

Intensive PBL-forløb som platform for employability

Projektdeltagere

Projektet har været forankret ved PBL Research Unit, Institut for Læring og Filosofi, og Institut for Byggeri og Anlæg:

- Kjeld Svidt og Simon Christian Swanström Wyke (Institut for Byggeri og Anlæg),
- Lone Krogh, Annie Aarup Jensen, Sissel Kondrup Bach og Cecilie Hejlesen Christensen, samt Ole Ravn - barsek (Institut for Læring og Filosofi)

Formål

Projektets formål har været at undersøge og begrebsliggøre den form for PBL-aktivitet, der foregår som *koncentrerede forløb over få dage* med involvering af *studerende med forskellig faglig baggrund* og med *deltagelse af virksomheder og eksterne interessenter* – med særligt henblik på det potentielle *employability-udbytte*. Videre på baggrund af denne viden at kunne generalisere modellen til andre uddannelser på AAU.

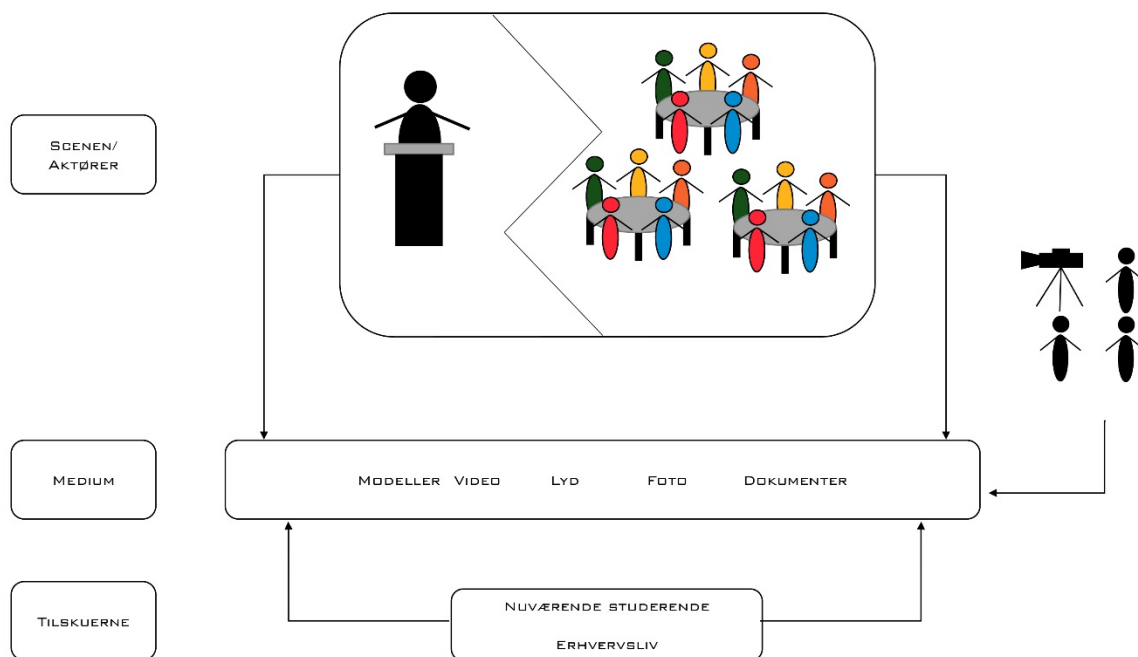
Employability

Projektet har taget udgangspunkt i den forståelse af begrebet 'employability', der er udarbejdet af AAU Karriere:

"Employability handler om individets evne til først at skabe adgang til og derefter at kunne begå sig på arbejdsmarkedet og skal forstås som et gensidighedsforhold mellem arbejdstager og arbejdsgiver. Employability er det, der i samspil med den studerendes voksende faglige og personlige indsigt, viden og kompetencer, påvirker evnen til at skabe værdi på arbejdsmarkedet." (AAU Karriere, <https://www.karriere.aau.dk/aau-ansatte/employability/>)

Casen

Projektet har fokuseret på projektet "Digitale Dage", som gennem de sidste 9 år har været et årligt tilbagevendende eksperimentarium for byggeriets uddannelser på tværs i regionen inden for digitalt understøttet tværfagligt samarbejde. Forløbet udfordrer på mange måder de normale rammer for de deltagende uddannelser, og foregår på tværs af faglige discipliner og med involvering af eksterne partnere, med ekspertviden inden for branchen.



