



Integration af 21 st Century Skills på VEU området

Indhold

Indhold	1
Indledning.....	2
1. Projektets baggrund	3
1.1. Integrativ tilgang.....	3
1.2. 21st Century Skills på EAAA – en strategisk indsats	4
1.3. Det teoretiske udgangspunkt.....	5
2. At undervise voksne på VEU	7
3. Kortlægning af undervisning baseret på 21 st Century Skills- og karakterstyrker..	8
3.1. Fremgangsmåde (metode):.....	8
3.2. Kortlægningens resultater.....	8
3.3. Hvorfor uddanne med 21st Century Skills og karakterstyrker?	8
3.4. Hvordan uddanne med 21st Century Skills og karakterstyrker?.....	9
3.5. Supplerende perspektiver og ressourcer	13
4. Designmuligheder	15
4.1. Prøvehandlinger	15
4.2. Læringsaktiviteter	16
4.3. To konkrete eksempler på læringsaktiviteter	18
5. Efterskrift	22
6. Litteratur og links til videre læsning og inspiration	23

Indledning

Dette dokument bidrager til at svare på spørgsmålet: *Hvorledes kan 21st Century Skills integreres i læringsaktiviteter på efteruddannelse?*

Dermed kan dokumentet ses som en ressource underviserne på VEU området kan anvende, når de skal i gang med den praktiske opgave med at integrere 21st Century Skills i form af planlægning og gennemførelse af undervisning på akademi- og diplomniveau.

Dokumentets indhold:

Kapitel 1 - Projektets baggrund: Kapitlet giver en beskrivelse af både det teoretiske opdrag i projektet i form af "fire dimensional uddannelse" af Fadel, men også en beskrivelse af den strategiske indsats, som projektet er del af på Erhvervsakademi Aarhus, og slutteligt beskrives argumenterne for valget af en integrativ tilgang af 21st Century Skills på efter- og videreuddannelsesområdet.

Kapitel 2 - At undervise voksne på VEU: Dette kapitel rammesætter de vilkår som efter- og videreuddannelse bygger på, idet der undervises voksne, som søger nye kompetencer eller at udvikle deres eksisterende kompetencer med fag og uddannelser på akademi- og/eller diplomniveau.

Kapitel 3 - Kortlægning af undervisning baseret på 21st Century Skills- og karakterstyrker: Vi har undersøgt, hvordan 21st Century Skills kan integreres i læringsaktiviteter på VEU, og i dette kapitel gennemgås projektets metoder og resultater. Vi søger, gennem input fra litteratur og empiri, at svare på både hvorfor og hvordan man kan uddanne med 21st Century Skills og karakterstyrker.

Kapitel 4 - Designmuligheder: I kapitel 5 præsenterer vi nogle af de bud, som litteraturen og empirien giver i forhold til at designe og udvikle læringsaktiviteter, som kan understøtte en integration af 21st Century Skills.

Kapitel 5 og 6 - Efterskrift, litteratur og links til videre læsning og inspiration: Afslutningsvis er der links og henvisninger til den anvendte litteratur og inspiration til videre læsning og fordybelse.

1. Projektets baggrund

Projektet udspringer af Erhvervsakademi Aarhus arbejde med flere tidligere forskningsprojekter om karakterdannelse og 21st Century Skills på fuldtidsuddannelserne.

21st Century Skills på Fuldtidsuddannelserne på EAAA

- Projekterne på fuldtidsuddannelserne
- E-bog fra [BOOST Potentialet – karakterdannelse til det 21. århundrede](#), eaaa.dk, 2018 og
- [BOOST 3.0 – 4 dimensional uddannelse](#), eaaa.dk, 2019. (Olsen, S. & Olsen, M., 2018 og 2019)

Projektet med at integrere 21st Century Skills på efter- og videreuddannelsesområdet tager derfor afsæt i læringen fra implementeringen af 21st Century Skills og karakterdannelsen på fuldtidsuddannelserne og udvider feltet til VEU-området. Formålet med projektet er at integrere 21st Century Skills (som jvnf. Fadel et al. omhandler viden, færdigheder, karakteregenskaber og metalæring) i nuværende og kommende læringsaktiviteter på efteruddannelse – der er altså tale om at tilpasse didaktikken på uddannelserne for at understøtte de studerendes muligheder for at matche kravene på det 21. århundredes arbejdsmarked.

Idet den typiske studerende på videre- og efteruddannelse har en markant anderledes profil og baggrund end den typiske fuldtidsstuderende, f.eks. i forhold til alder, erfaring og uddannelseshov har dette projekt derfor til formål at undersøge, hvorledes arbejdet med 21st Century Skills kan finde sted i en efteruddannelseskontekst, herunder hvordan 21st Century Skills integreres i læringsaktiviteter (didaktiske tiltag) på efteruddannelse.

1.1. Integrativ tilgang

Den integrative tilgang til arbejdet er valgt, da erfaringer på EAAA viser, at de studerende på efteruddannelse som udgangspunkt har en faglig motivation for at starte på uddannelsen – det vigtigste for dem er at tilegne sig viden og færdigheder, som bidrager til bedre opgaveløsning i deres hjemorganisation – her og nu.

Med et motivationsblik oplever de studerende før og ved studiestart ubalance mellem organisationens krav og deres nuværende evne til at mestre disse, og denne ubalance søges ændret. I den forbindelse ser de deres personlighed og personlige udvikling som et middel til at nå målet om bedre opgaveløsning. Mange studerende erkender under (og efter) uddannelsen, at netop deres personlige udvikling samt metalæringen og udvikling af metakompetencer reelt set har givet dem det største udbytte, fordi dette

medvirker til at forberede dem på at præstere i andre, fremtidige og endnu ukendte kontekster.

I den forbindelse er det afgørende for den studerendes motivation, at personen er fri for hårdt ydre pres i retning af at handle eller tænke på bestemte måder. Der kræves med andre ord et studiemiljø, hvor personen oplever frihed og valgmuligheder i læreprocessen, samt mulighed for at relatere dette til egen praksis (Ryan & Deci, 2000).

Projektet søger således både at undersøge og tage højde for den lokale erfaring og viden om undervisning af voksne deltagere på efteruddannelse, der er oparbejdet på EAAA, litteraturens anbefalinger samt aftagerorganisationernes behov. Derfor er målet at *integrere* arbejdet med 21st Century Skills i læringsaktiviteter på akademi- og diplomuddannelserne på EAAA, så de studerende får mulighed for at tage afsæt i de kontekstuel relevante problemstillinger de aktuelt står i, undersøge disse, og tilegne sig viden og færdigheder, som bidrager til, at de kan løses. Samtidig arbejdes med bevidstgørelse af – og udvikling af – hvordan den studerendes karakteregenskaber og metalæring kan understøtte løsningen af såvel nuværende som fremtidige og endnu ukendte problemer. Altså en mere generisk kapacitetsopbygning hos den studerende, som kan anvendes mere bredt på fremtidens arbejdsmarked.

1.2. 21st Century Skills på EAAA – en strategisk indsats

Projektet er direkte afledt af mål 1 og 3 i EAAA's rammekontrakt 2022-2025 samt projekt "[21st Century Skills – karakteregenskaber på fuldtidsuddannelserne](#)".

