres og problemer identificeres i samfundet. Deltagerne danner grupper (jf. 3.2.1) og hver gruppe fokuserer på det problem, de ønsker at løse. Det er deres eget ansvar at identificere problemer, de kan fokusere på, og at udvælge det ene problem, de vil arbejde med i gruppen. At arbejde sammen om at træffe beslutninger er vigtigt i denne fase, da beslutningerne ikke længere kan pålægges en enkelt deltager. Beslutninger truffet af hele gruppen i fællesskab er ofte mere effektive. Da projekterne er mini-projekter, skal de være mulige at implementere inden for relativt kort tid. Et socialt mini-projekt kan for eksempel udføres i samarbejde med en NGO. Formålet med at lade deltagerne gennemføre et socialt mini-projekt i begyndelsen af forløbet er, at give dem muligheden for at koble deres motivation,

færdigheder og kompetencer med den praktiske erfaring, de får fra dag et når de skal udføre et projekt. Den succesfulde implementering af et projekt er yderst motiverende, giver en god fremdrift og den helt rigtige indstilling til de næste faser.

Tilegnelse

Deltagerne deltager i ikke-formelle aktiviteter tilrettelagt af organisationen, der styrer projektplanen. Disse aktiviteter kan være casestudier, gruppearbejde, osv., og fokuserer på samarbejdende læring, således at alle deltagere er engageret i aktiviteten, så evner og ressourcer bliver tydelige for alle. For eksempel ved at stille spørgsmål til hinanden og evaluere hinandens ideer. Gruppearbejdet tillader derudover også mange gode resultater - både for gruppen, opgaven og de enkelte individer (Chiu, 2000). Når man arbejder i en gruppe, faciliterer deltagerne gruppens fremskridt ved at udføre opgaver, der er afstemt med deres personlige profiler (jf. 3.2.1). Ved tilegnelsen sker udviklingen af færdigheder og kompetencer og den øgede opmærksomhed omkring deltagernes kunnen i et virksomhedsmiljø er med til at styre forløbet. Det skaber ligeledes et rigtig godt udgangspunkt for det senere praktikforløb i en virksomhed. I tilegnelsesfasen går deltagerne dog ikke ind i virksomheden; de får et 'virksomhedsmiljø' ind i deres projektgruppe. Denne fase er et godt eksempel på en ændring af hvordan viden er leveret, hvordan deltagere udvikler færdigheder og kompetencer - fra push til pull læring. I denne tilgang er det op til deltagerne selv at vælge den case, de vil arbejde med i gruppen - altså er deres 'pensum' ikke valgt af en udefrakommende. I begyndelsen af denne fase, er det vigtigt at starte med teambuilding (jf. 3.3.2 og 3.5.2) og ice-breaking øvelser (jf. 3.3.2 og 3.5.3). Gruppeprocessen faciliteres (jf. 3.3.4 og 3.5.5) og det er vigtigt det gøres på en sådan måde, at gruppen selv træffer deres beslutninger. Derudover skal personalet, der styrer forløbet, være opmærksomme på gruppedynamikken (jf. 3.2) og den problembaserede læring som en ramme for ikke-formel læring (jf. 3.3.3).

Grupperne skal lave deres egen værktøjskasse, såsom en gruppekontrakt (jf. 3.5.4), ideudvikling (jf. 3.5.6) og IT-redskaber for at kunne samarbejde (jf. 3.5.8). I denne fase er

det nødvendigt at forberede og levere real-life cases (jf. 3.4.2), derfor skal personalet samarbejde med eksterne partnere (jf. 3.4 og 3.5.1). Læringsresultaterne skal bedømmes, da evaluering er et vigtigt aspekt af læringsprocessen i vores ikke-formelle læringsmetode - deltagerne skal kunne se deres eget arbejde og reflektere over dette samt over de færdigheder og kompetencer, de har udviklet (jf. 6. og 3.5.7). I denne fase fokuserer vi mere på læringsprocessen for eksempel den udførte undersøgelse, spurgte de kunden/klienten og kom de ud af deres komfort zone. Det er altså ikke ideen bag selve løsningen af casen der evalueres her.

Praktikforløb i en virksomhed

Uden for det formelle uddannelsessystem: Dette er kulminationen på forløbet og burde være en sand accelerator for de individuelle deltagers færdigheder og kompetencer. Denne fase tager deltagerne ud af det sikre 'virksomhedsmiljø' i deres projektgruppe og placerer dem i det usikre miljø. Netop kompetencen til at kunne arbejde i et usikkert miljø er vigtig for deltagernes vej mod et arbejde. I løbet af praktikforløbet i virksomheden skal deltagerne være uafhængige, da virksomheden ikke altid vil være i stand til at besvare spørgsmål. Deltagerne skal vide, inden de starter i praktik, hvorfor de involverer sig i lige præcis denne virksomhed og hvad de skal undersøge (før, i løbet af og efter praktikopholdet), og koble disse resultater til de færdigheder og personlige kompetencer, de allerede har, samt dem, de ønsker at fokusere på at udvikle. Derudover skal de også kende deres egne identificerede specifikke læringsmål, individuelle fokusområder, egne definerede læringsresultater og arbejdsprocesser i forløbet (fra fase 1). Deltagerne er "projektlejere" af deres eget praktikophold, men der skal samtidig være vejledning til rådighed for dem. Det er også i denne fase, hvor hver deltager får en mentor. Mentorens rolle er at forme deltagerens attitude, udvikle gensidig tillid, at forstå, hvad deltageren ønsker at få ud af

mentor-forholdet, fokusere på deltagerens udvikling, at "åbne døre", udvide deltagerens netværk, inspirere, lytte og rådgive og yde støtte dog ikke ved at løse deltagerens problemer. Mentoren vælges af deltageren, men det skal overvejes, hvorvidt det skal være en mentor fra den virksomhed, der tilbyder praktikopholdet eller en mentor, der er relevant for de specifikke læringsmål. Der er mange fordele for deltageren ved at have en mentor. Det kan give øget motivation, øget selvtillid, overblik over den personlige udvikling, udvikling af evner, ny viden og et nyt perspektiv på egne mål og fokusområder.

Der er mange materialer, som mentoren kan anvende for at forberede denne rolle - både bøger og materialer fra internettet. Disse materialer skal undersøges af mentoren før de anvendes, og der skal arrangeres et informationsmøde for mentoren af organisationen bag den ikke-formelle praktikplan. Følgende links er eksempler på materiale fra internettet: <http://bit.ly/2ke0qVT>, <http://bit.ly/2kdp08F>, <http://bit.ly/2jpdLzN>, <http://bit.ly/2kErYUL>.

Da virksomheden både er involveret i praktikforløb og stiller mentorer til rådighed, er det vigtigt at personalet bag den ikke-formelle praktikplan arbejder tæt sammen med virksomhederne (jf. 3.4 og 3.5.1). Virksomheden skal desuden være klar over, at der ingen direkte økonomisk gevinst er forbundet med en praktikant eller mentorordningen. Altså skal organisationen bag den ikke-formelle praktikplan sikre sig, at både deltagerne og virksomhederne er klar over deres forpligtelser, når de indgår i praktiksamarbejdet og involverer de ansatte som mentorer. For at sikre dette, skal en formel aftale indgås med alle tre parter: deltager, virksomhed og organisationen bag den ikke-formelle praktikplan. Denne kontrakt skal inkludere deltagerens læringsmål. Når der skal vælges praktikvirksomhed, vil vejlederen støtte deltageren i at vælge et tilbud, der er bedst egnet til deltageren. Det vil føre til erhvervs-mæssige fordele for virksomheden og dermed en succesfuld afslutning på praktikforløbet. Organisationens

bag den ikke-formelle praktikplan skal sikre kvaliteten af praktikforløbet ved blandt andet at tjekke virksomhedernes kvalifikationer. Det er altså op til organisationen bag den ikke-formelle praktikplan at skabe et økosystem af udbydende partnere, men deltageren skal også være i stand til at foreslå nye virksomheder - virksomheder, som er blevet udvalgt på baggrund af interesse. Disse virksomheder skal selvfølgelig stadig leve op til standarderne inden for forløbet.

