





Anerkendelse af undervisning

Danske Universiteter
Universities Denmark

Udgivet af:
Danske Universiteter
Fiolstræde 44, 1. th.
1171 København K
www.dkuni.dk

ISBN: 978-87-90470-06-7
November 2015
Redaktion: Nikolaj Borg Burmeister og Malene Kristensen

Denne publikation kan ved tydelig kildeangivelse frit kopieres.

Foto:
Forside (venstre), side 8 og 22 (nederst): Steen Høyer
Forside (højre), side 17 og 25: Aarhus Universitet
Forside (midten), side 16 og 21: Roskilde Universitet
Side 5: Uffe Weng
Side 6, 11 og 14: Martin Ørsted
Side 9 og 20: Danmarks Tekniske Universitet
Side 10, 13 (øverst) og 19: Tao Lytzen
Side 13 (nederst): Bjarke MacCarthy
Side 15 og 18: Aalborg Universitet
Side 22 (Øverst): Jakob Boserup
Side 24: IT-Universitetet i København
Side 26: Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet

Indholdsfortegnelse

Forord . . . 5

Kapitel 1: Strategisk fokus på uddannelse og undervisning . . . 6
Forskningsbaseret undervisning . . . 7
Strategier med fokus på uddannelse og de studerende . . . 8
Evalueringer . . . 9

Kapitel 2: Undervisning som karrierebooster . . . 10
Fokus på undervisningskompetencer . . . 11
Undervisning indgår i lønforhandlingerne . . . 13
Medarbejderudviklingssamtaler . . . 14
Priser til dygtige undervisere . . . 15

Kapitel 3: Kompetenceudvikling . . . 16
Forskningsbaseret pædagogik til forskningsbaserede uddannelser . . . 17
Adjunktpædagogikum som kvalificeringsstrategi . . . 18
Universitetspædagogik for alle nyansatte eksterne undervisere . . . 19
Pædagogisk uddannelse gennem hele karrieren . . . 20
Uddannelse af studieledere . . . 21

Kapitel 4: Kvalitetssikring i fællesskab . . . 22
Undervisningsseminarer . . . 23
Kursusklynger - fra individuelt ansvar til fælles kursusudvikling . . . 24
Erfarne undervisere vejleder de yngre . . . 25
Samarbejde om undervisning . . . 26

Forord

Undervisning har stor betydning for universiteterne og deres ansatte. Vi ønsker, at den anerkendelse, som undervisning får og fortjener, tydeliggøres for alle aktører, så de danske universitetsuddannelser kan blive endnu stærkere. Med andre ord er universitetssektorens fælles standpunkt, at anerkendelse af undervisningen er og skal være en del af hverdagen, hvis de videnskabelige medarbejdere skal føle sig motiverede til løbende at udvikle den forskningsbaserede undervisning og inddrage de studerende i forskningen.

Universiteterne arbejder aktivt på at gøre det attraktivt at undervise og på at anerkende undervisning i løbet af forskernes karriere – helt på linje med forskning. Vi satser på at skabe en meningsfuld balance mellem universiteternes mange formål, fra forskning og uddannelse til innovation og samarbejde med omverdenen. Opgaverne skal med andre ord tænkes sammen, og ingen opgaver skal være finere end andre. Denne balance afspejler sig også i, at videnskabeligt personale skiftevis omtales som forskere og undervisere.

Danske Universiteter ønsker at gøre op med forestillingen om undervisningsopgavens manglende anerkendelse. Første skridt er at få fakta på bordet. Derfor har vi udformet denne folder. Den giver et indblik i hverdagen med arbejdet for at anerkende undervisning på universiteterne. Vi ønsker med de valgte cases at vise, at der på universiteterne er stort fokus, stor initiativrigdom og stort engagement i undervisningsopgaven – både fra individuelle lærerkræfter, fra lærergrupper og fra hele institutioner.

Vores ønske er at synliggøre, hvordan undervisning prioriteres, udvikles og anerkendes på universiteterne. Alene forarbejdet med at indsamle cases fra de otte universiteter kastede således mange gode eksempler af sig – alt for mange til at de kan rummes i denne korte folder. Men selv med udgangspunkt i de få cases, der beskrives i folderen, vises det tydeligt, at god og inspirerende undervisning er en dagsorden, som går på tværs af alle universiteterne. Og en indsats, der i høj grad er fokus på.

Folderen er inddelt i fire kapitler. Det første kapitel viser universiteternes prioritering af, at uddannelse står centralt i strategilægningen og dermed i den overordnede selvforståelse.

Dernæst følger et kapitel om vigtigheden af, at undervisningskompetencer har betydning for underviserne og kan være karrierefremmende – ligesom forskning og andre opgaver. Det kan blandt andet komme til udtryk i ansættelser, aflønning, medarbejdersamtaler (MUS) og i undervisningspriser.

Naturligvis forudsætter prioritering af undervisning også, at der afsættes ressourcer til kompetenceudvikling, herunder pædagogisk efteruddannelse for underviserne og studielederuddannelse. Som det fremgår af folderens tredje kapitel, er netop kompetenceudvikling et vigtigt satsningsområde for universiteterne.

Endelig er det afgørende, at anerkendelse og fokus på undervisningsopgaven ikke alene manifesteres fra institutionens ledelse. Den har også stor betydning medarbejderne imellem. Derfor er der i sidste kapitel lagt vægt på, hvorledes kvalitetsudvikling af uddannelser og undervisning finder sted i kollegiale fællesskaber.

Vi håber, at de valgte cases kan give omverdenen et indblik i universiteternes indsatser for at fremme og prioritere undervisning, og at de dermed kan være med til at styrke dialogen og den fortsatte udvikling, som har så stor betydning for uddannelsernes kvalitet.

God læselyst.



Rektor Hanne Leth Andersen
Formand for Rektorkollegiets Udvalg om Uddannelsespolitik

Kapitel 1: Strategisk fokus på uddannelse og undervisning

Samspillet mellem forskning og undervisning er dét, der gør universiteter til universiteter. Det er i denne kombination den forskningsbaserede undervisning opstår. Og forskningsbaseret undervisning er hjerteblod for universiteterne.

Forskningsbaseret undervisning findes derfor overalt på universiteterne, og der gøres en stor indsats for at knytte forskning og undervisning tættest muligt sammen. Det sker eksempelvis ved at involvere de studerende direkte i forskningen – f.eks. i forbindelse med projektarbejde eller særlige talentforløb. Det giver stor værdi for de studerende, men også for forskerne, der opnår nye perspektiver på og ny dybde i deres faglige arbejde. Denne sammensmeltning er en hjørnesten i anerkendelsen af både de studerendes og forskernes undervisningsindsats. I det følgende vil cases fra Aarhus Universitet og Roskilde Universitet illustrere, hvorledes universiteterne arbejder med dette.

Den forskningsbaserede undervisnings vigtighed afspejler sig i universiteternes strategier. Her definerer universiteternes deres centrale opgaver. Og undervisning er et uomgængelig element i strategierne. Gennem strategierne synliggør universiteternes ledelser vigtigheden af undervisning. Det er Syddansk Universitets strategiske satsning på den studerende i centrum en flot illustration af, som vi også skal se her i kapitlet.

Anerkendelse kan også finde sted gennem prioritering af uddannelser med høj kvalitet. Det kommer eksempelvis til udtryk i kvalitetssikring og –udvikling, som er et væsentligt ansvar for universiteterne. Sådan har det altid været, og det vil højst sandsynligt kun blive mere tydeligt i forbindelse med institutionsakkrediteringerne. Danmarks Tekniske Universitets arbejde med akkrediteringer og evalueringer er et godt eksempel på, hvordan denne opgave kan løses meningsfuldt og sammenhængende.