Projektet adresserer to mål i rammekontrakten:

- **Mål 1**

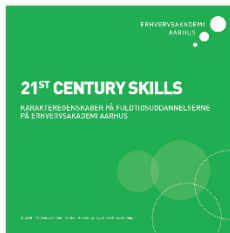
Målet omhandler understøttelse af de studerendes arbejde med at udvikle personlige kompetencer som efterspørges på fremtidens arbejdsmarked, og her ses 21st Century Skills som et muligt bidrag til opfyldelsen af målet.

EAAA ønsker blandt andet at bidrage til virksomhedernes udvikling ved at sikre ny viden (EAAA Mission) samt at uddanne hele mennesker – hele arbejdslivet – tæt på praksis (EAAA Vision).

- **Mål 3**

EAAA's vision er at uddanne hele mennesker – hele arbejdslivet – tæt på praksis. Akademiet har som mål at bidrage til livslang læring for både unge og voksne[...] blandt andet ved skærpet fokus på, at studerende "lærer at lære" (metalæring), samt ved at styrke kendskabsgrad og aktivitet på VEU. Akademiets forsknings- og udviklingsaktiviteter skal understøtte ambitionen om at styrke de studerendes metalæring (herunder de studerendes kompetencer til f.eks. at reflektere og tilpasse sig store ændringer og kompetencebehov i arbejdslivet) og virksomhedernes involvering i projekterne.

1.3. Det teoretiske udgangspunkt



Følgende afsnit baserer sig på Mette Risgaard Olsen og Susanne Østergaard Olsen beskrivelse af Fadel's teori og begreber om 21st Century Skills fra deres i E-publikation: 21st Century Skills (Olsen & Olsen, 2022)

<https://ipaper.ipapercms.dk/ErhvervsakademiAarhus/Forskningsrapportguides/21-century-skills/>

Bogen "Fire-dimensional uddannelse – kompetencer til at lykkes i det 21 århundrede" giver et bud på, hvordan uddannelser kan designes for at tage højde for den ydre-styrede, komplekse og dynamiske VUCA-verden (Fadel et al., 2017).



Figur 1: VUCA (Bennet & Lemoine, 2014)

Modellen "Fire-dimensional uddannelse" (4D-modellen) er bredt og internationalt anerkendt blandt både universiteter, virksomheder og organisationer (ibid). Den udgør en ramme for, hvordan uddannelser skal udformes og tilrettelægges for at sikre kontinuerlig læring og udvikling af de kompetencer, der er brug for på det 21. århundredes arbejdsmarked. OECD's Education 2030 projekt, hvis formål er at udvikle en internationalt valideret ramme for, hvilke kompetencer der er nødvendige for at forberede studerende til et omskifteligt og usikkert fremtidigt arbejdsliv, bygger f.eks. på 4D-modellen.

4D-modellen præsenteres som en ramme for udvikling af uddannelser og indeholder fire elementer eller dimensioner, der adresserer fremtidens kompetencebehov:

- 1) **Viden:** Hvad du ved og forstår
- 2) **Færdigheder:** Hvordan du bruger denne viden
- 3) **Karakteregenskaber:** Hvordan du opfører dig og engagerer dig i verden; og
- 4) **Metalæring:** Hvordan du reflekterer og hvordan viden, færdigheder og karakteregenskaber anvendes i praksis i forskellige sammenhænge.



Figur 2: 4D modellen (Fadel et al., 2017)

Modellen er tænkt som en holistisk model, hvor de fire dimensioner: Viden, færdigheder, karakteregenskaber og metalæring i praksis er spundet ind i hinanden. Det betyder, at effektive læringsoplevelser integrerer de fire dimensioner. Studerende kan f.eks. arbejde med deres ledelses- og samarbejdsfærdigheder, når de arbejder på et fagligt gruppeprojekt, der skal løse et praktisk problem i den virkelige verden. Det kan udfordre de studerende på deres nysgerrighed og vedholdenhed og træne dem i at reflektere over deres læring gennem hele projektet. Dermed er alle fire dimensioner i spil i samme læringsaktivitet. Det handler derfor om, at uddannelserne skal tilbyde læringsaktiviteter, hvor de studerende kan opbygge viden, lære færdigheder, udvikle karakteregenskaber og anvende metalæringsstrategier. Disse aktiviteter omfatter projekt- og problembaseret læring, undersøgende læring, debat, design, udfoldelse, ekskursioner, sport, overvejelse, leg og hensigtsmæssig brug af teknologi i klasseværelset.

Fadel foreslår, at modellen bruges som en styrende ramme og udgangspunkt for gennemgang af - og dialog om uddannelsernes indhold - nu og i fremtiden. Han foreslår, at de enkelte fag eller videns discipliner skal have ansvar for at inkludere læringen af de færdigheder, karakteregenskaber og metalæringsstrategier, der giver mening i det enkelte fag.

2. At undervise voksne på VEU

I EAAA's pædagogiske platform arbejdes ud fra et professionelt dannelsesideal, hvor de studerende skal arbejde praksisnært og anvendelsesorienteret. På VEU området betyder dette blandt andet, at erfaringsbaseret læring - hvor handlinger i egen organisation og refleksion/refleksivitet over disse - er et centralt element.

Tilgangen, hvor den studerende lærer med afsæt i erfaringer fra egen praksis, understøttes af litteratur om såvel pragmatisk læringsteori som voksenpædagogik, hvor netop en eksperimenterende og udforskende tilgang (via kritisk tænkning og refleksion) til erfaringer og videndannelse ses som væsentlige i læringsprocessen (Elkjær, 2012).

Wahlgren (2010) skriver direkte, at voksenpædagogik er noget særligt - voksne vil have noget med hjem, de har et umiddelbart behov for at se nytten af det, der læres. Blandt andet derfor argumenterer Wahlgren med Knowles for følgende: "Voksne ønsker og udviser selvstyring. Voksnes erfaringer er en rig læringsressource, og voksne lærer mere effektivt gennem erfaringsbaseret læring. Voksnes behov for læring udspringer af opgaver eller problemer fra livssituationen (og skal derfor tage afsæt i dette). Voksne er rettet mod udvikling af kompetencer, og de ønsker at anvende disse umiddelbart, derfor er de handlingsrettede i deres tilgang til læring" (Wahlgren, 2010).

Illeris (2012) forskning supplerer den erfaringsbaserede tilgang med mere generel viden om voksnes læring.

Voksne har dannet en nogenlunde stabil opfattelse af, hvem de selv er - en identitet. I uddannelsessituationer kommer denne identitet ofte under pres, og den voksne kan blive udspændt mellem at lære det nye og fastholde sin identitet - hvis identiteten skal ændres, kræver det således betydelige mængder psykisk energi. Voksne trækker i deres læring altså på ressourcer de allerede har, og de mange for-forståelser af hvordan ting hænger sammen, som de har tilegnet sig gennem livet. Hvis noget er i (for) stor uoverensstemmelse med den voksnes for-forståelser, eller ikke virker meningsfuldt ud fra dennes perspektiv, risikerer læringssituationen at aktivere et læringsforsvar, som vanskeliggør læring (ibid.).