Evaluering

Afslutningen af praktikplanen er vigtig for både deltagerene og virksomhederne. Organisationens bag den ikke-formelle praktikplan, vejlederen og mentoren skal være tilgængelige både for deltagerne og virksomhederne. Læringsresultaterne skal igen i denne fase evalueres, med det faktum in mente, at evaluering af en ikke-formel læringsmetode er et vigtigt aspekt af læringsprocessen. Deltagerne skal kunne se deres eget arbejde i praktikforløbet og reflektere over dette og over de færdigheder og kompetencer, de har udviklet i løbet af praktikopholdet (jf. 6. og 3.5.7). Vejledernes og mentorens rolle er yderst vigtige i denne proces. Der gennemføres en personlige samtale mellem deltageren og en ansat fra organisationen bag den ikke-formelle praktikplan, for at reflektere over ovenstående. Også virksomheden, dens ansatte og mentoren skal reflektere over, hvad de har fået ud af at have en praktikant i virksomheden. For at kunne gøre dette, sættes et møde i stand med en ansat fra organisationen bag den ikke-formelle praktikplan, en virksomhedsrepræsentant og mentoren.

Al materiale til den ikke-formelle praktikplan "ReThink Internship" kan frit anvendes og tilpasses andre ikke-formelle aktiviteter i NGO'er, ungdomsorganisationer, skoler, universiteter, virksomheder, osv. Forløbet kan supplere de ikke-formelle læringstilbud og give de studerende mulighed for at søge praktikophold uden for det formelle

uddannelsessystem. Vær venligst opmærksom på at få planlægningen og afslutningen af forløbet tilpasset din egen organisation eller dit eget virksomhedsmiljø og udfordringerne heri. Unge mennesker i andre lande kan kæmpe med andre udfordringer for at komme ind på arbejdsmarkedet.

Al materiale til den ikke-formelle praktikplan "ReThink Internship" kan frit anvendes og tilpasses andre ikke-formelle aktiviteter i NGO'er, ungdomsorganisationer, skoler, universiteter, virksomheder, osv. Forløbet kan supplere de ikke-formelle læringstilbud og give de studerende mulighed for at søge praktikophold uden for det formelle uddannelsessystem. Vær venligst opmærksom på at få planlægningen og afslutningen af forløbet tilpasset din egen organisation eller dit eget virksomhedsmiljø og udfordringerne heri. Unge mennesker i andre lande kan kæmpe med andre udfordringer for at komme ind på arbejdsmarkedet.

Referencer:

Chiu Ming (2000): Group problem solving processes: Social interactions and individual actions for the Theory of Social Behavior,
http://gse.buffalo.edu/fas/chiu/pdf/Group_Problem_Solving_Processes.pdf

Ikke-formel praktikplan - "ReThink Internship":

Fase:	Start	Socialt mini-projekt	Tilegnelse	Praktikforløb i en virksomhed	Evaluering
Arbejds-metoder:	<ul style="list-style-type: none"> • Visuel ansøgning • Vejledning 	<ul style="list-style-type: none"> • Socialt projekt • Vejledning 	<ul style="list-style-type: none"> • Teambuilding • Casestudier • Gruppearbejde • Problembaseret læring • Facilitering • Evaluering • Vejledning 	<ul style="list-style-type: none"> • Praktikforløb • Mentormøder • Vejledning 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluering • Validering • Vejledning
Fokus-områder:	<ul style="list-style-type: none"> • Motivation • Færdigheder • Kompetencer • Læringsmål • Individuelle fokusområder • Læringsresultater • Arbejdsprocesser 	<ul style="list-style-type: none"> • Praktisk erfaring • Projektledelse • Motivation • Færdigheder • Kompetencer • Entreprenørskab 	<ul style="list-style-type: none"> • Praktisk erfaring • Projektledelse • Motivation • Færdigheder • Kompetencer • Værktøjskasse • Viden 	<ul style="list-style-type: none"> • Praktisk erfaring • Motivation • Færdigheder • Kompetencer • Værktøjer • Viden • Entreprenørskab 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivation • Færdigheder • Kompetencer • Værktøjer • Viden • Læringsmål • Individuelle fokusområder • Læringsresultater • Arbejdsprocesser



6 Evaluering i ikke-formelle læringssituationer

Som i ethvert læringsmiljø er evaluering et vigtigt aspekt af læringsprocessen, også når man betragter de ikke-formelle læringsrammer og/eller udviklingen af tværfaglige kompetencer. Som det er blevet diskuteret i andre dele af denne bog, har ikke-formelle situationer brug for passende rammer og strukturer, og evalueringen er en af grundstenene i denne struktur.

Derfor er det afgørende, som i enhver anden situation, at tilpasse konceptstrukturen med evalueringskravene. Dette

refererer til en indflydelsesrig idé, udtrykt af John Biggs (Biggs, 1999), hvis grundlæggende præmis er, at læringsaktiviteter og vurderingsopgaver skal tilpasses, så de passer til de ønskede læringsresultater for enhver given situation. Deltagerne forventes at konstruere deres egen læring og facilitatorerne er ansvarlige for skabelsen af et passende læringsmiljø; et miljø, som støtter deltagerne i at opnå de ønskede resultater. Et sådant miljø kan kun opnås, hvis de ønskede læringsmål bliver tydeliggjort for deltagerne. Når deltagerne bliver bekendt med disse, kan de bedre tage del i

ansvaret for læringsprocessen. En årsag, der understøtter ideen, er at unge ofte strukturerer deres læringsaktiviteter omkring evalueringsopgaverne, hvilket fører til, at vi er nødt til at være sikre på, at evalueringen henvender sig til de ønskede læringsmål. En anden årsag er, at evaluering altid fører til læring (Boud, 1995), og at evaluering derfor skal betragtes som en læringsaktivitet i sig selv. Hele konstruktionen passer perfekt ind i den konceptuelle ramme omkring ikke-formel læring.

Når man betragter ikke-formel læring, kan man ikke forvente, at de mere konventionelle evalueringsredskaber (som skriftlige tests og eksaminer), alene kan bruges til at evaluere den ikke-formelle læring. Særlig de tværfaglige kompetencer kan være svære at evaluere. Selvom evalueringen måske indsættes med henblik på at vurdere deltagerens evner til at beherske nogle meget indholdsspecifikke evner, skal evalueringen være lige så multidimensionel som den læringsproces, der finder sted i sådanne ikke-formelle læringsammenhænge. Som resultat heraf, skal man

overveje at anvende en kombination af evalueringsredskaber i en multistrategisk tilgang, som vil tage hensyn til mængden af dimensioner i processen. Alt afhængigt af, hvilke læringsaktiviteter deltageren skal deltage i, er en række evalueringsværktøjer beskrevet i litteraturen; alt lige fra porteføljer fra den studerende til mundtlige præsentationer og observationer af den studerendes adfærd og præstation, når denne står over for udvalgte opgaver.