En mere formel indgangsvinkel til anerkendelse af undervisning kan man se i den udbredte brug af undervisningsportfolio på de danske universiteter. En undervisningsportfolio er en samlet beskrivelse af en undervisers erfaringer med og refleksioner over undervisning, som regel anvendt ved ansættelser. Anvendelsen af portfolierne i forbindelse med ansættelse ved forskerstillinger er med til at tydeliggøre, at undervisning er en vigtig opgave på universiteterne. Samtidig sikrer man, at ansøgerne har gode pædagogiske og didaktiske kompetencer. Vi har her i kapitlet valgt at eksemplificere dette med Syddansk Universitets arbejde med undervisningsportfolio.



Forskningsbaseret undervisning

Det særlige ved universitetsundervisning er, at den er forskningsbaseret. Universiteterne opfatter forskning og undervisning som to sammenflettede størrelser. Der tales til tider om "samproduktion", og for en medarbejder kan det være vanskeligt helt præcis at sige, hvor forskning hører op, og undervisning begynder. Det er praksis for et universitet – og det er en værdi, som universiteterne søger at beskytte.

Forskningsbaseret undervisning kan udvikles og udformes på mange forskellige måder, og selvom forskningsbaseringen ikke i alle tilfælde er ensbetydende med, at undervisningen varetages af en forsker, så tilstræber universiteterne at sikre en løbende kontakt mellem forskere og studerende. Det handler også om at anerkende, at videnskabelige medarbejdere kan være motiverede af såvel forskning som undervisning, og at netop samspillet fører spændende nyudviklinger med sig. Forskningsbaseringen af undervisning illustreres her med to cases fra Aarhus Universitet og en case fra Roskilde Universitet.

AARHUS UNIVERSITET

Talentforløb på fysik
På Institut for Fysisk og Astronomi på Aarhus Universitet har fysikstuderende på bachelordelen siden 2013 haft mulighed for at følge et særligt talentforløb. De studerende på talentforløbet arbejder selvstændigt under vejledning fra bl.a. post docs. På andet og tredje år bliver de tilknyttet en forskningsgruppe, som de følger et halvt år, hvorefter de fortsætter til en ny.

De arbejder således sammen med i alt fire forskningsgrupper om diverse opgaver, hvilket giver dem en forstærket fysikoplevelse, nye kompetencer og en masse erfaring. Ligeledes er det motiverende for de videnskabelige medarbejdere at arbejde sammen med studerende, som har mod på faglige udfordringer på et højere niveau.

Der er lige nu seks studerende i gang på talentforløbets tredje år og fem på andet år, mens sytten er startet på første talentmodul på første år; disse tal skal ses i forhold til et årligt optag på over 100 på bacheloruddannelsen i fysik. Talentforløbet skal ses i sammenhæng med universitetsledelsens strategi om at øge studieaktiviteterne for særligt talentfulde og motiverede bachelorstuderende.

UNIVERSITAS ROSKILDENSIS · IN TRANQUILLO MORS · IN FLUCTU VITA ·

Involvering i forskningsprojekter
Roskilde Universitet satser på en uddannelsesform, hvor undervisning, forskning og erfaringsbaseret læring samtænkes og ligevægtes. Et konkret tiltag er at involvere de studerende direkte i forskning, hvilket eksempelvis på Pædagogik og Uddannelsesforskning har betydet, at 59 studerende er blevet sat sammen med fem forskere om et forskningsprojekt om Unges Læreprocesser i og omkring Erhvervsuddannelser. De studerende havde bl.a. til opgave at indsamle oplysninger og for at kvalificere forskningsspørgsmål, metoder og teoretiske greb, deltog de studerende i et startseminar, hvor fem forskere indtog en vejlederfunktion og siden fulgte hver projektgruppes arbejde indgående.

De studerendes omfattende indsamling af materiale bidrog til forskernes videre arbejde og indgik i forskningsprojektets samlede vidensproduktion. Dermed udvidede de studerendes involvering forskernes undersøgelse af ungdom og udsathed. Foruden det faglige udbytte ved samarbejdet betød den delte, kollaborative praksis også en forandring i de sociale relationer mellem studerende og forskere. Forskerne oplevede, at de studerende deltog med højere grad af forpligtelse, motivation og engagement end ved traditionel undervisning, mens de studerende fik en unik mulighed for at opleve et forskningsfællesskab helt tæt på. Samtidig blev traditionelle modsætninger i arbejdsrelationen mellem vejledere og studerende opløst i samarbejdet.

AARHUS UNIVERSITET

Aarhus Universitet: Feltkurser på biologi
Biologistuderende på kandidatuddannelsen på Aarhus Universitet har mulighed for at følge et eller flere kurser, hvor de udfører eksperimentelle undersøgelser af biologiske problemstillinger under ophold på en feltstation eller et forskningsskib. Formålet med feltkurserne er at give de studerende erfaring med at definere og gennemføre forskningsprojekter. Desuden giver kurserne de studerende mulighed for at afprøve forskningsfaglige metoder i praksis. Kurserne består typisk af en teoretisk og en praktisk del.

Strategier med fokus på uddannelse og de studerende

Et universitet kan ikke eksistere uden undervisning. Derfor er undervisningen og de studerende på den ene eller den anden måde centrum for alle universiteternes virke. Den overbevisning kan findes på alle universiteter og afspejler sig i alle deres strategier.

Med strategierne sender universiteterne dermed et klart signal om vigtigheden af undervisning, og det medvirker til at skabe grundlaget for anerkendelse af undervisningsopgaven. Mere konkret afspejler strategierne sig i udmeldinger som eksempelvis krav om, at studerende skal møde topforskere allerede fra første semester og en stærk reduktion af muligheden for at "frikøbe" sig fra undervisning gennem eksterne bevillinger.

De studerende i centrum

Et godt eksempel på strategisk satsning på undervisning kan findes ved Syddansk Universitet. Syddansk Universitet iværksatte i 2010 et femårigt strategisk projekt med titlen: "De studerende i centrum".

Formålet med projektet var at skabe inspirerende læring, levere kompetent service og skabe et motiverende miljø for alle studerende på Syddansk Universitet med henblik på både at øge de studerendes faglige udvikling og deres trivsel. Med strategien og en række konkrete initiativer sætter universitetet dagsordenen for undervisernes dagligdag og tydeliggør universitetets prioritering af uddannelse.

Et overordnet strategisk tiltag i "De studerende i centrum" var at udvikle og implementere fælles bærende principper for al undervisning på SDU. De valgte principper, aktiverende undervisning og aktiv læring, er inspireret af begrebet student-centred learning, som fokuserer på at fremme de studerendes læringsaktiviter i og uden for undervisningslokalet. SDUs studerende, undervisere, TAP og ledelse har i fællesskab ansvar for at principperne udvikles, praktiseres og understøttes. Principperne er således blevet indskrevet i de relevante kvalitetspolitikker og i alle studieordninger og hvert fakultet har udarbejdet en lokal model for udmøntningen og indarbejdet denne i beskrivelserne af uddannelsernes undervisnings- og læringsaktiviteter.

Herudover understøtter SDU Universitetspædagogik implementeringen af de bærende principper gennem en række indsatser såsom kompetenceudviklingstilbud i form af kurser for undervisere og uddannelsesudviklere, metoder til og rationaler bag aktiverende undervisning og aktiv læring italesættes, afprøves og diskuteres på det obligatoriske universitetspædagogikum, og et digitalt idekatalog inspirerer med gode praksiseksempler.

Fokus på den studerende i centrum bliver blandt andet konkretiseret og synliggjort gennem den årlige konference Teaching for Active Learning, som fastholder fokus på de bærende principper for uddannelser på SDU.



Evalueringer

Evalueringer er en del af undervisningsopgaven og gennem de sidste 15 år har der været et særligt fokus på at bruge disse som en del af kvalitetssikringen af uddannelserne.