På VEU på EAAA betyder ovenstående således, at udgangspunktet for undervisningen er en erkendelse af, at den studerendes identitet er relativt stabil inden mødet med EAAA og at den studerende typisk har mangfoldige erfaringer som ansat i en organisation. Derfor tager læringssituationerne afsæt i væsentlige problemstillinger fra de studerendes egen praksis. Målet med uddannelsen bliver at opøve de studerendes kapacitet til at håndtere (komplekse) situationer i deres praksis bedre og med højere kvalitet end tidligere. Derfor bliver modeller, teorier og processer (herunder også 21st Century Skills tilgangen) værktøjer eller midler til at skabe læring - ikke målet for læringen.

Ovenstående er således et læringsteoretisk argument for den integrative tilgang, som er udgangspunktet for arbejdet med 21st Century Skills på VEU.

3. Kortlægning af undervisning baseret på 21st Century Skills- og karakterstyrker

3.1. Fremgangsmåde (metode):

I vores kortlægning af undervisning inden for efter- og videreuddannelse (VEU) baseret på 21st Century Skills trækker vi både på en litteraturgennemgang samt drøftelser, workshops og interviews med VEU undervisere og VEU chef Jørgen Beck. Derudover har vi interviewet Chefkonsulent Mette Christensen fra Pluss Leadership, som har været ressourceperson på et projekt om, hvordan undervisere og ledelser har arbejdet med karakterdannelse på erhvervsskolerne, (projektet er et samarbejde mellem Aalborg Universitet, UC Syd, Pluss Leadership og Center for ungdomsforskning).

Litteratursøgninger om 21st Century Skills og efter- og videreuddannelse med afsæt i Fadels tilgang gav næsten ingen resultater, hvilket medførte, at vi udvidede søgningerne til at omhandle en lidt bredere tilgang til 21st Century Skills og karakteregenskaber/-styrker. Udvidelsen af søgningen betød, at vi fandt en række ressourcer, herunder forskningsartikler, som omfattede efteruddannelse af ledere på universiteter og business schools primært i England og USA.

3.2. Kortlægningens resultater

Nedenstående beskrivelse af kortlægningens resultater baserer sig primært på følgende litteratur samt empiri fra interviews og workshops:

- *Developing Leadership Character in Business Programs* (Crossan et al., 2013)
- *Developing character-based leadership through guided self-reflection* (Kiersch & Gullekson, 2021)
- *A Review of Character Strengths Interventions in Twenty-First-Century Schools: Their Importance and How they can be Fostered* (Lavy, 2020)
- *Program om karakterdannelse på erhvervsuddannelserne: Opsamling på forundersøgelse* (Louw et al., 2020)

3.3. Hvorfor uddanne med 21st Century Skills og karakterstyrker?

"Vi har en samfundsdiskurs, som gør, at der skal noget mere til end kerne-fagligheden"
(VEU underviser)

Litteraturen peger på forskellige årsager til at uddanne med 21st Century Skills og karakterstyrker.

Der har været fokus på at arbejde med udvikling af menneskets karakter siden Aristoteles dydsetik, hvor bestemte dyder blev set som nødvendige for et vellykket liv som

menneske. Senere (i oplysningstiden) beskæftiger Kant sig med karakterdannelse i pædagogikken, og endnu senere bliver uddannelsesinstitutionerne et sted for almindelig dannelse.

Denne arv, samt Positiv psykologi hvor der fokuseres på positive dyder og karakterstyrker, kan genfindes i ovenstående litteraturs budskab om, at vi som uddannelsesinstitutioner skal ændre den måde at uddanne (f.eks. ledere) på, så de studerende i højere grad gør en positiv forskel i verden. Der peges også på, vi skal uddanne etiske, empatiske, moralsk ansvarlige studerende, målrettet mod at "gøre godt".

En årsag til at uddanne med 21st Century Skills handler altså om, at der – også på efter og videreuddannelse – ses et behov for at uddanne hen imod (den "rigtige") moralske karakter.

En anden årsag omhandler vores liv i en verden karakteriseret ved usikkerhed og uforudsigelighed (se også det tidligere afsnit om VUCA s. 4-5).

Derfor foreslår litteraturen, at man på VEU uddannelserne skal supplere undervisning i færdigheder og kompetencer med undervisning i 21st Century Skills og karakterudvikling for at kunne uddanne til de kompetencer der efterspørges fra samfund og virksomheder. Da særligt de fremtidige faglige kompetencer kan være svære af forudsige, peges der på, at uddannelse i/med mere almene kompetencer i form af karakteregenskaber og metakompetencer som f.eks. refleksionsevne, der kan anvendes i forskellige kontekster, kan øge de studerendes kapacitet til at håndtere de fremtidige, ukendte krav.

VEU underviserne har andre/supplerende argumenter for at undervise med 21st Century Skills. At undervise "for de studerendes bedste" er et gennemgående tema:

"Drømmen er at alle vores studerende har arbejdet med karakteregenskaberne og blevet bevidste om hvor de har deres styrker og svagheder – hvad de vil arbejde videre med og hvor de ønsker at være på sigt" (VEU underviser)

Derudover tales om – på samme tid - at skabe øget trivsel, mindske stress og øge produktiviteten.

3.4.Hvordan uddanne med 21st Century Skills og karakterstyrker?

"Vi skal være opmærksomme på, at de studerende ikke er identitetsløse fra start, og have respekt for det voksne menneskes autonomi og væremåde" (VEU undervisere)

Individets karakter ses i litteraturen som sammensat af personlige dyder/karakterstyrker og personlige værdier, som kan påvirkes og udvikles samt personlighedstræk, der beskrives som en mere statisk størrelse. Crossan m.fl. ser netop karakterstyrker som byggestenen i udviklingen af 21st Century Skills (Crossan et al., 2013).

På spørgsmålet om hvordan man uddanner med 21st Century Skills og karakter peges der på to forskellige veje at gå (og en række kombinationer og varianter af disse).

Den ene vej omhandler den integrative tilgang:

"Uanset om vi underviser i revision, finans eller organisatorisk adfærd, har vi også muligheden for at udvikle en studerendes karakter... Nogle gange er dette i forgrunden i undervisningen, andre gange i baggrunden" (Crossan et al., 2013, s. 292).

Eller som Fadel skriver:

"Hver af vidensdisciplinerne har ansvaret for at inkludere læringen af de færdigheder, karakteregenskaber og metalæringsstrategier, som er mest på linje med den... Mange af disse kompetencer... må bevidst væves ind i de relevante dele af de eksisterende læringsaktiviteter. Det er faktisk sandsynligt, at de generelt læres bedst, når de er fundet i konkrete vidensdomæners kontekst" (Fadel et al., 2017, s. 80).

Her ser VEU underviserne opgaven på samme måde:

- At få 21st Century Skills integreret naturligt i fag-undervisningen – der hvor det giver mening
- At 21st Century Skills skal være naturlig del af eksisterende uddannelser.
- At identificere hvad vi allerede gør – og få sat ord på dette.
- At få begreberne ind under huden, så de tænkes ind didaktisk i undervisningsplanlægningen.

For at kunne lykkes med den integrative tilgang er der tre afgørende elementer, som kræver fokus:

- At have opmærksomhed på (og lede efter) alle de muligheder der er, for at udvikle karakter i alle fag – også de mere faglige/funktionelle.
- At arbejde på at sikre ejerskab blandt underviserne, både for den fag-faglige undervisning og arbejdet med karakterudvikling.
- At arbejde med karakterudvikling blandt underviserne selv.