Et særdeles vigtigt aspekt, der nogle gange undervurderes, er at evalueringskriterierne skal diskuteres ligeså klart og åbent med deltageren, som de ønskede

læringsmål, for at deltageren kan danne sig et overblik over, hvad der forventes af vedkommende og i hvilken grad, vedkommende kan opnå sine læringsmål. I nogle tilfælde, kan kriteriet endda forhandles med deltageren, og derved give dem mulighed for at udvikle en ejerskabsfølelse og en engageret involvering i den overordnede læringsproces.

Slutteligt kan man ikke undgå at betragte behovet for at inkludere den studerendes egne og ligestillede evalueringer

"[...] the effects of bad practice are far more potent than they are for any aspect of teaching. Students can, with difficulty, escape from the effects of poor teaching, they cannot (by definition if they want to graduate) escape the effects of poor assessment. Assessment acts as a mechanism to control students that is far more pervasive and insidious than most staff would be prepared to acknowledge. It appears to conceal the deficiencies of teaching as much as it does to promote learning." (Boud, 1995: 35)

af den overordnede proces, når man diskuterer evaluering i ikke-formelle læringsmiljøer. Hvis evalueringskriterierne er tydeliggjort og forstået af deltagerne, er det heller ikke usædvanligt, at unge mennesker er endnu mere krævende i deres evalueringer end facilitatorerne, hvilket er et klart tegn på, at de har taget ansvar for sig selv i læringsprocessen. Derudover kan selvevaluering og evaluering af ligestillede også være med til at give muligheder for refleksion over læringsprocessen, hvilket påpeges af nogle forfattere (Cowan, 1998) som et magtfuldt redskab i involveringen af deltagere i den overordnede proces.

Som en afsluttende bemærkning, og med fare for at anvende et meget brugt citat: "Assessment drives the Learning"; så man bør aldrig tilsidesætte dette vigtige hjørne af læringsprocessen.

Referencer:

Biggs, J. (1999). Teaching for Quality Learning at University. Open University Press, Milton Keynes.

Boud, D. (1995). Assessment and learning: contradictory or complementary?. In P. Knight (eds.). Assessment for Learning in Higher Education. London: Kogan, pp. 35-48.

Cowan, J. (1998). On Becoming an Innovative University Teacher. Open University Press, Milton Keynes.





Konklusion

Dette projekt har præsenteret resultaterne af udviklingen, testene og implementering af metoden inden for projektet "Catch It! Non-formal academy of activities".

Der er forskellige definitioner af ikke-formel læring. En definition fra European Youth Forum lyder: Ikke-formel læring er "an organised educational process which takes place alongside mainstream systems of education and training and does not typically lead to certification. Individuals participate on a voluntary basis and as a result, the individual takes an active role in the learning process" (European Youth Forum, 2003). Europarådet har ligeledes deres egen definition af ikke-formel læring: "planned programme of personal and social education designed to improve a range of skills and competencies, outside but supplementary to the formal educational curriculum. Participation is voluntary and the programmes are carried out by trained leaders in the voluntary and/or state sectors, and should be systematically monitored and evaluated, the experience might also be certificated. It is generally related to the employability and lifelong learning requirements of the individual person" (Europarådet, 1999).

Ikke-formel læring kan finde sted uden for det formelle uddannelsessystem, men det kan også være erfaring opnået gennem aktiviteter i en frivillig organisation. Ikke-formel læring kan finde sted inden for mange forskellige rammer, i virksomheder, NGO'er, ungdomsorganisationer, ungdomsklubber, professionelle foreninger, kommunale institutioner, borgergrupper eller frivillige organisationer.

Selvom der er mange forskellige definitioner, rammer, aktører, forhold og metoder, er ikke-formel læring relevant for alle stakeholders: NGO'er, uddannelsessektoren, offentlige og private virksomheder. Hvordan kan det være? For NGO'er, der tilbyder ikke-formelle læringsaktiviteter, vil fremtiden byde på formalisering og behov for evaluering af læringsmål. Uddannelsessektoren får brug for at tilpasse de anvendte metoder og gøre deres pædagogiske fremgangsmåder mindre formelle – i fremtiden vil formel og ikke-formel læring sandsynligvis ikke længere blive betragtet så forskelligt. De vil relatere sig til hinanden. Offentlige og private institutioner

og virksomheder er nødt til at følge disse forandringer i deres tilgange og støtte op omkring udviklingen, evalueringen, valideringen og anerkendelsen af ikke-formel læring, da dette ligeledes vil have indflydelse på den formelle uddannelse. Virksomheder betragter ikke-formel læring som et udviklingsværktøj for deres medarbejdere. For alle stakeholders, er det vigtigste aspekt, at unge opnår den viden og udvikler de færdigheder, kompetencer og holdninger, som arbejdsmarkedet kræver. Interviews med arbejdsgivere bekræfter, at bløde kompetencer betragtes som "et helt centralt element i succesfuld jobpræstation" (Souto-Otero, 2013).

På baggrund af projektaktiviteterne kan en liste over resultater og generelle retningslinjer udfærdiges. Denne er præsenteret i næste afsnit.

Referencer:

European Youth Forum (2003): Policy Paper on Youth organizations as non-formal educators - recognizing our role, <http://www.youthforum.org/assets/2013/12/Policy-Paper-Role-of-NGO-0618-03.pdf>
Council of Europe (1999): Doc. 8595, 15.12.1999, Non-formal education Report, Committee on Culture and Education: <http://www.assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewHTML.asp?FileID=8807&lang=en>
Souto-Otero Manuel, Ulicna Daniela, Schaepekens Loraine, Bogнар Viktoria (2013): Study on the Impact of Non-formal Education in Youth Organisations on Young People's Employability, pp. 65-117.

7.1

Resultater og generelle retningslinjer

BUSINESS ACADEMY AARHUS
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Erhvervsakademi Aarhus

- Et øget fokus på bløde kompetencer - og en øget forståelse af vigtigheden af bløde kompetencer for at sikre succes i den studerendes første job.
 - Når vi får feedback fra vores praktikorganisationer, nævner de samarbejde og handlingskompetencer som vigtige egenskaber blandt deres praktikanter. Disse egenskaber understøttes bedre af ikke-formel læring end af formel læring.
 - Vi er blevet tvunget til at tænke den ikke-formelle læringsmetode ind i en formel ramme. Og vi er blevet opmærksomme på de udfordringer, dette sammenstød kan give.
 - Særligt de formelle strukturer udfordrer ofte det ikke-formelle koncept.
 - For at den ikke-formelle læring kan få de mest succesfulde omstændigheder, skal de formelle rammer være tydelige.
 - Ikke-formelle læringsaktiviteter er særligt effektive i en multikulturel kontekst.
 - De studerende er mere motiverede, når de selv beslutter, hvordan de vil løse en case og sætter sine egne læringsmål.
- Med ikke-formel læring er det muligt at involvere unge med forskellige baggrunde og forskellig viden.
 - Vi er blevet mere opmærksomme på at fortælle de studerende, at de nu er en del af en ikke-formel læringsproces. På denne måde får de en bedre forståelse af de ikke-definerede metoder.
 - Det er også vigtigt for de studerende at acceptere, at alting ikke er planlagt, men at man alligevel godt kan have en overordnet kontrol med processen.
 - Processen i ikke-formel læring er lige så vigtig som produktet.
 - Det er en udfordring at evaluere ikke-formel læring i en formel kontekst, hvor der er krav om karakterer.
 - For at opnå de bedste resultater, er det vigtigt at følge op på deltagerens individuelle mål i processen.
 - Vær altid tydelig omkring formålet med og planen bag processen i forhold til dem, der deltager i programmet.