Evaluering finder sted på flere niveauer: det kan handle om sammenhæng og kvalitet i det konkrete undervisningsforløb, i det enkelte semester eller i den samlede uddannelse. Metoderne kan være meget forskellige og afgøres eksempelvis af de ansvarlige studienævn.

Med overgangen til institutionsakkreditering er det blevet tydeliggjort, at universiteterne har ansvaret for udviklingen af uddannelserne og deres kvalitet.

Det betyder en større synlighed af uddannelsesopgaven og vigtigheden af kvalitetssikring internt på universiteterne. Og det smitter af på anerkendelsen af undervisningsopgaven, som følgende eksempel fra Danmarks Tekniske Universitet viser.

Evalueringer og institutionsakkreditering

I 2014 blev Danmarks Tekniske Universitet som et af de første danske universiteter institutionsakkrediteret. Med akkrediteringen fulgte ansvaret for at sikre løbende og systematiske evalueringer af uddannelsesudbuddet.

Siden 2007 har Danmarks Tekniske Universitet gennemført interne uddannelsesevalueringer parallelt med de eksterne uddannelsesakkrediteringer, der fandt sted i perioden 2008-2013. Denne velafprøvede model er blevet videreført som en del af den proces for uddannelsesevalueringer, som er indført i forbindelse med institutionsakkrediteringen.

Uddannelsesevalueringerne af Danmarks Tekniske Universitets ca. 70 uddannelser gennemføres i en turnus på seks år. Målet med evalueringerne er at sikre og udvikle uddannelsernes kvalitet gennem bl.a. inddragelse af eksterne fagfællers, studerendes og alumners vurderinger. Processen inkluderer en selvevalueringsrapport, panelmøder mellem repræsentanter for uddannelsen og eksterne eksperter, et internt panelmøde med repræsentanter (herunder undervisere og studerende) for en anden DTU-uddannelse, og en diskussion af visioner og handlingsplaner for uddannelsen mellem studieleder(e), dekan(er) og institutdirektør(er).

Gennem hele processen står institutledelse, studieleder, studienævn og dekan centralt. Dermed gøres det tydeligt, at universitets ledelse – fra studieleder til dekan – tager ansvar for uddannelserne og deres udvikling. Det sender et klart signal om, at uddannelse er af største vigtighed.



Klar til møde med det eksterne evalueringspanel: Dekan, studieleder, studienævnsformand, undervisere, studerende og administrative medarbejdere

Kapitel 2: Undervisning som karrierefremmende aktivitet

Universiteternes videnskabelige medarbejdere omtales ofte som forskere. Det kan give anledning til at tro, at de først og fremmest er forskere og kun sekundært undervisere.

I virkeligheden er det en misforståelse. Der er snarere tale om, at de videnskabeligt ansatte på universiteterne har en række forskellige opgaver. En af dem er forskning, en anden er undervisning, mens en tredje for eksempel er at være ekspertkilde, når for eksempel journalister har brug for viden om et givent felt. Disse opgaver er alle vigtige og i praksis svære at adskille. For uden forskning kunne journalisterne ikke få udtalelser fra førende eksperter, og vidensniveauet i samfundet ville være svækket. Og uden forskning ville universiteterne selvsagt ikke kunne levere den stærke forskningsbaserede undervisning, som skal flytte samfundet fremad.

Gode undervisningskompetencer er afgørende for en forskers karriere. Det afspejles blandt andet i, at det efterhånden er standard, at der lægges vægt på undervisningskvalifikationer ved rekruttering af nye forskere, som vi vil vise med en case fra Københavns Universitet.

Årsagen er meget enkel: Forskerne skal – udover at være dygtige forskere – være kompetente til at formidle deres indsigter og tilrettelægge undervisning for de studerende. Flere universiteter har også fjernet muligheden for, at forskere kan 'frikøbe' sig fra undervisningen. Og som en case fra Copenhagen Business School viser, anvendes undervisning også i tildelingen af løntillæg.

Medarbejderudviklingssamtaler er også en god vej til at vise anerkendelse af undervisningen. Her kan forskeren og den nærmeste leder drøfte undervisningen og medarbejderens behov for eksempelvis kompetenceudvikling. Samtidig er medarbejderudviklingssamtalen et godt sted til at sætte fokus på glæden ved undervisning, som et eksempel fra Københavns Universitet viser.

Alle disse initiativer viser, hvor højt undervisningen prioriteres på universiteterne. Og de suppleres af universiteternes fejring af dygtige undervisere. På universiteterne uddeles der hvert år priser til de dygtigste, mest motiverede og mest pædagogiske undervisere. Undervisningspriser er med til at sikre anerkendelse og prioritering af undervisningen på universiteterne, som det vil blive vist med et eksempel fra Aalborg Universitet.



Fokus på undervisningskompetencer

Når undervisning er hjerteblod for universiteterne, er det oplagt, at emnet også spiller en central rolle ved rekruttering. Nye medarbejdere skal have lysten og kompetencerne til at levere undervisning, der lever op til universiteternes standard.
Universiteterne arbejder på flere måder for at prioritere undervisningskompetencer ved rekruttering. Det kan eksempelvis være gennem involvering af de studerende i rekrutteringsfasen eller ved at lave prøveforelæsninger, som de gør på Københavns Universitet. Men det kan også være ved at synliggøre vigtigheden af undervisningsopgaven gennem dokumentation og refleksion. Eksempelvis beder universiteterne i dag om, at ansøgere til stillinger med undervisningsopgaver vedlægger en undervisningsportfolio til at beskrive undervisningskompetencer, erfaringer og interesser.

Undervisningsportfolio anvendes ikke alene i ansættelsessammenhæng, når man skal vælge mellem ansøgere. De indgår også i ledelsernes løbende dialog med medarbejderne om kompetenceudvikling. Dermed spiller undervisningsportfolier en vigtig rolle i ledelsens anerkendelse af undervisningsopgavens strategiske betydning. Dette kan illustreres med Syddansk Universitets brug fra undervisningsportfolio.

UNIVERSITY OF COPENHAGEN

Vurdering af undervisningskompetencer ved rekruttering
Ved videnskabelige rekrutteringer på Københavns Universitet er det standard, at der i både opslag og ved bedømmelsen lægges vægt på undervisningskvalifikationer i form af bredde i undervisningserfaring, kvalitet i ansøgers undervisningserfaring samt integration af pædagogisk praksis og pædagogisk forståelse. Hensigten er at understrege, at den ansatte har et ligeligt ansvar for forskning og undervisning. Det sidste er ikke noget, man bør søge at undgå til fordel for en maksimering af det første. De skal befrugte hinanden – og begge anerkendes.Et konkret eksempel kan findes ved Det Humanistiske Fakultet, der i stigende grad gør brug af prøveforelæsninger ved ansættelserne, ligesom prøveforelæsninger er en fast komponent i alle tenure track-forløb. Prøveforelæsningerne giver et klart billede af, hvor gode ansøgerne er til at formidle stoffet og til at interagere med studerende på en måde, der gør stoffet levende og engagerende for de studerende.