Projektets empiriske grundlag

Data blev indsamlet ved afholdelsen af Digitale Dage den 4.-6. April 2018, gennem deltagelse, observation, foto-dokumentation og interviews af 7 deltagere, henholdsvis studerende og eksterne erhvervslivsdeltagere med henblik på at få udsagn om deres motivation for deltagelse og deres vurdering af såvel generelt udbytte af forløbet som mere specifikt employability-relaterede kompetencer.

Resultater

Vi har fundet, at ud fra ovennævnte definition af employability er det især følgende aspekter, vi ser styrket i forløbet:

- Studerendes mulighed for at *skabe adgang til arbejdsmarkedet*
- Studerendes evne til at kunne *begå sig på arbejdsmarkedet* gennem oplevelse af virkelighedsnære arbejdsituationer og med realistisk tidspres
- Etablering af et *gensidighedsforhold* mellem arbejdstager og arbejdsgiver – her udtrykt i den brobygning, der bl.a. ligger i at virksomhederne kan få mulighed for at være med til at præge de studerendes uddannelse, og de studerende kan give virksomhederne ny viden med tilbage, og således også kan demonstrere deres *potentiale for værdiskabelse* på en fremtidig arbejdsplads.

Employability – Brobygning som udtryk for gensidighed

Både studerende og erhvervslivsdeltagere ser forløbet som udtryk for brobygning, hvilket kommer til udtryk i følgende udsagn:

- "mulighed for at opleve den stressede verden de studerende kommer ud til, når de er færdiguddannede" – Erhvervslivsdeltager
- "mulighed for at få indblik i dagligdags aspekter af erhvervslivet direkte" - Erhvervslivsdeltager

- ”en form for brobygning imellem praksis og uddannelse, som giver et godt grundlag for fremtidige projekter” – Studerende
- ”en brobygning imellem erhvervsliv og uddannelse, som muliggør, at erhvervslivet kan præge de studerende i retning af en virksomheds- eller erhvervslivet behov” – Erhvervslivsdeltager

Employability – at skabe adgang til arbejdsmarkedet

At forløbet skaber adgang til erhvervslivet ses på den ene side i den branding af de deltagende virksomheder, der sker over for de studerende. For erhvervslivsdeltagerne handler deltagelsen om at gøre opmærksom på den virksomhed, de repræsenterer, være med til at præge de studerende i den retning, de gerne vil have i forhold til deres virksomheds behov, og samtidig blive inspireret og få ny viden med tilbage til virksomheden.

På den anden side sker der også en branding af uddannelserne over for virksomhederne. Det, at virksomheder har mulighed for at se studerende arbejde, er en anderledes oplevelse, end når de studerende kommer og søger arbejde i en virksomhed. Virksomhedsdeltagerne får en anden form for indsigt i uddannelsernes faglighed og de studerendes kompetencer ved at deltage.

”Når de kommer til os, så er det jo os, der skal vise, hvad vi kan” - Erhvervslivsdeltager

Employability – elementer af at kunne begå sig på arbejdsmarkedet

Det virkelighedsnære i arrangementet valideres bl.a. af følgende udtalelse fra en deltager fra erhvervslivet:

”De problemer, de løber ind i, er akkurat de samme, som man møder i dagligdagen” – Erhvervslivsdeltager

De studerende sidder sammen på kryds og tværs af fagligheder, og det muliggør deling af viden og er med til at sikre en anden form for læring, end den man vanligvis får på universitetet, hvilket også gør arbejdet mere virkelighedsnært. At de studerende har forskellige fagligheder og er på forskellige uddannelsesmæssige niveauer, bidrager også til udfordringer, som skal kommunikeres på en god måde for at sikre, at projekternes retning holdes.