Association Education by the Internet

- Der er et stort behov for at vurdere færdigheder, kompetencer og holdninger udviklet via ikke-formel læring.
- Når arbejdsgivere vurderer CV'er, ansøgninger og afholder jobsamtaler med kandidater, tager de kompetencer og udførte ikke-formelle aktiviteter med i overvejslen.
- Arbejdsgivere tager især hensyn til kompetencer og udførte ikke-formelle aktiviteter, hvis ansøgeren har en erfaring fra disse aktiviteter, som er relevante for den pågældende stilling.
- Unge mennesker skal præsentere de færdigheder og kompetencer, de har opnået gennem deltagelse i ikke-formelle læringsaktiviteter i deres CV og ansøgning - ikke kun, hvis de bliver bedt om det til en jobsamtale.
- Da involvering i en NGO er frivillig, kan det vise arbejdsgivere at kandidaten er motiveret til at involvere sig i et projekt.
- Når universitetsstuderende eller erhvervsfaglige studerende vælger en praktikvirksomhed, har de ikke altid frit valg (normalt skal det være en virksomhed, der har relation til deres studieretning eller specialisering) ved at tilbyde en ikke-formel praktikplan, får de mulighed for at engagere sig i hvilket som helst emne, de finder interessant.
- Deltagerne er mere motiverede, når de ved, at løsningen til en given case er åben - og ikke fastsat af en underviser.
- At være engageret i ikke-formelle aktiviteter hjælper unge med at arbejde mere selvstændigt, samarbejde med andre de ellers ikke ville have socialiseret sig med, udvikle kontakter og netværke.
- Deltagelse i en ikke-formel praktikplan hjælper unge til at blive mere bevidste om ansættelsesmuligheder.
- Ikke-formel læring kan anvendes af virksomheder til at udvikle bløde kompetencer blandt deres ansatte, såsom kommunikative kompetencer, planlægningskompetencer og evnen til at arbejde i grupper.
- Unge er klar over, at de udvikler deres færdigheder og kompetencer gennem deres involvering i ikke-formelle læringsaktiviteter, og at dette kan hjælpe dem med at finde et job i fremtiden.
- NGO'er, der tilbyder ikke-formelle læringsaktiviteter, skal samarbejde med virksomheder for lettere at blive genkendt som en udbyder af læringsmuligheder for unge.



universidade de aveiro
theoria poiesis praxis

Aveiro

Universitet

Deltagelsen i projektet åbnede op for vigtig læring og udveksling af erfaringer på to forskellige niveauer. For det første gjorde udvekslingen af erfaringer og fremgangsmåder fra forskellige projektpartnere det muligt at ekspandere forståelsen og karakteriseringen af det potentiale, ikke-formelle læringsmuligheder har, og relevansen for de studerendes kvalifikationer. Projektet samlede forskellige lande og, mere vigtigt, partnere med forskellige organisatoriske profiler, og dermed forskellige målgrupper af unge professionelle. For en akademisk partner, som Aveiro Universitet, som normalt er fokuseret på universitetsstuderendes kvalifikationer og læring, er denne slags samarbejde meget vigtig, da den udvider fokusområdet for analyse, handling og effekt. Derudover er det vigtigt at udvikle kontakter med og forståelse for andre, der har valgt andre uddannelsesmuligheder, blandt unge professionelle med formelle, akademiske uddannelser, da universitetsstuderende vil blive involveret i mange forskellige grupper i deres fremtidige job og foretagender. For det andet har projektet fremmet en diskussion af hvilke kvalifikationer, der er nødvendige for fremtidens job og kvalifikationer, samt hvilke kompetencer, der kræves for at kunne interagere og arbejde i internationale kontekster. Det er en krævende fremtid, hvor unge professionelle bliver nødt til at gøre brug af interkulturel intelligens for at kunne arbejde effektivt i internationale grupper, men de skal samtidig besidde teknologiske kompetencer, som gør dem i stand til at udføre effektivt arbejde - ofte i geografisk spredte projektgrupper. Gennem udviklingen af "Non-formal academy of activities" var netop dette scenarie i fokus. Det førte til en dagsorden af

aktiviteter, der inkluderede både face-to-face og teknologiske medierede interaktioner blandt de involverede unge, og derfor forudsatte det intensiv (erfaringsmæssig) læring. Der var også et pilotscenarie for undervisere og andre involverede i uddannelsen, for at observere, hvilke af de udviklede kvalifikationer, det bliver nødvendigt at sætte fokus på i den nærmeste fremtid.



Creative Commons
Attribution 4.0 International



Funded by the European Union.
This communication reflects only the author's view and the NA and the European Commission are not responsible for any use that may be made of the information it contains.

3.5.1 Cooperation with external partners

Name:

Cooperation with external partners.

Aim:

Arrange a company visit for students or other young people as part of an educational program or non-formal learning offer.

Requirements:

A company that is willing to share its knowledge and experiences with a group of students or other young people and opens up its facilities for the visit. Finance for transportation (either from an institution/sponsor or participants' own money).

Time:

1.5 - 2 hours + preparation.

Number of people:

20 - 40 (depending on the company facilities).

About:

To get students or other young people in direct contact with business as part of their education and make them able to create a link between theory and practice.

Steps:

- 1 | Identify an area or industry that is facing interesting challenges and that is linked to issues and areas the students worked with in the educational program or are of interest to participants of the non-formal learning activity.
- 2 | Identify relevant companies either from:
 - one's own network or
 - database or
 - newspapers, Internet etc.
- 3 | Identify the relevant contact person at a management level.
- 4 | Make first contact by phone, present the idea and purpose, discuss practical arrangements and draft of the agenda for the visit, including people to meet with and the content of their presentations (if the called company is not interested, repeat step 2-4).
- 5 | Confirm everything by email, including details about the participants, meeting time and location.
- 6 | Arrange transportation for the participants (either public transport or rented bus).
- 7 | Announce the visit including purpose, content and practical details to the group of participants.
- 8 | Make participants sign up for the visit. If finance is not provided by your institution, collect a fee from the participants to cover transportation costs.
- 9 | Call the company again to get final confirmation about the details of the agenda from the company.
- 10 | Meet with the participants at the announced time and place.
- 11 | Travel to the company.
- 12 | Carry out the visit according to the agreed agenda.
- 13 | Send an email to the contact persons at the company to thank them for the time they spent.

3.5.2 Team building

Name:

Flying eggs.

Aim:

Make the team cooperate about a specific case, to strengthen its members' skills to work together.

Requirements:

Raw eggs (one for each group + extras in case of accidents), 1 meter of tape (each group), 7 pieces of paper (each group), 5 rubber bands (each group), 2 meter of string (each group) and 2 balloons (each group).

Time:

About 30 minutes.

Number of people:

6 - 50 (enough for at least two groups).

About:

The task is to move an egg from a certain height (around 5 meters) down to the ground without breaking the egg (for example out of a window). The egg can be protected and/or assisted during this dangerous journey only by the materials handed out. The egg may not be boiled, fried or changed in other ways. It has to be the raw egg.