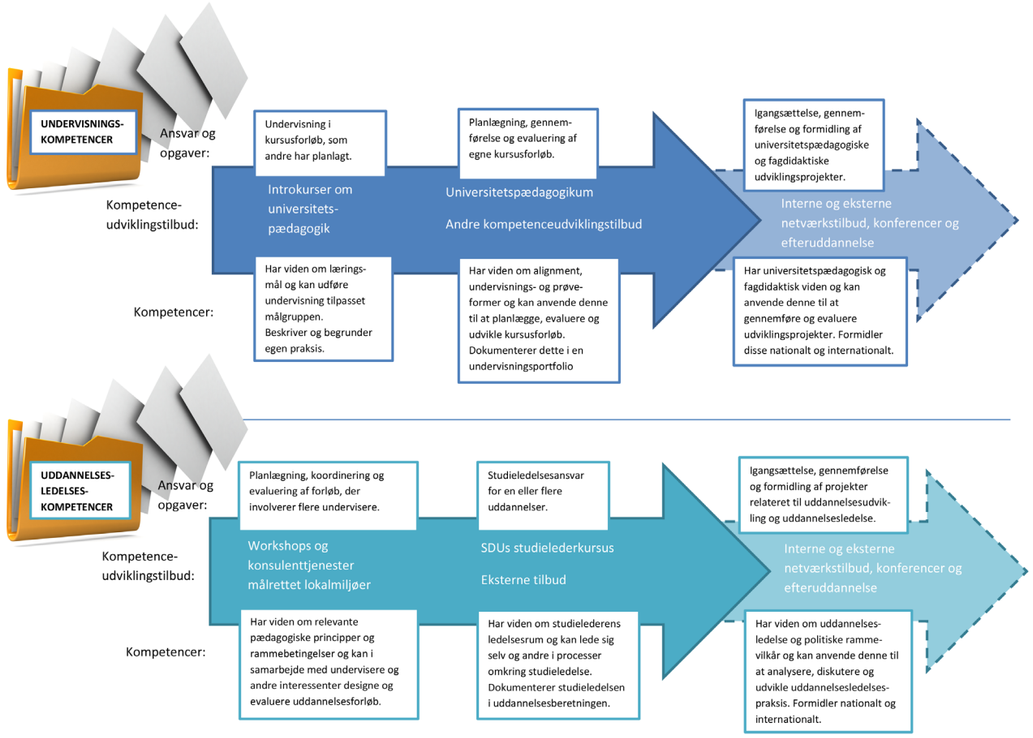
Ved Det Humanistiske Fakultet er man desuden gået over til at bede ansøgere, der skal holde prøveforelæsninger om at relatere til meget konkrete studentergrupper, temaer og kursusudbud på specifikke semestre af et uddannelsesforløb. Altså f.eks.: Forestil dig, at du skal gennemføre en undervisningsgang inden for et kursus på BA, 4. semester i historie, om "Ideen om Europa i moderniteten". Desuden bliver de studerende inddraget i rekrutteringsfasen. Til alle de faste videnskabelige stillinger deltager studenterrepræsentanter som en fast del af ansættelsesudvalget. Det betyder, at der kommer spørgsmål på bordet fra den gruppe, som i det daglige skal nyde godt af den ansattes viden og kompetencer, og det har en klar signalværdi i forhold til den vægt undervisningen og de pædagogiske kompetencer tillægges i et ansættelsesforløb. De studerende er i denne proces et meget positivt og aktivt element.



Brug af undervisningsportfolio
Universiteternes undervisere skal have gode pædagogiske og didaktiske kompetencer. Det er et af kvalitetsmålene i Syddansk Universitets delpolitik for universitetspædagogik og pædagogisk kompetenceudvikling. Og en af indikatorerne for indfrielsen af målet er, at alle ansatte undervisere har udarbejdet en opdateret undervisningsportfolio. Undervisningsportfolien er således ikke kun et dokument, som skal vedlægges en stillingsansøgning. Undervisningsportfolierne er samtidig del af dokumentationsdelen i universitetets sammenhængende kvalitetssystem, som skal sikre og synliggøre, at alle undervisere besidder de pædagogiske og didaktiske kompetencer, deres stilling og opgaver kræver.

Til at understøtte underviserne i deres arbejde med undervisningsportfolien har hvert fakultet udarbejdet en vejledning om, hvordan en undervisningsportfolio kan disponeres, suppleret med modeleksempler. Alle fakulteter lægger i deres vejledninger vægt på, at portfolien ikke kun er et CV, men at den også omfatter underviserens refleksion over egen praksis, og hvordan denne praksis er forankret i underviserens egen - teoretisk begrundede - opfattelse af, hvad god undervisning er. Dette falder ikke alle undervisere lige let og indgår derfor dels i det obligatoriske universitetspædagogikumforløb og dels som et selvstændigt kursustilbud.Samtidig betyder erfaringerne med undervisningsportfolien, at det fremtidige arbejde især vil fokusere på, at der udvikles modeller for og metoder til stadig bedre inddragelse af undervisningsportfolien i MUS-samtalerne. Herunder arbejdes der på at anvende MUS-evalueringen i den samlede anerkendelse af medarbejderens præstationer og kvalifikationer. Med andre ord: Portfolioen kommer fremover til at være et centralt redskab til anerkendelse af undervisningsopgaven.

Kompetenceprofil for undervisning og uddannelsesledelse ved SDU



Undervisning indgår i lønforhandlingerne

Mange steder i den akademiske verden lægges der vægt på forskningspublikationer ved forfremmelser, lønforhøjelser etc. Forskning er helt klart vigtigt, men det er undervisning også – og tillæg og løn sender et signal til medarbejderne om, hvad ledelserne særligt prioriterer.

Samtidig skal et akademisk miljø heller ikke præges af en tendens til kun at udføre opgaver, der medfører tillæg. Der skal i stedet findes en meningsfuld balance mellem de forskellige hensyn. Og det arbejder universiteterne løbende med.

Løntillæg og undervisning
Ved Copenhagen Business School har man valgt, at alle de opgaver en professor, lektor eller adjunkt varetager – lige fra forskning til undervisning – er vigtige og skal værdsættes.

Uddannelse er en meget væsentlig del af de opgaver medarbejderne varetager, og derfor er det et eksplicit mål på Copenhagen Business School, at undervisningsopgaven også afspejler sig i begrundelser for løntillæg.

Løntillæg for undervisning gives ud fra begrundelsen: ”Extraordinary contributions to education, including module, course and programme innovation and increasing student satisfaction”. Der gives dog ofte flere begrundelser for et tillæg, og det er sjældent, at begrundelsen for et tillæg eller vederlag udelukkende er undervisning. Der er desuden særlige tillæg for uddannelser, der primært foregår aften og weekend.

Det er især adjunkter og lektorer, der får tillæg begrundet i deres undervisningsindsats. I 2014 var undervisning en del af begrundelsen i 49 % af de indgåede aftaler om engangsvederlag. I 2015 er undervisning indtil videre en del af begrundelsen i 57 % af de indgåede aftaler. For professorer var de tilsvarende andele henholdsvis 35 % og 34 % i 2014 og 2015.

Satsningen på honorering for undervisningsindsats er funderet i Copenhagen Business School’s lønpolitik, der har til hensigt at understøtte målet om at gøre universitetet til en attraktiv og konkurrencedygtig arbejdsplads.





Medarbejderudviklingssamtaler

Anerkendelse af undervisningsindsatsen finder i dagligdagen sted i den direkte dialog mellem den enkelte underviser og dennes nærmeste leder. Det vil blandt andet sige ved medarbejderudviklingssamtaler, bedre kendt som MUS.

Medarbejderudviklingssamtaler er et godt forum for samtale om den enkelte forskers undervisning og undervisningskompetencer. Det fører til konstruktive forslag til udvikling. Men det kan også bruges til at tale om glæden ved undervisning, som nedenstående eksempel fra Købehavns Universitet viser.

UNIVERSITY OF COPENHAGEN

MUS som redskab til at drøfte glæden ved undervisning
Medarbejderudviklingssamtalen er en udviklingssamtale – og den kan derfor også bruges til at fremme forskernes glæde ved undervisning. Den opgave har man taget på sig ved Københavns Universitet.

Et konkret eksempel kan tages fra Institut for idræt og ernæring ved Københavns Universitet. Her er Lesli Hingstrup Larsen sektionsleder for den forskningsgruppe, der arbejder med Fedmeforskning. Hun har derfor årligt MUS med 10 personer i sektionen, og den lejlighed bruger hun blandt andet til at tale om, hvordan undervisningen bidrager til arbejdsglæden. Hun ser det også som sin opgave at få undervisningen ind i forskerens prioritering gennem MUS.