Den anden vej handler om specifikke tilrettelagte kurser af kortere varighed eller længerevarende forløb i karakterdannelse.

Elementer i arbejdet med karakter

Uanset hvilken tilgang man vælger, indeholder det meste arbejde med karakterstyrker følgende nøgleelementer:

- Fremme af genkendelse af karakterstyrker hos en selv (og andre).
- Opmuntring og motivation til at bringe styrkerne i spil i form af konkrete handlinger.
- Fremme af refleksion over egen og andres brug af karakterstyrker.

Mennesker er forskellige og karakterdannelse opstår på et meget personligt niveau, hvor enhver engagerer sig i arbejdet på sin måde, men det tyder på, at særligt kapacitet til refleksion for at opnå forøget selvindsigt og selvbevidsthed har stor betydning. Hvis refleksion skal medføre udvikling er det væsentligt at individet udfordrer egne antagelser og for-forståelser, forsøger at afdække bias m.v. Følelsesmæssig bevidsthed er også vigtigt (at registrere og reflektere over, hvad man føler, hvordan situationen påvirker følelserne og hvilken indvirkning følelserne har på situationen). Endelig er det også vigtigt, at rette opmærksomheden mod andre, reflektere over sine handlinger og søge at sætte sig i de andres sted.

Der skal arbejdes på tre niveauer

Der skal arbejdes på tre niveauer, når uddannelsesinstitutioner ønsker at uddanne med 21st Century Skills og karakter.

Første niveau

Det ene niveau handler om underviserens eget arbejde med refleksion, selvindsigt og karakteregenskaber.

Dette skyldes primært to forhold. Underviserens (ubevidste) værdier, overbevisninger, for-forståelser m.v. farver den pædagogiske tilgang til uddannelse, og vil påvirke de studerende. Samtidig er undervisere per definition professionelle rollemodeller, og er derfor også "karaktermodeller" (bevidst eller ubevidst).

Undervisere gøres i litteraturen også opmærksomme på, at deres klasserumsledelse indirekte påvirker de studerendes karakterarbejde. Det handler f.eks. om hvad underviseren (ikke) accepterer, hvad underviseren (ikke) understøtter m.v. Derudover har underviserens udvælgelse af indholdet i undervisningen betydning, idet dette er et signal om, hvad der tilskrives værdi.

VEU underviserne er også selv bevidste om det stykke arbejde, de står foran:

"Det er vigtigt at vi arbejder aktivt med karakteregenskaber selv – så det er noget vi gør og erfarer på egen krop" (VEU underviser)

Det peges på at arbejde med at danne nye, personlige, mentale modeller for udvikling af mennesker hos underviserne, at have fokus på egenindsigt, at udfordre sig selv, at blive klogere undervejs – og tage egen medicin m.v. Sammenfattende kan det siges med en VEU undervisers ord: *"Dette er også en del af, at være ansat på EAAA" (VEU underviser).*

Derudover foreslås det, at arbejdet med 21st Century Skills inddrages i adjunktforløbet for nyansatte – både med henblik på at kunne undervise i dette, men også for personligt at arbejde med karakteregenskaber i adjunktperioden.

Andet niveau

Det andet niveau handler om at udvikle de studerendes karakter. Her peger litteraturen på nogle overordnede principper, hvoraf nogle allerede er berørt tidligere: Erfaringslæring (oftest med afsæt i Kolb), kollaboration, refleksion (både selvrefleksion og guidet refleksion), mentoring, simulation, træning, eksperimenter m.v. Der fokuseres således både på kognitive processer, men i høj grad også på mere handlingsrettede metoder, idet der synes at herske en opfattelse af, at erkendelse og viden ikke er tilstrækkeligt i karakterudvikling – der skal konkrete handlinger til.

I litteraturen findes en række forskellige konkrete læringsaktiviteter, som har været afprøvede i forbindelse med forskningsprojekter, og vi beskriver nogle af disse i afsnittet "Designmuligheder", hvor VEU undervisere kan hente inspiration til designet af eget arbejde med 21st Century Skills og karakter.

Tredje niveau

Det tredje niveau handler om at udvikle uddannelsesinstitutionen til arbejdet med karakter.

Her peger litteraturen på relativt gængse tilgange til understøttelse af strategiprocesser. Det kræver ledelsesopmærksomhed og støtte til at aktivere de undervisere, som er interesserede, etablering af et understøttende klima og en understøttende kultur, sammenhængende og tværgående indsatser samt etablering af støttestrukturer.

På tredje niveau har VEU underviserne blandt andet blikket rettet mod ressourcer – ressourcer i form af tid til fordybelse og udvikling samt deltagelse i samarbejds- og erfaringsnetværk. Derudover peges der på vigtigheden af en fælles ramme som understøtter arbejdet.

Hvad kan hæmme?

Der nævnes også i litteraturen faktorer, som kan hæmme arbejdet med 21st Century Skills og karakter.

Mange undervisere anser det ikke som deres opgave eller ansvar at medvirke til arbejdet med karakter – og de som påtager sig ansvaret er ofte usikre på, hvordan de skal gøre det.

Samtidig kan det være udfordrende at skulle arbejde med egen karakterudvikling, hvilket vores empiri understøtter.

Underviserne peger blandt andet på følgende:

- Der kan være modstand i undervisergruppen – *"jeg kan blive bange for at trætte organisationen", "kan vi tillade os at undervise i noget, aftagerorganisationerne ikke har ønsket sig?", "jeg har en frygt for, at 21st Century Skills bliver en "hale" som er frakoblet resten"*
- At vi kan hjælpe hinanden med at turde lære et nyt område, hvor der ikke er et specifikt facit – *"jeg er jo ikke psykolog", "man skal jo have noget at komme med"*
- *"Jeg håber ikke, at man oplever, det bliver trukket ned over hovedet på os"*

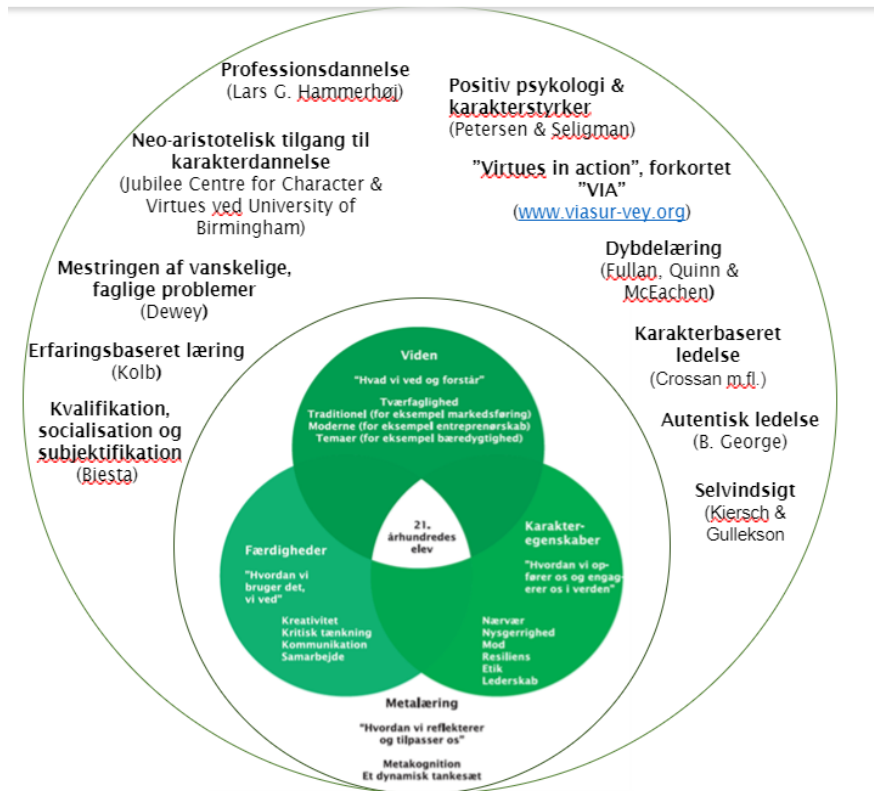
Litteraturen og underviserne peger altså samstemmende på, at det IKKE bør være en "skal opgave" for alle at arbejde med 21st Century Skills og karakter, idet tvang vil give bagslag.