Steps:

- 1 | Divide the students into small teams (about 3-4 students in each group).
- 2 | Explain the task to the student and tell them that the task is to protect the egg from breaking from a high drop, only with help from the materials handed out.
- 3 | Consider to separate the groups, to prevent them from copying each other ideas.
- 4 | Give the students 10 minutes to make a plan on how to solve the challenge. In this period, no one is allowed to touch the materials or the eggs.
- 5 | After 10 minutes, the materials and the raw eggs are handed out.
- 6 | Give the students 15 minutes to prepare the flight of the egg.
- 7 | After 15 minutes, the eggs are thrown out from the window (or from what height you decided to have in your challenge).
- 8 | The groups that have eggs landing on the ground without breaking have solved the challenge.

Flying eggs - debriefing.

Area for reflection and link to the participant's daily life.

- Limited resources.
- Time pressure.
- Idea development (is the 1st idea the best?).
- Different solutions (wrong decisions can be fatal!).
- Test market?
- Cooperation? (instead of competition).



3.5.2 Team building

Name:

Skiers.

Aim:

To get people working and talking together, sharing a common goal, experiencing group work.

Requirements:

The necessary materials for each group:

- 8 sheets of paper (format A0 - a flipchart),
- markers/crayons,
- 3 meters of a cord,
- scissors,
- wide tape.

Time:

30 minutes+.

Number of people:

6+, you can play with any number of people, but 6 people in each group.

Steps:

- 1 | The group should consist of 6 people. You must prepare the right amount of sets of required materials.
- 2 | Inform the participant about their goal and rules:
 - The task of every group is to prepare two skis on which 5 people move together. Skis cannot be attached to the shoe or foot "permanently".
 - 5 people from each group moving on skis, 1 person is technical support.
 - Time for groups to prepare skis: 20 minutes.
 - Participants can decorate their skis.
- 3 | Keep the track of time, while the groups work.
- 4 | Determine the starting line and finish line (route of approx. 15-20 meters).
- 5 | The teams should race on the track, at the same time.
- 6 | Prize: the winning group can receive a gift - e.g. chocolate, you can prepare sashes or simply reward the winners with a big round of applause from other groups.
- 7 | The game gives insight for the teacher/trainer about: group work competences of students/participants, potential leaders of groups. The game also starts a process of making a team out of the individual participants.



3.5.2 Team building

Name:

The birth of a team.

Requirements:

5 envelopes, each one with a set of 10 cards with numbers from 0 to 9.

Learning goal:

To contribute to raise knowledge and skills about team building.

Time:

About 160 minutes.

Number of people:

From 10 to 20.

Learning objectives:

By the end of this session participants will:

- Understand the difference between a set of people and the group.
- Understand the different dimensions concerning team effectiveness.
- Identify different strategies to improve team functioning.
- Be able to apply workgroup techniques.

Methodology:

- Lecture (e.g. illustrations, multimedia tools).
- Discussions (e.g. case studies).
- Gamification.

Content:

- 1| What is a group?
- 2| What is team effectiveness?
- 3| Strategies to improve team functioning.
- 4| Group work techniques.

Structure:

1| Welcome and introduction (20 minutes)

- Welcome all participants in the session
- Ice breaker "Catch the ball!": each participant presents itself (name, country, academic background) and completes the sentence: "What I most like in life is...".
- Shortly presentation about the subject and topics of the session.

2| What is a group? (30 minutes)

- Start with the group dynamic "Common Purpose Game": 5 participants; each participant will receive a set of 10 cards with numbers from 0 to 9; the trainer says one number (between 0 and 45) aloud; participants will raise the cards and the sum of cards

must be equal to the number the trainer said aloud; in the first part of the exercise, participants cannot speak to each other; in the second part, they will have time to define a strategy to win the game; the game ends when participants hit 5 numbers. The purpose of this exercise is to experience the birth of a group with the presence of the three necessary conditions: common aim, interdependence and interaction.

- Comment the results and discuss the conditions to team formation.

3| What is team effectiveness (20 minutes)

- Describe two scenarios, each one representing different teams: one effective in terms of the task and the other one effective in terms of the relationships. Ask participants to compare the teams in terms of effectiveness.
- Present the dimensions of team effectiveness.

4| Strategies to improve team functioning (30 minutes)

- Select some of the most important strategies that lead to team effectiveness and discuss them with participants. For instance:
 - Setting clear goals/purposes
 - Spending time together
 - Accepting differences, avoiding conflicts!
 - Having a leader
 - Having the right number of people with the right skills.

5| Workgroup techniques (30 minutes)

- Present three techniques that can improve team meetings and decision making: brainstorming, nominal group technique and mind mapping (can be used both in groups and individually)
- Ask participants to select one of the techniques and apply it in groups of five members.
- Afterwards, each group should present the results of the work and discuss pros and cons of the technique implemented.

Created by: Isabel Dimas, University of Aveiro

3.5.3 Ice Breaking

Name:

Two truths and one lie.

Aim:

To get people to talk and learn something about the other team members.

Requirements:

Some paper for personal notes, but it is extremely easy to play and there is no need to have any equipment or supplies, only your imagination.

Time:

15 minutes+.

Number of people:

You can play with any number of people.

Steps:

1 | All team members individually write three statements about themselves on a piece of paper. Two of them must be true and one – false.

Example:

- *I have met the president.*
- *I'm colorblind.*
- *I've been arrested but never put in jail.*

2 | One team member begins to read out aloud his or her statement and the team discusses and guesses what is true and what is false.

3 | The author of the statements reveals what is true.

4 | Next person.



3.5.3 Ice Breaking

Name:

Draw what you hear!

Aim:

Develop the abilities of effective listening and communicating.

Requirements:

Paper and pens, objects/drawings.

Time:

30 minutes.

Number of people:

20.

Steps:

- 1 | The trainer shall organise the participants in pairs and ask the resulting couples to sit back to back. The trainer then distributes one piece of paper and a pen to one of the persons in each pair.
- 2 | After the pairs and materials are arranged for everyone, the trainer hands out some objects (e.g. trainers can bring LEGO, or other geometric figures with them or they might choose other daily products or objects more aligned with the specific characteristics of the target group of participants; in some instances trainers can also hand out pictures or abstract drawings to the other person in the pair an object. The participant receiving the object must then describe it to the other person in the pair. Give them two minutes to describe and draw without asking or answering any questions. Then, you provide another minute for the drawer to ask questions.
- 3 | When the time is up, bring the participants together (e.g. in a circle, or in an audience format and ask each pair to step to the front and present its work) and ask them to compare the drawing to the original. Discuss why there were differences (there always are!). Discuss where the root for differences lays... did it concern describing or listening? Was it because they could not ask questions to clarify what was being described; was it because they were time pressured? What about the noise in the room?

The trainer can adjust the exercise, to insert other customer circumstances that might affect the result, such as queuing two people or more with objects to draw for each person in charge of the drawing, etc.

References:

Adapted from: <http://blog.trainerswarehouse.com/communication-and-listening-exercises/>



3.5.3 Ice Breaking

Name:

Adorable Aga.

Aim:

To get to know participants, to share experience and personal interest.

Requirements:

The necessary materials for each participant:

- a sheet of paper (format A5 or A4, no demands on colour),
- markers/crayons/pens.

Time:

15 minutes+ (depends on a number of participants).