MUS-samtalen er indrettet efter den enkelte medarbejder, og emnerne varierer typisk efter medarbejderens ancienitet. Eksempelvis handler samtaler med yngre forskere typisk om hvilke kompetencer, universitetet har brug for, og hvilke kurser der kan være med til at udvikle disse. Det understreges også, at det er vigtigt, at få opbygget en god undervisningsportfolio, da den har betydning for deres karriere.

Dialogen om undervisning og udviklingen af uddannelsernes kvalitet finder ikke kun sted ved MUS. Det er et emne, der kontinuerligt drøftes i hverdagen. En gang om måneden drøfter alle i Lesli Hingstrups sektion – fra ph.d. til professor – således undervisning sammen. Her sættes f.eks. fokus på hvilket niveau, der er lagt for kurserne, og hvad man lægger vægt på ved specialevejledning. Således er MUS-samtalerne kun en del af den løbende anerkendelse af medarbejdernes undervisningsindsats.



Priser til dygtige undervisere

Anerkendelse af undervisning kan finde sted direkte gennem anerkendelse. Ikke mindst i form af priser til de dygtige undervisere. Priser for årets underviser findes således ved alle universiteter og inddrager ofte aktivt de studerende i udpegningen.



AALBORG UNIVERSITET

Årets underviser
Ved Aalborg Universitet modtager "Årets Underviser" hvert år "Det Obelske Familiefonds Undervisningspris". Tildelingen af prisen som årets underviser finder sted gennem en bred involvering af de studerende.

Først udpeger studenterrepræsentanterne i studienævnene "Årets Underviser" ved deres eget studienævn, og vedkommende indstilles samtidig til "Årets Underviser" på fakultetet. Indstillingen skal begrundes i engagement og kvalitet i:

- Undervisning
- Undervisningsmateriale
- Undervisningsplanlægning

På baggrund af indstillingerne fra studenterrepræsentanterne i studienævnene udpeges "Årets Underviser" ved hvert fakultet, og denne indstilles samtidig som kandidat til "Årets Underviser" på universitetsniveau.

Når alle fakulteter har indstillet kandidater til "Årets Underviser", beder rektor bestyrelsen i Aalborg Universitets Studentersamfund om at udvælge en prismodtager blandt de fire indstillede.

"Årets Underviser" modtager 50.000 kr., mens de øvrige tre indstillede modtager hver 25.000 kr. Ved universitetets årsfest fejres "Årets Underviser" fra alle fakulteter og samtidig afsløres det, hvem der tildeles årets undervisningspris og titlen som "Årets Underviser" på Aalborg Universitet.

Udover den kontante del af prisen, er prisen med til at sikre anerkendelse og prioritering til undervisningen på uddannelserne.

Kapitel 3: Kompetenceudvikling

Universiteternes prioritering af at udvikle forskernes undervisningskompetencer spiller en vigtig rolle i anerkendelsen af undervisningsopgaven.

Kompetenceudvikling er allerede omtalt i de tidligere kapitler. Når det alligevel er relevant at dvæle ved emnet, så skyldes det ikke mindst, at satsning på kompetenceudvikling sender et klart signal. Alene det, at universiteterne hvert år afsætter betydelige summer til at gøre underviserne dygtigere til at undervise, understreger, hvor meget universiteterne arbejder på at anerkende og prioritere undervisningen.

Helt overordnet satser universiteterne på at skabe forskningsgrundlag for god undervisning. Der lægges således i den efterfølgende casesamling ud med Aarhus Universitet arbejde med at skabe forskningsbaseret pædagogik til forskningsbaserede uddannelser gennem oprettelse af universitetspædagogiske enheder.

Kompetente undervisere medvirker til fortløbende at øge kvaliteten i undervisningen, men de opstår ikke ud af ingenting. Derfor er det vigtigt, at undervisernes kompetencer i undervisningslokalet udvikles fra ansættelsen såvel som gennem forskernes karrierer. Til illustration af dette beskrives Aalborg Universitets arbejde med adjunktpædagogikum og Copenhagen Business School's arbejde med universitetspædagogik for nyansatte eksterne undervisere. Disse cases følges op af Danmarks Tekniske Universitets indsats for løbende kompetenceudvikling gennem en universitetsansættelse.

Endelig er der initiativer med henblik på at styrke studieledernes kompetencer. Det er netop studielederne, der ved, hvad der foregår i undervisningslokalerne; både der hvor det ikke fungerer, og der, hvor det er spændende, nyt og kreativt. Studielederne står centralt som dem, der skal sætte ind for at løfte undervisningen på problematiske punkter og samtidig anerkende flotte resultater og videreformidle gode ideer. Til gengæld er det vigtigt, at studielederne uddannes i at varetage disse opgaver, og derfor har universiteternes oprettet studielederuddannelser. Dette vises med Roskilde Universitets studielederuddannelse.



Forskningsbaseret pædagogik til forskningsbaserede uddannelser

Universiteterne udbyder forskningsbaserede uddannelser af højeste kvalitet. Det forudsætter en stadig udvikling af uddannelserne og til at understøtte udviklingen har universiteterne oprettet universitetspædagogiske enheder, der ofte er knyttet til de enkelte fakulteter med henblik på at kunne tage højde for faglige forskelle.

De universitetspædagogiske enheder har typisk mange forskellige opgaver, herunder forskning, rådgivning og sparring. Med disse redskaber og virkemidler medvirker enhederne til at understøtte forskernes egne initiativer for at levere undervisning af høj kvalitet.

AARHUS UNIVERSITET

Center for Sundhedsvidenskabelige Uddannelser (CESU)
Aarhus Universitet har oprettet universitetspædagogiske enheder ved de enkelte fakulteter. Ved Faculty of Health findes Center for Sundhedsvidenskabelige Uddannelser, der bedriver selvstændig forskning i direkte relation til den sundhedsvidenskabelige undervisning og yder konsulenttjenester til projekter og personer.

Health har prioriteret at afsætte ressourcer til en forskningsaktiv pædagogisk enhed for at etablere de bedste muligheder for at nå et kvalitativt højt niveau i samspillet mellem undervisning, uddannelsesmiljø og individuel faglig udvikling på de sundhedsvidenskabelige uddannelser.

CESU's forskningsprofil er blevet til i dialog med fakultetsledelsen. Forskningsprofilen koncentrerer sig om tre felter: Læring, Talent og Team. Forskningsprofilen kobles til centrets kursusudbud, som retter sig mod undervisere på alle niveauer af pædagogisk erfaring fra studenterundervisere til lektorer og professorer. Hertil kommer, at CESU udbyder skræddersyede kurser efter behov.

Endelig yder centret rådgivning og sparring til de forskellige niveauer i fakultetets uddannelsesledelse inden for eksempelvis udvikling af curriculum under hensyn til samfundsrelevans og kvalitet. Som eksempel herpå kan nævnes, at CESU er involveret i flere projekter initieret af studieledere og kursusledere omkring yderligere integration af faglig feedback i undervisningen som følge af, at de studerende på Health har efterspurgt øget faglig feedback ved besvarelsen af Aarhus Universitets Studiemiljøundersøgelse 2014.



Adjunktpædagogikum som kvalificeringsstrategi

Stillingen som adjunkt er typisk den første stilling, en nyuddannet ph.d. opnår ved et universitet. Adjunktstillingen er således en juniorstilling, og derfor gøres der i adjunktforløbet meget ud af at opkvalificere medarbejderen, ikke mindst som underviser. Til dette formål opretter universiteterne adjunktpædagogikum. Det overordnede formål med et adjunktpædagogikum er, at undervisere bliver klogere på deres undervisningspraksis, så de får lagt et grundlag for at kunne varetage undervisning og vejledning på højt akademisk niveau, der matcher forandringer og nye krav fra omverdenen og nye studentergrupper. Adjunktpædagogikum understøtter således udvikling af undervisningskompetencer og sikrer, at undervisningskvaliteten er på højeste niveau.