Samtidig rummer empirien også en organisatorisk pointe: *"om man underviser med karakteregenskaber skal ikke være en personlig stillingtagen (lide eller ej), men mere en faglig stillingtagen i forhold til hvad vi skal undervise i. Der er altså tale om en faglig vurdering – ikke den enkeltes "kan lide eller ej" (VEU underviser)*

3.5. Supplerende perspektiver og ressourcer

I kortlægningen af 21st Century Skills inden for efter- og videreuddannelsesområdet, dukkede der mange, spændende perspektiver op, som kan supplere Fadels tilgang (der som tidligere nævnt ikke adresserer VEU direkte). Dette har vi illustreret i figur 3 nedenfor.

Vi inviterer læserne til at gå på opdagelse i denne (ret store) verden om 21st Century Skills, og henviser interesserede til afsnit 7: Litteratur og links til videre læsning og inspiration.

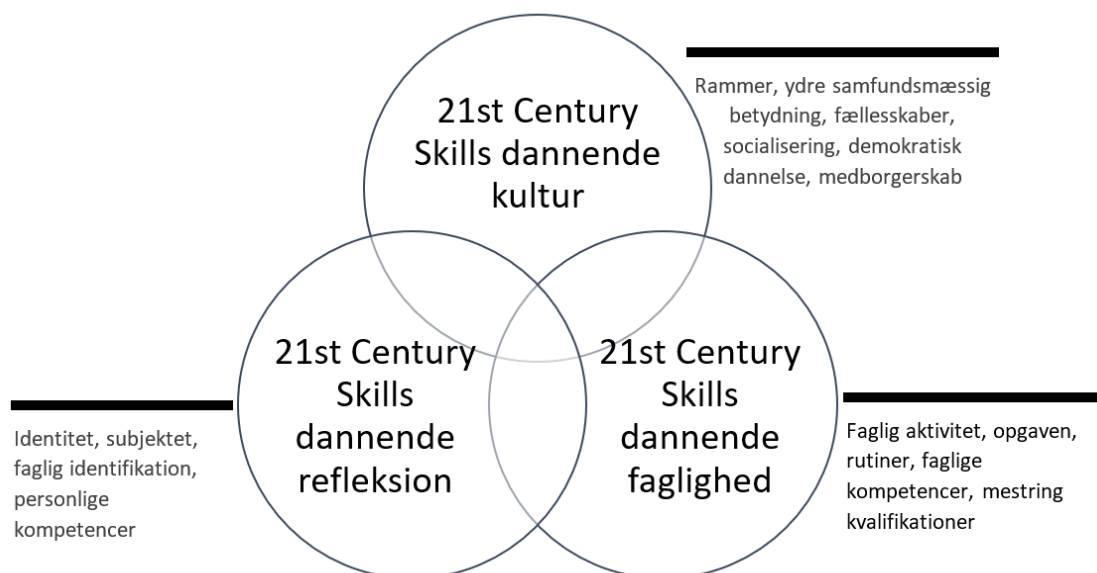


Figur 3: Supplerende perspektiver, egen tilvirkning (efter Fadel m.fl. 2017) 2022.

4. Designmuligheder

I dette afsnit vil vi give bud på designmuligheder af læringsaktiviteter, som kan fremme integrationen af 21st Century Skills på efter- og videreuddannelsesområdet.

Med afsæt i kortlægningen af undervisning i 21st Century Skills og karakterstyrker – både litteratur, ekspertinterviews og erfaringer fra undervisningskollegaer – anbefaler vi at have tre dimensioner for øje (kulturen, fagligheden og refleksionen), når designet af læringsaktiviteter skal fastlægges. De studerendes proces med udvikling og dannelse af deres 21st Century Skills skal formes i samspil med omgivelserne. Det vil – i hver undervisningssituation – være vigtigt at være sensitiv overfor, at hver enkelt studerende har deres egen fag-faglighed, fordi de er ofte, er i en etableret virksomhedskultur og har en historie med sig. Anvendelsen af de tre dimensioner i designet af undervisningen kan understøtte integration af 21st Century Skills.



Figur 4: Egen tilvirkning efter "Tre karakterdannende dimensioner" i "program om karakterdannelse i Erhvervsskolerne", 2020

4.1. Prøvehandling

Begrebet og tilgangen til "prøvehandling" er inspireret af Thorkild Olsen (T. Olsen, 2021), der beskriver, at organisatoriske prøvehandling skal være "konkrete, begrænset i omfang og lette at gå til". Når 21st Century Skills skal integreres på forskellige efter- og videreuddannelse fag og niveauer kan prøvehandling som tilgang og ramme for udviklingen blandt medarbejderne forhåbentlig være hjælpsom.

Tankerne bag organisatoriske prøvehandling er følgende principper, som gerne skal være fælles og aftalte:

Organisatoriske prøvehandling (ibid.)

- En bevidst beslutning
- Markant mindre end et projekt – men større end at vi prøver os frem
- Afgrænset i tid
- Afgrænset i omfang
- Navngiv; hvem der gør hvad, hvornår og hvordan
- Planlæg feedback og en afsluttende kvalificering målt på virkning
- Sidste trin er en vurdering – skal vi videre med mere af det samme, justere det eller stoppe?

Det væsentlig ved at anvende prøvehandling som forandringsværktøj for at integrere 21st Century Skills er, at det vil være "handlingen som giver forandringen". Dette indebærer bl.a. at samarbejde, at fejle og prøve noget andet samtidig med, at der udvikles en fælles praksis, og de involverede bliver klogere – sammen.

4.2.Læringsaktiviteter

Læringsaktiviteter er en delmængde af selve undervisningsdesignet, men hver enkelt læringsaktivitet skal hjælpe med, at organisere en tidsenhed (i eller udenfor undervisningsrummet) for at nå en delmængde af undervisningens læringsmål.