Number of people:

2+, you can play with any number of people.

Steps:

- 1| You must prepare the right amount of sets of required materials.
- 2| You need to prepare a comfortable place for participants - they can sit in a circle, they can sit in rows or in different places in one room. The only rule is that they need to see and hear each other.
- 3| Inform participants about the task, goal and rules:
 - The goal for each participant is to present himself/herself.
 - The task for each participant is to write his/her name vertical with capital letters. To each letter participants need to write their characteristic, e.g. for the name AGA: A - Adorable, G - Gorges, A - Ambitious.
 - Time for each participant to prepare presentation: max. 5 minutes.
- 4| Keep track of time, while participants work.
- 5| End the ice breaker with a round of applause.
- 6| The game gives insight for the teacher/trainer about: group dynamism, creativity, the way participants think of themselves.



3.5.4 Group contract

Name:

Cooperation agreement.

Aim:

To balance expectations and define success criteria and principles for cooperation.

Requirements:

A piece of paper and a pen or a computer.

Time:

30-60 minutes.

Number of participants:

Min. 1 group.

Steps:

A cooperation agreement is a kind of non-formal contract with ground rules for the group. The purpose of the cooperation agreement is to balance expectations and define criteria for success and principles for the cooperation. An example of this is how the team will manage conflicts and make decisions. The agreement should be used if the team ends up in a conflict situation. Hence, the collaboration agreement may also become a reflection tool for the team. The collaboration agreement must be maximally one-page long.

You can use some of the following questions to help formulating the cooperation agreement.

Example:

Cooperation agreement between: [names of participants]

Date:

- Describe the following in brief sentences:
- How can each one of us contribute to the work?
- What does good cooperation entail for our group?
- Group members personal profile - strong and weak sides.
- How will we contribute to the work with a challenge/project?
- What are our common goals?
- How do we handle stressful situations?
- When do we meet [indicate time]?
- What do we do about members of the team who do not arrive at the time agreed?
- How do we handle disagreement [conflicts] in the team?
- How are we going to use our facilitator/instructor?

References:

NTNU (2017): Eksperter i team - Håndbok for landsbyledere og læringsassistenter, Norwegian University of Science and Technology, Trondheim, 8. edition, 1. issue

3.5.5 Facilitating group work

Name:

Facilitating using a sociogram.

Aim:

Clarify communication patterns within the group and make sure that the communications patterns become visible for all group members.

Requirements:

A piece of paper and a pen.

Time:

30-60 minutes.

Number of people:

Minimum one group and one facilitator.

Steps:

- 1 | Choose what aspect you would like to focus on (see examples in the fact-box).
- 2 | Draw the team members placed around the table on a blank piece of paper and write their names on it.
- 3 | When the team starts to discuss you draw lines between the persons who communicate. If calls from one person's addresses the whole team, draw a line to the center of the paper. It can be helpful to use different colours to increase the intervention.
- 4 | Continue to draw lines for about 10 minutes. Then, the communication patterns should be clear.
- 5 | Show the sociogram to the team. Make a short introduction to the purpose of showing them the sociogram (e.g. "I have been drawing a sociogram during the last 10 minutes to clarify the communication patterns within the group. It can tell you something about how much the individual group members talks.") and ask open questions.

Different aspects to observe:

- Participating - who talks with who?
- The length of the time limit.
- Question and answer patterns.
- Nonverbal messages (fx. eye contact).

Examples for open questions:

- What do you think about the patterns the sociogram shows?
- What do you think about the communication patterns?
- Does it say anything about the communication within the group?
- Does it say anything about the cooperation within the group?

References

NTNU (2017): Ekspert i team - Håndbok for landsbyledere og læringsassistenter, Norwegian University of Science and Technology, Trondheim, 8. edition, 1. issue.

3.5.6 Idea development

Name:

The Ball.

Aim:

Forced idea generation - physical active.

Requirements:

A soft ball or something similar.

Time:

10 - 30 minutes.

Number of people:

More than 4.

Steps:

- 1 | Forming groups of e.g. 6 persons, standing in a circle.
- 2 | The focus area is written on a black board/piece of paper, e.g. What to do on Friday afternoon?
- 3 | The ball is thrown to a random person in the circle.
- 4 | The one who catches the ball, has to come up with an idea and maybe a solution connected to the focus area. Keep it short!
- 5 | A person outside the circle writes key words down from the suggestions/ideas.
- 6 | Throw the ball to a new person and continue the idea development.

- All ideas are good ideas.
- Quantity above quality.
- No idea killers.
- Create a positive, free atmosphere.
- Play along.

“Speed - new ideas - forced creativity - physical active - fun”



3.5.6 Idea development

Name:

Word chain.

Aim:

To get new ideas with a twist.

Requirements:

Black/white board or flip over; pen and Post Its for each participant.

Time:

30 - 60 minutes.

Number of people:

6 to 50.

Steps:

- 1 | The instructor writes a random word on the blackboard. E.g. "Apple".
- 2 | The participant says a word based on associations from the previous word - continue until you have 15 - 20 words.
e.g. Apple - Tree - Dessert - Grandmother - Holiday - Sun - Beach - Sand - water - Rain - Umbrella -
- 3 | Write the problem you want to solve on the black board.
E.g. "How can we attract more volunteers to our organization?"
- 4 | Each participant is writing down ideas based on the combination of the problem and the word. One idea per post-it.
e.g. How can we attract more volunteers to our organization? VS. "Apple".
e.g. How can we attract more volunteers to our organization? VS. "Tree".
- 5 | When the participants have developed ideas based on all the words from the word chain, put all the post-its on the wall and organize the post-it in relevant groups.

- All ideas are good ideas.
- Quantity above quality.
- No idea killers.
- Create a positive, free atmosphere.
- Play along.

3.5.7 Assessment

Name:

Assessment ladder.

Aim:

Assessment of non-formal learning outcomes from real cases and project work. Participants of non-formal learning activities sometimes do not realise that their experiences during the non-formal learning process can develop a whole range of important skills and competences, that schools, universities and employers are looking for.

Requirements:

A poster (minimum A2 format) with the tree and ladder, like in the attached example. The attached assessment ladder is a simple and useful tool that helps individuals, groups and organisations to understand, assess and measure competences and skills based on their activities and achievements from the non-formal learning process.

Time:

Ongoing and some extra time for group and individual reflection.

Number of people:

Minimum one group.

Steps:

The assessment ladder is a template of a tree and ladder, which contains levels of achievements, leading to a final solution in the case/project.

The template is divided into 3 parts: the left side of the ladder, the middle part of the ladder and the right side of the ladder.



What participants have to do individually or in the group(s):

- 1 | Before doing the work regarding the case/working on a project, the group decided on stages of work. Before the work on those stages begins, in the middle on 8-10 stages of the ladder, the group member put words formed as phrases, steps, things to do, so stages lead to solution of a case/project (it is important to decide on the stages in a group).
- 2 | Also before the work on those stages begins, on the left side of the ladder the group member put information which kind of skills and competences are needed to accomplish each stage (to do individually, every person has to write them on post-its and stick them or just write them on the left side of the ladder). The skills and competences include both the skills and competences they identified as they possess, and also the skills and competences which are needed, but individually they do not possess them.
- 3 | After the work, when the case is solved or the project is implemented, group members on the right side of the ladder put information which kind of new skills and competences they have gained (completely new skills and competences) or/and developed on a higher level (to do individually, every person has to write them on post-its and stick them or just write them on the right side of the ladder).