AALBORG UNIVERSITET

Satsning på adjunktpædagogikum
Aalborg Universitets adjunkter skal tage et adjunktpædagogikum for at kvalificere sig såvel på det forskningsmæssige som på det undervisningsmæssige felt. Der tilbydes således undervisning i problembaseret læring og arbejde med undervisningsportfolio samt introduktion til generelle principper for universitetspædagogik. Det er endvidere muligt at vælge yderligere elementer på baggrund af individuelle interesser, for eksempel podcasting eller undervisning af store hold.

Forløbet har et omfang på 10 ECTS, hvor omdrejningspunktet er den individuelle adjunkts sædvanlige undervisnings- og vejledningsaktiviteter og erfaringer hermed. Hensigten er, at adjunkterne oplever forløbet som relevant og meningsfuldt for deres videre faglige og pædagogiske udvikling.

Et centralt mål med forløbet er, at adjunkterne udvikler sig til at blive didaktisk reflekterende undervisnings- og vejledningspraktikere, der til enhver tid vil være i stand til at udvikle og anvende forskellige undervisnings- og læringsformer samt metoder og redskaber, der inden for en given uddannelses formelle rammer medvirker til, at studerende tilegner sig relevant uddannelsesspecifik viden, færdigheder og kompetencer.

Adjunktpædagogikum er siden midten af 90'erne, hvor det blev etableret på Aalborg Universitet, løbende blevet videreudviklet baseret på evalueringer og feedback fra deltagerne og andre involverede samt under inspiration fra lande, hvor forskning i Higher Education (HE) praksis har en længere historie (eksempelvis Norge, England, USA og Australien).







Universitetspædagogik for alle nyansatte eksterne deltidsundervisere

Den forskningsbaserede undervisning knytter ofte an til praksis, f.eks. ved at undervisningen varetages af eksterne undervisere. Eksterne deltidsundervisere (DVIP) er typisk samtidig ansat i en privat virksomhed, et ministerium eller en anden forskningsenhed. Dermed kan de eksterne deltidsundervisere bringe erfaring fra samfundet i bredere forstand ind i undervisningslokalerne.

Samtidig er det af stor vigtighed, at de eksterne deltidsundervisere besidder de rette undervisningskompetencer. Netop derfor satser universiteterne på også at tilbyde pædagogisk uddannelse til eksterne deltidsundervisere.



CBS COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL HANDELSHØJSKOLEN

Grundlæggende Universitetspædagogik
Der er en lang tradition for at vurdere eksterne undervisere faglighed ved ansættelsen, men Copenhagen Business School har konstateret, at nye undervisere generelt har brug for ekstra pædagogiske værktøjer til at undervise videnbegærlige og kritiske unge mennesker. Derfor skal alle eksterne undervisere deltage i et obligatorisk kursus, der skal ruste dem til at undervise på universitetsniveau.

CBS Teaching & Learning har derfor udviklet et todages kursus, Grundlæggende Universitetspædagogik (GUP), som er obligatorisk for alle nyansatte eksterne undervisere. Her bliver de introduceret til forskellige undervisningsformer og redskaber til planlægning af undervisning. Det er eksempelvis overvejelser om niveau, differentiering, materialer og medier samt sammenhæng med eksamen.

Deltidsunderviserne får desuden konkrete ideer til, hvordan de kan inddrage de studerende aktivt i undervisningen, og hvordan de får bedst muligt udbytte af undervisningsevalueringerne. Underviserne får desuden mulighed for at arbejde med deres egen mundtlige formidling på basis af grundlæggende principper for præsentationsteknik og retorik – ofte suppleret af videofilmning og senere diskussion af deres undervisning.

Det praktiske fokus for kurset i Grundlæggende Universitetspædagogik tager udgangspunkt i den studerendes læreproces med henblik på at hjælpe den nye underviser til bedst muligt at planlægge det samlede undervisningsforløb og udvikle aktiviteter, der fremmer de studerendes læring. Gennem kurset får underviserne indsigt i teorier om læring og læringsudbytte samt indsigt i pædagogisk og didaktisk teori.

Kurset tager i videst muligt omfang udgangspunkt i deltagernes egne erfaringer og målrettes deltagernes behov i forbindelse med aktuelle undervisningsopgaver.

Kurset udbydes både på dansk og engelsk, så også udenlandske undervisere kan få en introduktion til universitetspædagogik i en dansk kontekst.

Pædagogisk uddannelse gennem hele karrieren

I en ikke så fjern fortid var det epokegørende, at universitetsundervisere skulle undervises i pædagogik og udvikling af undervisningen. Sådan er det ikke længere. For at universiteterne kan uddanne studerende, der kan anvende og fortsat udvikle deres viden i en foranderlig verden, må universitetets undervisere kontinuerligt udvikle sig selv og deres undervisning.

Derfor er universiteterne i stigende grad opmærksomme på, at der er behov for løbende pædagogisk opkvalificering af de videnskabelige medarbejdere. Det gælder også de meget erfarne undervisere, hvis praktiske erfaringer kan bringes konstruktivt i spil i pædagogiske forløb.

Pædagogisk uddannelse på alle niveauer

Danmarks Tekniske Universitet arbejder med "Scholarship of Teaching and Learning" (SoTL) som metodisk ramme for undervisernes løbende pædagogiske kompetenceudvikling. SoTL handler om at løfte niveauet for undervisningspraksis ved at sikre et videngrundlag for den løbende udvikling af undervisningen. Dette sker ved at indhente evidens for virkningerne af egen undervisningspraksis, samle information om andres praksis og resultater, samt dele og diskutere denne viden med andre for at inspirere til yderligere udvikling af god undervisningspraksis – alt sammen med afsæt i forskning og viden om universitetsundervisning.

Danmarks Tekniske Universitet har gennem 15 år udbudt et grundlæggende pædagogikumforløb (UDTU), der – i overenstemmelse med SoTL - sigter mod, at deltagerne lærer metoder til struktureret udvikling af deres undervisning, at afprøve forskellige metoder, samt undersøge og følge op på undervisningens virkninger – dvs. hvad og hvordan de studerende lærer.

Imidlertid er der behov for at supplere UDTU med tilbud til to grupper af undervisere:

1. Undervisere, som ikke har deltaget i UDTU, men som har en betydelig undervisningserfaring. Til denne gruppe er udviklet "Universitetspædagogik for erfarne undervisere/UP", hvis mål og indhold svarer til UDTU, men som tager afsæt i deltagernes erfaringer fra mange års undervisningspraksis.
2. Undervisere, som har deltaget i UDTU (eller UP), og som ønsker ny viden og inspiration til at videreudvikle deres undervisningskompetencer. De tilbydes overbygningskurser, som fokuserer på anvendelsen af specifikke metoder som Problembaseret Læring (PBL) og Blended Learning, eller som sigter på udvikling af de studerendes innovationskompetencer.

Med disse initiativer sikrer Danmarks Tekniske Universitet, at der løbende udbydes pædagogisk undervisning med relevans for alle undervisere. Endvidere opmuntres Danmarks Tekniske Universitets undervisere til at offentliggøre og dele erfaringer med kolleger internt og eksternt.



Uddannelse af studieledere

Kvalitetsudvalget har peget på vigtigheden af ledelsesinvolvering i undervisning og på, at der er brug for et praksisnært og dialogisk ledelsesparadigme, hvor undervisning og ledelse knyttes tættere sammen.