Grupperede læringsaktiviteter

<p>Refleksion</p> <p>Refleksion står i centrum for at integrere 21st Century Skills i undervisning</p> <p>– både individuel og guidet selvrefleksion mv.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Søge at forbinde teori med det virkelige liv i en refleksionslogbog eller læringsportfolio (udviklende spørgsmål: Hvad er effektiv ledelse? Hvilke positive og negative konsekvenser af din tilgang til ledelse? Hvordan kan dine individuelle refleksioner konkret udmønte sig i en – social - praksis?• Analyse af poesi, romaner, film m.v. – gerne provokerende.• Refleksionsøvelser der tydeliggør forskellen på den type person jeg er, og den jeg ønsker at være, eks. med afsæt i VIA karakterstyrketesten• Udarbejde personlige livshistorier, som understøtter refleksioner over hvem man er, og hvorfor man er blevet den, man er? <p>Empiriske pointer fra undervisere:</p> <ul style="list-style-type: none">• De studerende skal tage deres egne valg af, hvad god ledelse/det gode er for dem - på et reflekteret grundlag.
---	---

	<ul style="list-style-type: none">• Refleksionen bidrager til at kvalificere de ting, hvor de studerende (og os selv) ellers er hurtige på aftrækkeren. Sørg for at stille spørgsmål ved de hurtige logikker.
Bring dig selv i spil – sammen med andre	<ul style="list-style-type: none">• Rollespil (kombineret med feedback og målsætning). Formål: At tydeliggøre bias, foretrukken adfærd, at kunne sætte sig i andres sko m.v.• Simulation af vanskelige praksissituationer• Eksperimenter som udfordrer vores kognitive biases• Ledelsesudviklingsportfolio – 15 mindre opgaver (selvvurdering, 360 feedback, personligt ledelsesgrundlag m.v.)• Træning i etisk beslutningstagning (cases og scenarier hvor forskelle i værdier bliver tydelige)• Mentoring <p>Empiriske pointer fra undervisere:</p> <ul style="list-style-type: none">• Brug karakterstyrker som en del af didaktikken eks. lad dem bruge "mod" bevidst som styrke, når de skal træne samtaler og interviews• I vejledning på afgangprojekter (AU/diplom) - kan få bevidstheden om karakterstyrkerne og metarefleksion ind i vejledningen ift. opgaveskrivning
En narrativ tilgang – hvordan fortælles historien?	<ul style="list-style-type: none">• De studerende præsenterer sig selv via et symbol, der fortæller hvem de er (evt. med guidende spørgsmål).• Lav en 3 min. personlig fortælling om noget du tror på som den du er. Indspil denne. Fortællingerne afspilles på holdet (i gruppen): Træning i empati og perspektivskifte, perspektivbevidsthed, at tage andres perspektiv.• Skriv en historie om én af dine styrker – gå ud og anvend den efterfølgende• Studenterstyrede workshops: Vælger en dyd og forbereder en workshop for de øvrige• Specielt for HR fagene. Undervise de studerende i at arbejde med karakterudvikling i hjemorganisationen. Kan også være et parameter i rekruttering (hvem er du?)

4.3. To konkrete eksempler på læringsaktiviteter

De følgende to eksempler er konkrete aktiviteter, som er præsenteres i litteraturen om 21st Century Skills undervisningsprocesser af ledere på Business schools og MBA-uddannelser. Begge de valgte metoder har fokus på ikke blot at lade de studerende vide, *hvad der er godt*, men faktisk at *gøre det gode*. Formålet med "Giv stemme til værdierne" og "Guidet selvrefleksion" er hjælpe den enkelte studerende til at opdager egne dominerende adfærdspræferencer – samtidig med at processerne fungerer som interventioner i karakterudvikling. Netop ved at lade de studerende arbejde sammen og dele refleksioner og erfaringer gives de mulighed for at spejle sig selv - og genkende andres følelser, tanker eller adfærd - i et trygt læringsmiljø.

Giv stemme til værdierne (giving voice to values (GVV))

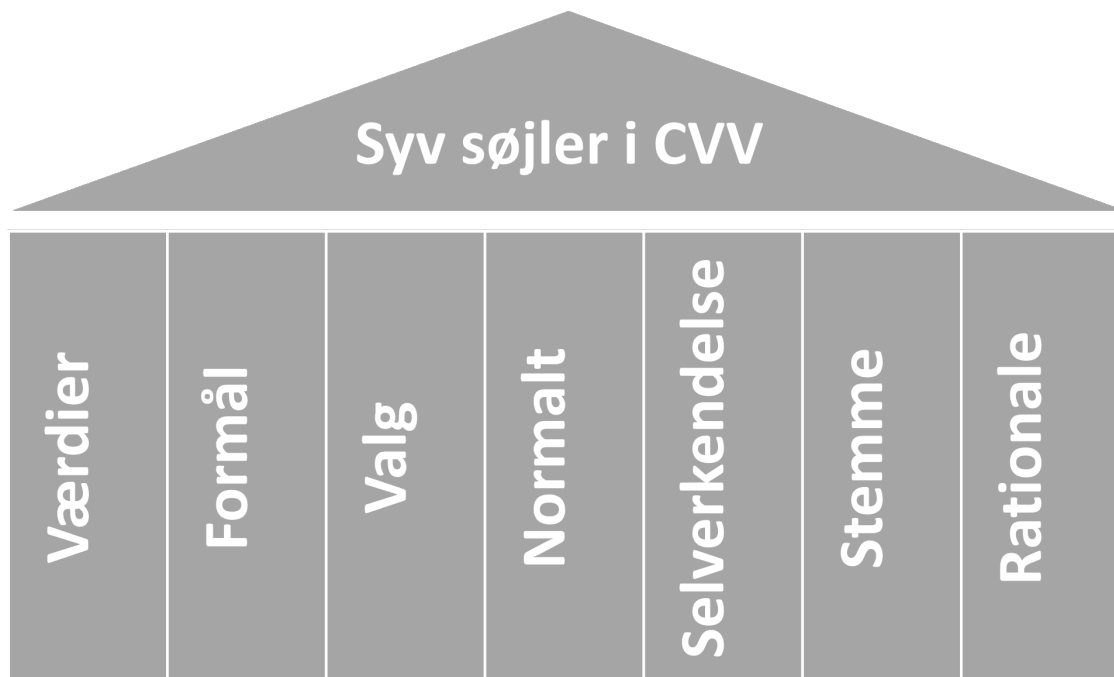
Giving Voice to Values (Gentile, 2012) er en handlingsorienteret tilgang til at udvikle de færdigheder, viden og engagement, der kræves for handle på baggrund af egen værdier, og kunne praktisere værdibaseret ledelse. At give stemme til værdier er grundlæggende en re-framing - det vil sige i stedet for at spørge "hvad er det rigtige at gøre?" flyttes fokus til at agere og handle på egne værdier. Det kan gøres ved at stille sig selv spørgsmålene:

- Hvad nu hvis jeg skulle handle ud fra mine værdier?
- Hvad ville jeg sige og gøre?
- Hvordan kan jeg være mest effektiv?

Brugen af GVV kan ses som en opfordring til at fokusere på at forbedre det enkelte menneskes konkrete adfærd og handlinger, og dermed tilbyder GVV mere end blot en etisk beslutningstagning og forståelse af værdierne. Det er ikke nok at vide, hvad der vil være det rigtige at gøre i forskellige situationer – det vigtige er at vide, hvordan man skal gøre det rigtige og gøre det effektivt.

"[...]rather that thinking your way into a different way of acting, it was more effective to act your way into a different way of thinking..." (Mary C. Gentile, 2012)

GVV kan fremstilles i en model med 7 søjler/indsigter, og ved hjælp af de tilhørende støttespørgsmålene til hver søjle, kan de syv indsigter indfange forståelsen for GVV og gøre det lettere for mennesker at handle på baggrund af deres værdier.