Hints:

- › Before the work, please prepare a poster (minimum A2 format) with the tree and ladder, like in the attached example and inform the individuals, group(s) what is the difference between "competences" and "skills".
- › Please inform the participants, that skills and competences which have been achieved during the non-formal learning should be included in their CV to be used during the application process and interview.
- › When applying for a job opening, there will be probably many other people applying for the same job, so you need to use some selling points on the CV, like skills and competences you gained during non-formal learning. An interview provides the opportunity to elaborate in details on the skills and competences included in a CV.



Badges (achievements)	Competences	Examples	Examples (real situations)
	<p>Entrepreneurship skills</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ability to reach consensus • ability to handle conflict situations • effective questioning • managerial and organisational skills • management techniques • risk-taking behaviour • strategic planning 	<ul style="list-style-type: none"> • After a long discussion with the employer I have established a range of internship. • I had the opportunity to act as a negotiator during the acute conflict over the project activities. • Asking questions during the internship helped me a lot to learn. • Thanks to be an manager of the project group I developed more organizational and managerial skills. • Coordination of the project was a hard experience at the beginning without the knowledge of management techniques at the beginning. • Implementation of the project in the summer was a big risk because of the limited number of participants, luckily it all worked out. • Thanks to good strategic planning for the next months, our organization has received new funding.
	<p>Language and digital skills</p>	<ul style="list-style-type: none"> • competence in professional communication • competence in verbal expression • effective questioning • new business English words • new technical English words • operate computer and peripheral devices • work safely with computer appliances • an ability to learn new software applications • setup computer print options • an e-mail skills and competences • office software knowledge 	<ul style="list-style-type: none"> • Creating invitations for policy-makers developed our communication skills. • Active participation as the spokesman role during the school debate was very developing. • Thanks to asking the right questions, we managed to develop valuable recommendations. • I participate on a business trip to Russia during the internship and developed my English skills. • The need to know the technical documentation allowed me to learn technical words. • I have never used the photocopier before participating in the project. • Before starting the internship I had training how to use the computing devices on a safe way. • Preparation of the posters in the project allowed me to learn graphic design applications. • Poster printing require knowledge of the printer settings. • I learned how to send emails to a group of people from the database. • I have never use an Excel before



Creativity skills

- operative planning
 - creative thinking
 - improvisatory ability
 - inspiration
- I prepared the action plan for the group of project volunteers.
 - Designing printing materials demanded from me a lot of creativity.
 - Working with the Group during the conference was an opportunity for me to do Improvisation.
 - Participation in internship inspired me to found my own company.



Group work skills

- ability to motivate
 - team formation
 - team leadership
 - participate actively in discussions
 - presentation techniques
 - establishing contacts
 - interviewing
- My involvement has motivated the group to more intensive work.
 - During the internship we had to divide for 4 persons on the teams.
 - The project evaluation showed that I was a good leader of the group.
 - Participation in the meeting with politicians demanded from us a large involvement in the discussion.
 - During the conference, I had to present the results of group work.
 - Through participation in the project I met a lot of new faces with whom I contact to this day.
 - During internship participated in the interviewing of potential employees.



Time management skills

- ability to meet deadlines
 - prioritising
 - scheduling skills
- The schedule of the project was very tight.
 - The internship taught me how to work with the things most priority to start with.
 - Scheduling the project was very demanding.

You can use Credly (www.credly.com) to earn and showcase participants achievements and badges. You can prepare your own badges or claim them in Credly for credits indicated above: Master of time management (claim code: 7ED-9A80-886), Master of group work (claim code: 48A-19E6-EDD), Master of entrepreneurship (claim code: EBC-6A25-299), Master of language and digital (claim code: FB8-8A51-CC5), Master of creativity (claim code: 19E-72D0-3F2).

Credly is giving participants an opportunity to share received badges on Facebook, Twitter or LinkedIn accounts and many other services, places.

Assessment ladder

- assess your skills and competences

What you have to do?

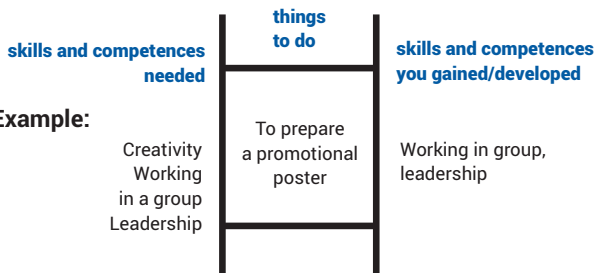
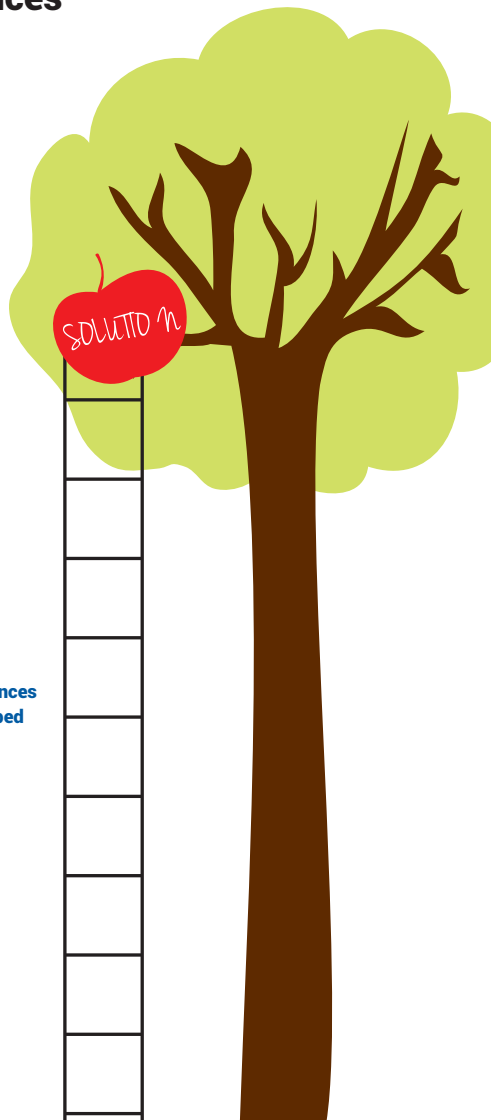
Before you
work begins

1 In the middle of the ladder, on 8-10 stage, please put words formed as phrases, steps, things to do, so the stages lead to solution.

2 On the left side of the ladder, please put the information which kind of skills and competences are needed to accomplish each stage (to do individually).

After you
finish your work

3 On the right side of the ladder, please put the information which kind of new skills and competences you have gained or/and developed on a higher stage.



Please remember to put the skills and competences you have achieved during the non-formal activity in your CV and do not hesitate to use them during the job interview!

3.5.8 ICT

Name:

ICT tools for work in a web environment.

Requirements:

A computer with internet connection for every team of 3 participants.

Learning goal:

To improve the effectiveness of using ICT tools for working in a web environment.

Time:

About 100 minutes.

Number of people:

30.

Learning objectives:

by the end of this session participants will:

- Know distinct ICT tools for collaborative work.
- Understand the key techniques of using some tools.
- Improve their skills when using ICT tools.

Methodology:

- Lecture (e.g., illustrations, multimedia tools).
- Discussions (e.g., case studies).
- Role playing.