I den sammenhæng spiller studielederne en afgørende rolle. Studielederne er undervisernes nærmeste samarbejdspartnere, når det handler om at udvikle uddannelser og undervisning. Studielederne er dermed dem, der ved, hvad der foregår i undervisningslokalerne; både der hvor det ikke fungerer, og der hvor det er spændende, nyt og kreativt. Derfor satser universiteterne på at efteruddanne studieledere, så studielederne får styrkede kompetencer til at påtage sig det overordnede ansvar for uddannelserne og deres udvikling. Nedenfor følger et konkret eksempel fra Roskilde Universitet.

Studielederuddannelse

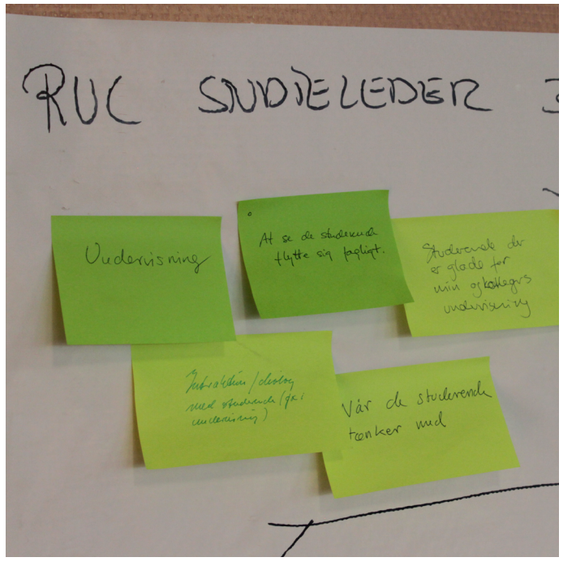
Roskilde Universitet har oprettet en uddannelse for studieledere, der indtil videre har været afholdt i 2013 og i 2015 – begge gange med stor succes. Forløbet strækker sig over otte måneder, hvor studielederne er på internat i to moduler, har fire temadage samt mulighed for at blive coachet, hvis de ønsker det.

Det overordnede læringsmål for studielederuddannelsen på Roskilde Universitet er, at studielederne skal blive i stand til at understøtte gode læringsmiljøer og fremme et læringsmiljø, der bidrager til, at de studerende har en dybdeorienteret tilgang til læring.

Da studielederne på de danske universiteter ikke har formel ledelseskompetence, betyder det, at de i høj grad må benytte sig af en kollegial ledelsestilgang. Derfor får deltagerne i studielederuddannelsen udviklet deres egen lederrolle med særlig vægt på relationskompetence, ligesom de får indsigt i metoder og inspiration til at håndtere en lederrolle uden formel kompetence. Derudover bliver de introduceret til tiltag og ideer til, hvordan de kan arbejde med kvalitetsudvikling af deres uddannelse og af undervisningen på uddannelsen.

Målet med uddannelsesforløbet er at give studieledere på Roskilde Universitet en styrket identitet og klarhed over opgaver, en stærkere tillid til egen rolle gennem sparring med andre, et fælles sprog omkring opgaver og udfordringer og kompetencer til at løse opgaver baseret på relevant viden og erfaring. Dette er alt sammen med til at sætte fokus på vigtigheden og anerkendelsen af undervisning.





Afsnit 4: Kvalitetsudvikling i fællesskab

Anerkendelse kommer ikke kun fra universiteternes ledelser eller gennem økonomiske eller karrieremæssige incitamenter. En mindst lige så vigtig kilde til anerkendelse kommer fra kollegerne. Hvis de engagerer sig i ens undervisning og støtter op om den fortsatte udvikling, er der god grund til som underviser at føle sig anerkendt.

De danske universiteter har igangsat forskellige initiativer for at udvikle og sikre kvalitet i undervisningen gennem et fællesskab blandt undervisere. Gennem fællesskaber – såsom underviserteams, klynger eller seminarer – opnår underviserne ny inspiration og får mulighed for at udveksle viden og erfaringer. Underviserne får således mulighed for at udvikle sig selv som undervisere og deres metoder i undervisningen gennem erfaringsudveksling.

Alle eksempler i dette afsnit medvirker til at fremme den kollegiale anerkendelse af uddannelsesindsatsen. Danmarks Tekniske Universitet arbejder med den kollegiale anerkendelse gennem eksempelvis undervisningsseminarer om god undervisningspraksis. På IT-Universitetet har man skabt et fællesskab i form af klynger om kursusudviklingen, mens man ved Aarhus Universitet arbejder for at engagere erfarne undervisere i oplæringen af yngre undervisere. På Det Samfundsvidenskabelige Fakultet ved Københavns Universitet har man oprettet forskerteams, der arbejder på at udvikle faglige specialiseringer.

Eksemplerne i dette kapitel er så specifikke, at det ikke er muligt at generalisere dem til sektoren som helhed. Blot er det afgørende at påpege, at der arbejdes på kollegial anerkendelse af undervisning i hele universitetssektoren.





Undervisningsseminarer

En god mulighed for anerkendelse mellem kolleger er at organisere fælles seminarer, hvor de ansattes konkrete opgaver såsom undervisning drøftes. Sådanne seminarer kan skabe gensidig inspiration og dermed kollegial anerkendelse.

Universiteterne arbejder med seminarer på forskellig vis. Nogle steder er der tale om store, centralt organiserede initiativer med fokus på uddannelsernes kvalitet. Andre steder er der mere decentrale initiativer i spil, for eksempel omkring særlige undervisningsformer. Uanset tilgang, så medvirker initiativerne til at styrke anerkendelse af undervisning blandt medarbejderne. Dette illustreres med Danmarks Tekniske Universitets halvårlige undervisningsseminarer, som sætter fokus på god undervisningspraksis.

Undervisningsseminarer og -biennaler

En gang hvert andet år afholdes DTUs undervisningsseminarer i konferenceform under overskriften "DTU's Undervisningsbiennale". Her diskuteres – med afsæt i konkrete cases – undervisningspraksis i bred forstand, inkl. vejledning, eksamensformer og understøttelse af de studerendes læring uden for de skemalagte moduler. Den fjerde og seneste biennale i november 2014 samlede 135 deltagere. I alt 25 oplægsholdere og 10 reviewere – alle DTU-undervisere – medvirkede til kvalitet og bredde gennem fire workshops, ni diskussionsoplæg og fem interaktive posterpræsentationer.

Hvordan kan det lykkes at samle 125-150 undervisere (svarende til 15-20 % af Danmarks Tekniske Universitet Faculty-stab) to gange årligt til et seminar, hvor fokus er på god undervisningspraksis?

Én forklaring er et ledelsesmæssigt fokus. Seminarerne har siden starten i 2004 udviklet sig fra at henvende sig en eksklusiv deltagerskare af studieledere og studienævnsmedlemmer til at mobilisere et bredt udsnit af Danmarks Tekniske Universitets forskere. Danmarks Tekniske Universitets dekaner har altid været værter for seminarerne og samtidig med, at seminarerne er åbnet op for alle undervisere, er ledelsesopmærksomheden styrket. Via institutdirektørerne følger dekanerne op på institutternes repræsentation.

En anden – og formentlig vigtigere – forklaring på seminarernes succes er, at de giver deltagerne relevant inspiration og lejlighed til at udveksle viden og erfaringer. De får et udbytte, de kan bruge i den videre udvikling af deres undervisning – og i udviklingen af sig selv som undervisere. Et par citater fra de refleksioner, som deltagerne altid bedes om at dele, viser, at mange får et godt udgangspunkt for at gøre noget ved deres egen undervisning.