Figur 5: Egen tilvirkning fra: Giving Voice to values af Gentile, M. (2012)

Værdier: Hvad er mine værdier? hvad er *ikke* værdier?

Formål: Hvad er dit formål? Hvad arbejder du virkelige for? Hvad er vigtigt for dig, og hvornår giver dit arbejde mening?

Valg: Har du et valg i forhold til at give dine værdier en stemme? Tror du på, at du har et valg? Hvordan kan du gøre det muligt at føle, at du har et valg?

Normalt: Er det en normal del af dit arbejdsliv at handle ud fra dine værdier? Er det undtagelsen?

Selverkendelse: Er du den type, som kan give stemme til, og handle på, dine værdier? Hvis ikke, hvad kan du så gøre for at hjælpe dig selv til at føle dig mere tryk og forstå, at du kan gøre det?

Stemme: Hvordan kan du finde din egen stemme? Er der nogle strategier og taktikker, du kan bruge til at finde og blive tryk ved stemmen? Hvordan og hvor ofte skal du træne det?

Rationale: Hvordan kan du forberede dig på de reaktioner, som kunne komme på baggrund af, at du giver stemme til dine værdier? Hvordan kan du respondere? Hvordan kan du øve dig på at give respons?

Giv stemme til værdierne (GVV) kan både være en individuel refleksionsøvelse eller en øvelse koblet op på fag-fagligheden og konteksten, som den studerende er i. Slutteligt

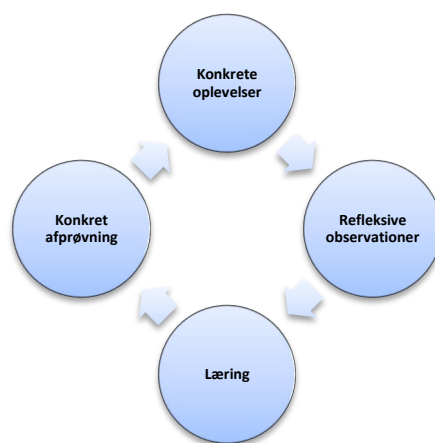
kan det være en rollespilsøvelse, som er designet til, at de studerende skal løse etiske problemstillinger ved at give stemme og handlinger til deres værdier i forskellige etisk udfordrende ledelsesscenarier.

Guidet selvrefleksion

"Refleksion er ikke noget, der gøres mod en leder, men noget ledere må gøre for sig selv"
(Kiersch & Gullekson, 2021)

Denne procesmodel for guidet selvrefleksion tager afsæt i *Developing character-based leadership through guided self-reflection* (Kiersch & Gullekson, 2021). Det er en skabelon til at facilitere de udviklingserfaringer, som de studerende på efter- og videreuddannelse både bringer med ind i undervisningsrummet, og som de oplever, at de får undervejs på studiet.

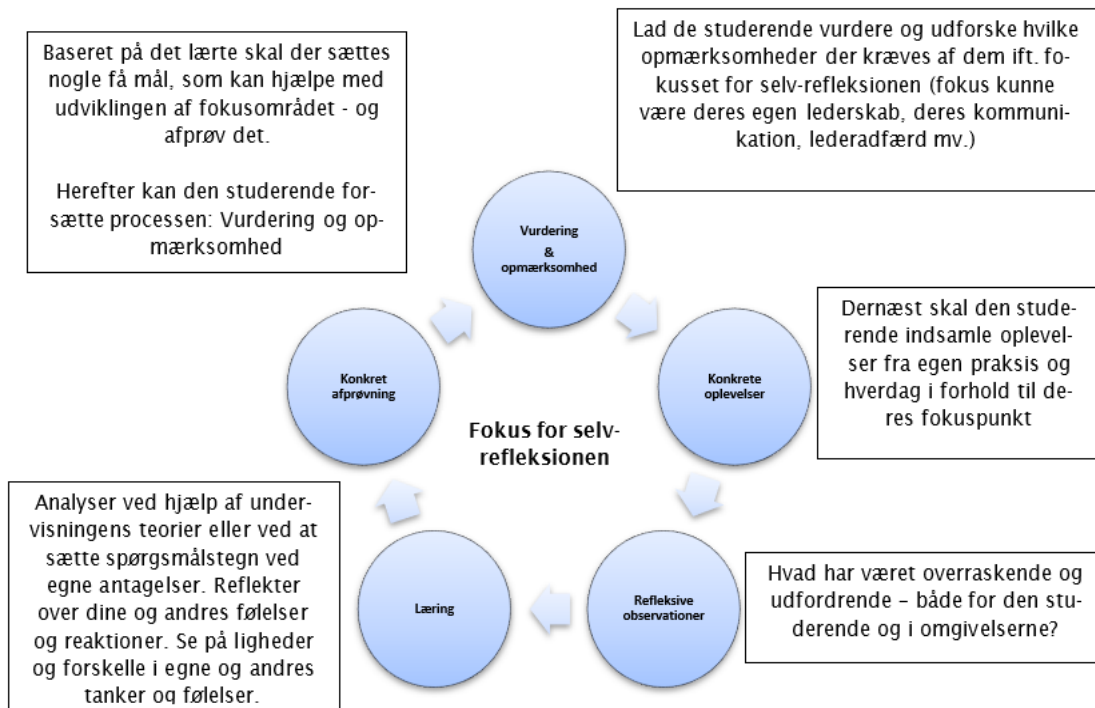
Procesmodellen tager afsæt i Kolbs (1984) erfaringsbaserede læringsteori. Ifølge erfaringsbaseret læringsteori sker læring i en dialektisk, cyklisk proces, der involverer fire komponenter: Konkrete oplevelser, reflekterende iagttagelse, abstrakt konceptualisering og aktive eksperimenter.



For at refleksionen kan understøtte den studerendes udvikling er der tre nøgle-aktiviteter, som skal være del af den guidede selvrefleksion:

1. Ens egne antagelser skal udfordres
2. At tage hensyn til andre mennesker
3. Man skal engagere sig i følelsesmæssig bevidsthed

Derfor er "Procesmodel for guidet selv-refleksion" (Figur 6) suppleret med en ekstra fase, hvor den studerende skal vurdere egne indsatser. Dernæst har modellen en skærpet opmærksomhed på de tre nøgleaktiviteter – opmærksomhed på egne antagelser og deres indflydelse, påvirkningen og hensynet til dem der omgiver os og brugen af sanserne til at være følelsesmæssig bevidst.



Figur 6: Egen tilvirkning efter Kiersch & Gullekson (2021)
En proces model til guidet selv-refleksion

Idet de studerende gennemfører modellen, skal de have fokus på, hvordan deres egne forudgående antagelser om oplevelser kan "skygge" for nye erkendelser, og hvis de lykkes med at agere med "kritisk inspektion" på oplevelserne kan det føre til et udvidet perspektiv og en større forståelse af komplicerede oplevelser.

Når *guidet selvrefleksion* bruges effektivt, kræver det, at de studerende virkelig undersøger deres oplevelser, mens de udfordrer deres antagelser, overbevisninger og værdier. I denne proces vil de studerende omsætte deres erfaringer til dybere læring og udvikle deres lederskab gennem styrket selvbevidsthed.