Content:

- 1 | Welcome and introduction.
- 2 | Collaborative work.
- 3 | Web placement and web visibility.
- 4 | Role playing.

Structure:

- 1 | Welcome and introduction (15 minutes).
 - Welcome all participants in the session. Make them feel more comfortable by asking each one to present itself: name, current occupation, and email address to be used in this session
 - Short presentation about the subject and topics of the session
 - Form groups of 3 and spread each across the space.
- 2 | Collaborative work (30 minutes)
 - Exchange emails for communication among group members and briefly present Trello and Asana, or other platform for collaborative work
 - Make sure that most of participants have a good understanding of how they work: each group creates a dummy task and every group member makes a change to it.

3 | Web placement and web visibility (20 minutes)

- Present short term strategies to increase web visibility:
 - › Write product/service descriptions with appropriate terms by using Google Trends or similar to assess term popularity, make sure that the terms are popular at the target areas, and observe seasonality
 - › Explain how to build advertising campaigns using Google AdWords, Facebook Ads, or similar. Explain that the cost of the campaign should be carefully observed.
- Present long term strategies:
 - › Exchange links with other sites avoiding loops
 - › Assess popularity at sites like <http://www.alexa.com>
 - › Create fresh content periodically and prefer fixed URLs over URLs with variables (data after question mark in URL)
 - › Boost awareness in social media.

4 | Role playing (30 minutes)

- Present a scenario where participants need to rely on the tools. A good example is selecting a product that they want to sell abroad. For instance, when this activity was presented to Portuguese participants, the task was to sell a product of their choice in two target markets: Denmark and Poland. This was selected because no participant understands Danish or Polish. They would need to rely on Google Translator and Google Images to assess the quality of translation, and Google Trends for the popularity of the term itself.
- Have groups using a collaborative platform to build an answer to the following questions:
 - › Which native words would you buy to advertise your product?
 - › In which month(s) would you run the advertisement campaign?
 - › Which products related to yours should you also consider in the future?
 - › Who are your main competitors?

Tools tutorials, external resources:

- Asana: <https://asana.com/guide>
- Facebook Ads: <https://www.facebook.com/pg/marketing/videos/>
- Google AdWords: <https://support.google.com/adwords>
- Google Trends: <https://support.google.com/trends>
- Trello: <https://trello.com/b/1TTjplIA/trello-tutorial>

Created by: Mário Rodrigues, University of Aveiro

3.5.9 Conflict management

Name:

Develop Positive Communication.

Requirements:

Statements.

Learning goal:

To create awareness about the importance of adopting positive communication job/business contexts (e.g. customer service contact contexts).

Time:

45 minutes.

Number of people:

20.

Learning objectives:

by the end of this session participants will:

- Understand the importance of adopting positive communication attitude when interacting in working / business contexts.
- Develop a mind-set to employ positive communication / interaction.

Methodology:

- Situation/Scenario analysis.
- Role play.
- Discussions.

Content:

- 1 | What is positive communication?
- 2 | Why is positive communication important?
- 3 | How to formulate positive answers to customers/co-workers interactions?

Structure:

- 1 | The trainer prepares a set of statements that will be handed to participants corresponding to answers from employees when addressing some customer reaction, or particular request or complaint. Depending on the focus of the training, the statements can also correspond to answers from interactions among employees instead of customers (10 minutes).

Examples of statements:

- 1 | That is not possible.
 - 2 | Do you think that this is the only thing I have to do around here?
 - 3 | This did not happen only to you. There are many customers in the same situation.
 - 4 | That is not my problem.
 - 5 | You should wait like everybody else does.
 - 6 | I told you already: we are closed now.
 - 7 | That is how it is.
 - 8 | It is the first door at your left.
 - 9 | Did not you read the sign?
 - 10 | What did you want that for?
 - 11 | We are very busy right now!
 - 12 | It is impossible that someone here has given you that information.
- 2 | Participants are asked to read carefully each of the statements, and then to reformulate each of them in order to turn them into a more positive sentence. Participants shall be encouraged to address the rewriting of the statements as quickly as possible, and increase the speed of rewriting as they progress till the end of the list, to stimulate the ability to draw quick reactions with a positive approach (15 minutes).
 - 3 | The trainer then conducts a discussion and debrief moment, going through each of the statements (preferably supported by some visual presentation, e.g. pictures or videos that correspond to an illustration of the situations described in the statements), and inviting participants to share the alternative “positive” answers which they built (20 minutes).

Created by: Isabel Dimas, University of Aveiro.

Reference:

Bacal, R. (2010). Perfect phrases for customer service. McGraw Hill Professional.

3.5.10 Entrepreneurship

Name:

From idea to business.

Requirements:

Business Model Canvas printouts.

Learning goal:

To develop competencies for expressing a project idea in a business plan framework.

Time:

About 100 minutes.

Number of people:

24.

Learning objectives:

by the end of this session participants will:

- Distinguish a business idea from a structured business project.
- Understand the key elements of a business plan.
- Develop their skills for translating an idea into a structured business plan.

Methodology:

Using a game developed by the University of Aveiro (DigQuest), students are challenged to formulate questions about different topics presented in the session competing with each other. DigQuest was developed to stimulate the participation of students, boosting them to "dig up" questions in the most varied situations and issues.

Content:

- 1| Entrepreneur.
- 2| Business Idea.
- 3| Business model.
- 4| Business plan.

Structure:

1 | Entrepreneur (20 minutes).

Although no one has found the perfect entrepreneurial profile, there are many characteristics that show up repeatedly. In this topic the main characteristics and competences of an entrepreneur (professional and personal) are discussed, including creativity, resilience, critical thinking, self-motivation, risk taking and curiosity.

This topic also discusses if, and how, entrepreneurship could be taught.

2 | Business Idea (20 minutes)

Not always a good idea results in a good business. A business opportunity involves evaluating market responsiveness, assessing whether the product or service will meet an effective customer's need and whether they are willing to pay for that product/service.

In this subject, the discussion addresses some topics that should be considered in the evaluation of the potential of a business idea, such as market, added value of product/service, investment, among others.

3 | Business model (30 minutes).

The Business Model is how the company will create a value, deliver it to customers and generate revenue in the process. One of the methodologies for defining the Business Model is the Business Model Canvas, a tool directed to projects "ready to execute".

In this topic, the Business Model Canvas is presented and discussed along its nine blocks that represent the key areas of a given company.

4 | Business Plan (30 minutes).

A Business Plan is a document used for planning out specific details about the business. It is a very important tool that provides entrepreneurs about the business in details and allows them to review all the facts that are needed to make strong and successful business decisions.

In this subject, some Business Plans models are presented and the topics that they should include, such as executive summary, market analysis, company and management, economic and financial plan, etc.

About DigQuest:

DigQuest is a game that uses a deck of cards which stimulate creativity and curiosity by asking questions about any theme. This is a simple, but tried-and-tested tool to encourage users to ask questions.

The deck consists of 56 cards: 52 with incomplete generic questions and 4 joker cards. The challenge is to formulate the largest number of questions which are associated with different difficulty levels. The joker can be used to encourage reflection on the cognitive level of the question.

Created by: José Paulo Rainho and Eva Andrade, UATEC, University of Aveiro.

References:

- <http://blogs.ua.pt/digquest/>
- <https://strategyzer.com/canvas/business-model-canvas>
- <https://strategyzer.com/app?split=apptrial>
- <https://www.youtube.com/watch?v=QoA0ZMTP5s>.