Hvad blev jeg glad for at opleve?	**Hvad blev jeg overrasket over?**	**Hvilke initiativer vil jeg tage i forhold til min egen undervisning?**
Deling af undervisningsmetoder med kollegaer. Et fantastisk inspirerende indlæg.		Gentænke mine egne kurser med nye øjne. Sammensætte grupper mere aktivt for at optimere de studerendes "diversitet", så de kan lære mere fra hinanden.
Seeing/being part of interactive learning, feeling enthusiastic about what we talked about.	That it's possible to structure group work in groups as large as 9 students with a class of 190 students.	Find ways for the students to teach each other the material.
Spændende at blive konfronteret med muligheder for at fjerne de nederste Bloom-lag fra den tid, vi er sammen med de studerende i kurserne.	I hvor høj grad vi kan lægge lavere taxonomiske niveauer i Bloom ud til de studerende så vi kan hæve niveauet i undervisningstiden.	Styrke prototypeudvikling i kurserne og styrke peer review for kontinuerlig feedback / formative assessment.
Let the students do the work	That they do it – and like it!	I might change the use of two problem solving sessions in my course.

Kursusklynger - fra individuelt ansvar til fælles kursusudvikling

Sammenhæng på tværs af bachelor- og kandidatuddannelse og internt i den enkelte uddannelse er af stor værdi for de studerende. En måde at skabe sammenhæng kan være at støtte og udvikle undervisernes samarbejde på tværs af fag, for eksempel i klynger, som det følgende eksempel fra IT-Universitetet viser. Et sådant samarbejde blandt underviserne medvirker til øget tydelighed omkring undervisningsopgaven samt en større kollegial anerkendelse af hinandens undervisning.

IT-UNIVERSITETET I KØBENHAVN

IT-Universitetets kursusklynger
IT-Universitetet stod i 2012 over for at skulle sikre de studerende en god overgang mellem bacheloruddannelserne i Digitale Medier og Design og kandidatuddannelserne i Digital Design og Kommunikation, hvor de samme uddannelseselementer indgår på begge uddannelser. Udfordringen var at etablere en tydelig progression mellem de to niveauer samtidig med, at universitetet skulle sørge for, at ansøgere med andre uddannelsesbaggrunde havde tilstrækkelige forudsætninger til at følge med i undervisningen.

Løsningen på udfordringen viste sig at omfatte øget koordinering på tværs af kurser, der hidtil havde været varetaget individuelt af undervisere. Dette blev til et opgør med "kursus-fyrstedømmerne". I stedet blev kurserne opdelt på tværs af de to uddannelser i en række kursusklynger, hvor et team af 4-7 undervisere i fællesskab koordinerer en klynge af 4-8 fagligt beslægtede kurser.

Teamet af kolleger i kursusklyngen udvikler sammen klyngens kursers læringsmål, ligesom de underviser på hinandens kurser, således at den, som har de stærkeste faglige kompetencer, kommer i spil. Desuden giver den teambaserede undervisning mulighed for styrket sparring mellem underviserne og løbende undervisningsevaluering på tværs af en årgang og på tværs af bachelor- og kandidatniveau.

Samlet set gik IT-Universitetet med indførelsen af kursusklynger fra et individuelt ansvar til fælles idé- og curriculumudvikling blandt kolleger, delte undervisningsforløb og kvalitetssikring af kurser. Det har medvirket til at styrke den kollegiale anerkendelse af uddannelsesopgaven ved IT-Universitetet.



Erfarne undervisere vejleder de yngre

Erfaring med undervisning er af stor værdi. Derfor kan der være gode muligheder i at bringe nye undervisere sammen med mere erfarne undervisere. Det gælder både med hensyn til samarbejde om planlægning af undervisning og med hensyn til selve undervisningen. Endvidere er denne model særlig velegnet i forhold til udenlandske undervisere, der ikke kender til det danske uddannelsessystem. Og endelig er makkerskab mellem erfarne og uerfarne undervisere en god kanal til anerkendelse af undervisningsopgaven. Et eksempel fra Aarhus Universitet illustrerer dette med en international vinkel.



AARHUS UNIVERSITET

To-lærer-ordning rettet mod udenlandske postdocs og ph.d.er
Der bliver i stigende omfang ansat udenlandske postdocs og ph.d.er på Aarhus School of Business and Social Sciences ved Aarhus Universitet. Det har dog vist sig, at denne gruppe af undervisere er udfordrede, når de står overfor at skulle afvikle undervisning for de studerende. Og resultatet har blandt andet været et højere frafald blandt de studerende.

For at imødekomme udfordringen har Aarhus School of Business and Social Sciences som forsøgsordning indført en to-lærer-ordning på fem af fakultetets syv institutter i efteråret 2015, målrettet 24 postdocs og ph.d.er. Målene med ordningen er dels at højne studentertilfredsheden med de pågældende fag, dels at give de yngre, udenlandske videnskabelige medarbejdere et bedre fundament at bygge deres undervisning på.

Ordningen går ud på, at der knyttes en erfaren underviser fra det relevante institut på postdoc/ph.d.ens undervisningsforløb. Den erfarne underviser har til opgave at hjælpe med udarbejdelse af undervisningsplanen og, efter nærmere aftale, indgå i og forestå en del af undervisningen. Det giver et fælles ansvar og et naturligt samarbejde, hvor både erfaring og nye input kan blive delt.

To-lærer-ordningen er stadig på forsøgsbasis på indeværende semester, men indtil videre er erfaringerne med ordningen særdeles positive. En sidegevinst ved ordningen viser sig at være en større bevidsthed hos den erfarne underviser om egen undervisning i et internationalt miljø, idet disse har opnået større indsigt i og input til hvad, man ikke kan og skal tage for givet i undervisningen af internationale studerende og i arbejdet med internationale kolleger.

Samarbejde om undervisning

Øget samarbejde mellem undervisere om undervisning og udvikling af fag og kurser er en vej til bedre uddannelses- og studiekvalitet. Samtidig skabes der et fællesskab om undervisningen, som medvirker til at styrke anerkendelsen af undervisningsopgaven mellem kolleger.



UNIVERSITY OF COPENHAGEN

Forskerteams
Forskerteams samarbejder på statskundskab ved Københavns Universitet om at udvikle nye sammenhængende faglige specialiseringer på kandidatuddannelsen. En specialisering består af en kursuspakke på 30 ECTS og specialet på ligeledes 30 ECTS.

Specialiseringerne er udviklet af teams af forskere med en tovholder, der er bindeled til studielederen, den øvrige institutledelse og studienævnet. Sammen sikrer de en kerneværdi ved universitetsuddannelserne: Faglig sammenhæng og progressionen.

Resultatet af samarbejdet er, at der fra efteråret 2015 udbydes fem målrettede specialiseringer på kandidatuddannelsen, mens en sjette er på vej.

Lektor Peter Thisted Dinesen og professor MSO Kasper Møller Hansen har med bidrag fra flere kolleger samarbejdet om at udvikle specialiseringen Politisk adfærd og kvantitativ metode. De har i udviklingen af den nye specialisering fokuseret på at oprette et fag, de selv savnede på kandidatuddannelsen: Et fag som favner de forskellige grene af den politiske adfærdsforskning. Til det formål har teamets medlemmer kunnet komplementere hinanden fagligt og samtidig opnå didaktisk udbytte ved at se andre undervisere undervise.

Ifølge studieleder Anders Wivel er det primære incitament ved arbejdsformen, at underviserne får en endnu sjovere hverdag præget af faglig udveksling med andre undervisere og af en tæt kobling mellem undervisning og egne forskningsinteresser. Samtidig giver et samlet fagligt forløb inden for et forskningsfelt gode muligheder for at tiltrække nogle af de dygtigste studerende.

Kollegiale og faglige indsatser som denne er uden tvivl med til at styrke anerkendelsen af undervisning som opgave.

Danske Universiteter er de danske universiteters interesseorganisation. Organisationen fremmer universiteternes indbyrdes samarbejde og universitetssektorens synlighed og gennemslagskraft i ind- og udland.

Danske Universiteter
Fiolstræde 44
DK-1171 København K

www.dkuni.dk

November 2015