Denne øgede selvbevidsthed kan betragtes som et vigtigt resultat af udvikling i sig selv (som det f.eks. er inden for rammerne af autentisk lederudvikling), men det anses ikke for at være slutmålet for guidet selvrefleksion. Slutmålet er at anvende denne selvbevidsthed til at forbedre sig selv, udvikle færdigheder og ændre adfærd for at tilpasse sig en forbedret praksis.

5. Efterskrift

Som skrevet tidligere fremmer en sammenhængende tværgående indsats mulighederne for at arbejde med 21st Century Skills og karakter får "et liv" på EAAA. Dette gælder også for VEU området, hvor der i løbet af 2022 har været mange oplæg samt drøftelser om temaet og allerede i skrivende stund ses tegn på, at arbejdet er begyndt, selv om den formelle strategiske indsats først er planlagt til 2023.

Enkelte VEU undervisere laver prøvehandlinger i form af at undersøge mod og nysgerrighed, bringe karakteregenskaber i spil i forbindelse med vejledningssituationer, italesætte karakteregenskaberne i forbindelse med opstart af moduler og introduktionen til vores pædagogik: "I skal lære metakompetencen refleksion" m.v.

Det tyder på, at nogle undervisere allerede har fundet en motivation til at bringe karakterstyrkerne i spil i form af konkrete handlinger.

Derudover er 21st Century Skills blevet debatteret i løbet af hele 2022 på Ledelse & HR i forbindelse med en igangværende revision af kompetencecentrets pædagogiske grundlag, ligesom det har været drøftet i forskellige faggrupper.

Per Bak Svendsen og Pernille Henriksen samt Jørgen Beck har påtaget sig et særligt ansvar for processen med at understøtte den fremadrettede strategiske indsats med 21st Century Skills på VEU området – og har sammen med de ansatte på Ledelse & HR bidraget til empirien i dette projekt – det skal I alle have en stor tak for!

Afslutningsvis håber vi, at projektets resultater vil understøtte det fortsatte arbejde med at integrere 21st Century Skills på VEU området.

6. Litteratur og links til videre læsning og inspiration

Nationalt videncenter for læsning:

<https://videnomlaesning.dk/literacydk/21st-century-skills/>

- Berthelsen, U. D. (2016). *21st century skills: Om det 21. Århundredes kompetencer—Fra arbejdsmarkedspolitik til allemandseje*. http://literacy.dk/wp-content/uploads/21st-century-skills-Ulf-Dalvad_Berthelsen.pdf

Karakteregenskaber på udenlandske universiteter

The Oxford Character Project

<https://oxfordcharacter.org/leadership-and-character/heart-art-character>

<https://oxfordcharacter.org/research/character-and-responsible-leadership>

<https://oxfordcharacter.org/resources/ocp-academic-seminar-leader-character-in-business>

JubileeCentre, University of Birmingham

<https://www.jubileecentre.ac.uk/1606/character-education/publications>

<https://www.jubileecentre.ac.uk/>

Leader Character Framework - Ivey University

<https://www.ivey.uwo.ca/leadership/research-resources/leader-character-framework/>

Giving Voice to Values (GVV)

Gentile, Mary C. (2012), *Giving Voice to Values: How to Speak Your Mind When You Know What's Right*. Yale University Press

Darden School of Business - en beskrivelse af deres anvendelse af GVV til værdidreven udvikling på businessuddannelser og på arbejdspladsen:

<https://www.darden.virginia.edu/ibis/initiatives/gvv>

Video: En kort introduktion til GVV med Mary C. Gentile https://www.youtube.com/watch?v=9gKie7qSimc&list=RDLV9gKie7qSimc&start_radio=1&rv=9gKie7qSimc&t=4

Video: 1 times forelæsning om GVV med Mary C. Gentile <https://www.youtube.com/watch?v=YlpBywBprBA>

VIA karakterstyrker:

Podcast: The Psychology Podcast: Ryan Niemiec and Robert McGrath: Ignite Your Character Strengths

https://podcasts.google.com/feed/aHR0cHM6Ly9mZWVkcyc5zaW1wbGVjYXN0LmNvbS80S1ZLZ3Rlcg/episodes/MDFIMjlzNzlwMjllNDhmMmI3YzdiN2VIOTY3ZDUyOGI?hl=da&ved=2ahUKewijs_Pxkr_7AhW6SPEDHZyFD-kQjrkEegQICBAF&ep=6

VIA karakterstyrker, inkl. gratis test: <https://viacharacter.org/>

- McGrath, R. E. (2018). What Is Character Education? Development of a Prototype. *Journal of Character Education*, 14(2), 23–35.
- Kristjánsson, K. (2013). Ten Myths About Character, Virtue and Virtue Education—Plus Three Well-Founded Misgivings. *British Journal of Educational Studies*, 61(3), 269–287. <https://doi.org/10.1080/00071005.2013.778386>

Deeper Learning

- Sunesen, M., Gamlem, S., & Kirkegaard, P. O. (2021). Hvad ved vi om deeper learning? *Kognition & Paedagogik*, 31(121), 46–58.

Anvendt litteratur

- Arnt Louw, Antje Gimmler, & Thomas Rohde Skovdal Albrechtsen. (2020). *Program om karakterdannelse på erhvervsuddannelserne: Opsamling på forundersøgelse - januar 2020*.
- Bennet, N., & Lemoine, G.J., What VUCA really means for you, Harvard Business Review, Jan.-Febr.2014, <https://hbr.org/2014/01/what-vuce-really-means-for-you>.
- Crossan, M., Mazutis, D., Seijts, G., & Gandz, J. (2013). Developing Leadership Character in Business Programs. *Academy of Management Learning & Education*, 12(2), 285–305. <https://doi.org/10.5465/amle.2011.0024a>
- Elkjær, B. (2012). Et indblik i pragmatisk læringsteori—Med udsigt til fremtiden. I K. Illeris (Red.), *49 tekster om læring*. Samfundslitteratur.
- Fadel, C., Bialik, M., & Trilling, B. (2017). *Fire-dimensional uddannelse: Kompetencer til at lykkes i det 21. århundrede* (Søren Søgaard, Overs.; 1. udgave). Dafolo : [sælges på internettet].
- Gentile, M. C. (2012). *Giving voice to values: How to speak your mind when you know what's right*. Yale University Press.
- Illeris, K. (2012). *49 tekster om læring*. Samfundslitteratur.
- Kiersch, C., & Gullekson, N. (2021). Developing character-based leadership through guided self-reflection. *The International Journal of Management Education*, 19(3), 100573. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100573>
- Kolb, D. (1984). Experiential Learning: Experience As The Source Of Learning And Development. I *Journal of Business Ethics* (Bd. 1).

- Lavy, S. (2020). A Review of Character Strengths Interventions in Twenty-First-Century Schools: Their Importance and How they can be Fostered. *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 573–596. <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9700-6>
- Olsen, M. R., & Olsen, S. Ø. (2022). *21st Century Skills—Karakteregenskaber på fuldtidsuddannelserne på Erhvervsakademi Aarhus*. Erhvervsakademi Aarhus, Forsknings- og Innovationsafdelingen.
- Olsen, T. (2021). Prøvehandlinger—Genvej til bæredygtig udvikling. *Erhvervspsykologi*, 2021(19), 54–71.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *The American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Wahlgren, B. (2010). *Voksnes læreprocesser: Kompetenceudvikling i uddannelse og arbejde*. Akademisk.