De studerende giver udtryk for, at de oplever en række situationer, der kræver andre sider af deres faglighed og kompetencer, og derved forbereder dem til arbejdsmarkedet, således som det eksempelvis kommer til udtryk i følgende udsagn:

”...brandslukning, det får man virkelig ud af det. Jamen, så skal der virkelig også koordineres på tværs af faggrupperne i meget højere grad end man gør i løbet af en almindelig uddannelse. Så det synes jeg – det er noget af det, man får rigtigt meget ud af...” – Studerende

”At man skal arbejde under nogen, og at der er nogle beslutninger bliver taget for én.. det tror jeg er meget godt at vænne sig lidt til” – Studerende

”Man lærer at holde hovedet koldt” - Studerende

”Man lærer effektivitet og produktivitet” – Studerende

Begrebsliggørelse

Forløbet skaber en anden form for *brobygning* mellem teori og praksis, mellem uddannelsesinstitution og erhvervsliv, idet det skaber rammen for virkelighedsnære arbejdsprocesser og dermed understøtter uformelle læreprocesser, der opstår som bi-produkt af arbejdsprocessen. Der er her tale om uformelle læreprocesser, som typisk hører til i *den tidlige karrieres læreprocesser*, dvs. inden for det første år i ansættelse (jfr. Eraut 2011).

A Typology of Early Career Learning		
Work processes with learning as a by-product	Learning activities located within these processes	Learning processes at or near the workplace
<ul style="list-style-type: none"> • Participation in group processes • Working alongside others • Consultation • Tackling challenging tasks and roles • Problem solving • Trying things out • Consolidating, extending and refining skills • Working with clients 	<ul style="list-style-type: none"> • Asking questions • Getting information • Locating resource people • Listening and observing • Reflecting • Learning from mistakes • Giving and receiving feedback • Use of mediating artefacts 	<ul style="list-style-type: none"> • Being supervised • Being coached • Being mentored • Shadowing • Visiting other sites • Conferences • Short courses • Working for a qualification • Independent study

(Eraut, 2011)

I forløbet indgår alle elementer i Eraut’s to søjler for henholdsvis ’Arbejdsprocesser med læring som bi-produkt’ og ’Læringsaktiviteter lokaliseret i disse processer’. Man kan dermed forstå dette forløb som en brobygningsproces, hvor de studerende så at sige får mulighed for at udvikle sig gennem at agere fagligt kompetent i en kompleks og udfordrende realistisk arbejdssituation, der betyder, at den tidlige karrieres læreprocesser påbegyndes allerede her.

Udviklingen af *employability* som kompetence bliver dermed yderligere styrket for de deltagende studerende, og gensidighedsaspektet i employability som begreb får en yderligere dimension, idet det i dette forløb udfoldes i en uddannelseskontekst.

Overvejelser over udvikling af en generel model for AAU

Gennem afdækningen og redegørelsen for det komplekse og omfattende planlægningsforløb, der går forud for afholdelsen af Digitale Dage, og det store arrangement, som selve afviklingen kræver,

er det blevet klart for gruppen, at en mere generel model for AAU må basere sig på et uddrag af de overordnede principper for forløbet, og at disse så i høj grad må situeres og kontekstualiseres ift. den enkelte uddannelse. Følgende kan overvejes:

1. Problemorientering - Hvilke typer problemer og -løsninger vil være meningsfulde?
2. Ekstern deltagelse - Hvilke aftager-/erhvervsdeltagere vil være relevante at inddrage?
3. Tværfaglighed - Hvilke uddannelser vil med fordel kunne arbejde sammen?
4. Tværinstitutionelt samarbejde - Kan man lave det tværinstitutionelt?
5. Tværfaglig gruppesammensætning - Hvilken gruppesammensætning mht. fagligheder vil være optimal?
6. Fagligt kompetenceniveau - På hvilket tidspunkt i uddannelsen/uddannelserne vil det være relevant?
7. Meningsfuld tidsramme - Hvor lang tid kan/skal et forløb vare meningsfuldt?
8. Realistisk økonomi - Hvilken økonomi vil man kunne arbejde med? Sponsorater?
9. Merit - Vil det kunne indgå som et ECTS-givende element i uddannelsen/uddannelserne?
10. Start småt, enkelt og overskueligt

Reference

Eraut, M. (2011) "Informal learning in the workplace: evidence on the real value of work-based learning (WBL)", *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, Vol. 25 Issue: 5, pp.8-12, <https://doi.org/10.1108/14777281111159375>