



DidakTips 7

Uddannelsesudvikling på instituttet

Sebastian Horst
Kjeld Bagger Laursen



DidakTips 7

Uddannelsesudvikling på instituttet

Af Sebastian Horst & Kjeld Bagger Laursen (CND)

Indhold

Introduktion: Hvorfor fokus på uddannelse?	2
Bedre uddannelser gennem bedre fysiske og administrative muligheder.....	3
Det fysiske studiemiljø.....	3
Det psykiske studiemiljø	5
Studiestarten	6
Undervisningskoordinering og teamdannelser.....	7
Styrkelse af undervisnings- og uddannelseskompetencerne	8
Instituttinternat	8
Udviklingspulje	9
Gruppeseminarer	10
Udvekslinger og gæster	11
Konferencedeltagelse	11
Uddannelserne set i det lange perspektiv	11
Universitetspædagogikum for alle	11
Kvalitet i uddannelsernes opbygning og sammenhæng	13

Introduktion: Hvorfor fokus på uddannelse?

Dette nummer af DidakTips handler om undervisningens vilkår og hvad institutledelsen kan gøre for at påvirke disse vilkår i gunstig retning. Vi har lavet det fordi den nye generation af institutledere har større ansvar for undervisningens og uddannelsernes ve og vel end tidligere, og fordi der netop nu er stort fokus på kvalitetsudvikling og -sikring af vores uddannelser.

Vi uddyber gerne tankerne bag ideerne i dette hæfte, og vi agerer også gerne sparringspartnere for institutterne i forhold til konkrete initiativer. De fleste forslag præsenteret i det følgende er så kort beskrevet, at det kan være gavnligt at drøfte nærmere hvordan de kan bruges lige nøjagtig på det enkelte institut.

Vi lægger ud med at tegne et formelt billede af dette ”nye” ansvar: Københavns Universitets ”forskningsbaserede uddannelser fremmer de studerendes faglighed, nysgerrighed og selvstændighed. Med den højest mulige faglige kvalitet som uddannelsernes fundament fremelskes de studerendes evner til at træffe fagligt kvalificerede valg og udfylde væsentlige funktioner i samfundet.” Sådan står der i universitetets værdigrundlag. Det er dyre ord. De skal naturligvis opfattes som en markering af et højt ambitionsniveau, og ikke bare et højtravende retorisk tomrum.

En væsentlig del af ansvaret for at retorikken får et reelt indhold ligger hos institutlederen. Loven siger at institutlederen skal gøre hvad han/hun kan for at ”sikre et ligeværdigt samspil mellem forskning og uddannelse, foretage en løbende strategisk udvælgelse, prioritering og udvikling af [institutets] forsknings- og uddannelsesmæssige fagområder og udbrede kendskab til videnskabens metoder og resultater.” Og KU’s rektor har lige fra begyndelsen af sit virke betonet denne ligeværdighed¹. Tilsvarende har NAT’s dekanat sagt at de vil lægge stor vægt på at øge institutternes og den enkelte ansattes incitament til at styrke deres undervisnings- og uddannelseskompetencer. Så scenen er sat.

I dette nummer af DidakTips forsøger vi at hjælpe dette ligeværdige samspil på vej ved at give en række råd og forslag til hvordan et instituts undervisningsmiljø kan gøres endnu bedre. Vi betoner det konkrete og det der kan tages hul på med det samme. Der er derfor nogle væsentlige ting af langsigtet karakter, på ”policy” niveauet, som vi ikke vil dvæle ved, herunder især uddannelsernes profil, incitamentsstrukturen og sammenhængen mellem forsk-

¹ Se <http://www.ku.dk/ledelse/pdf/rektorbrev.pdf>.

ning og undervisning. Det betyder ikke at disse ting er uvæsentlige, tværtimod. Men det væsentligste lige nu er at iværksætte konkrete tiltag.

Dette hæfte er inddelt i tre kapitler. Det første beskæftiger sig med de fysiske og administrative forhold på instituttet, og herunder de ting der vedrører hele instituttets befolknings dagligliv. Det andet drejer sig om hvordan en institutleder kan styrke sine medarbejderes undervisningskompetencer og dermed også gøre de uddannelser som instituttet er involveret i, bedre. Og endelig er der et kapitel om hvad en institutleder kan gøre for at højne uddannelseskvaliteten i et lidt mere langsigtet perspektiv..

Bedre uddannelser gennem bedre fysiske og administrative muligheder

Det fysiske studiemiljø

Campusplanerne vil medføre at institutledelsen skal gennemføre omfattende omfordelinger af instituttets plads. Her bør de studerende naturligvis inddrages i overvejelserne og diskussionerne. Men der er ingen grund til at afvente at campusløsningerne ordner alle problemer. Vi foreslår at I snarest gennemgår de fysiske forhold på instituttet ud fra de studerendes synsvinkel. Her er nogle spørgsmål at gå ud fra: Har instituttets studerende rimelige muligheder for at kunne studere på instituttet – altså opholde sig dér mens de arbejder med studiet? Gælder det også de yngre studerende? Giver instituttet gode muligheder for at de studerende kan arbejde på de måder der lægges op til i uddannelserne, altså i grupper, med computere? Og hvordan er deres muligheder for almindeligt samvær?

Fakultetets studiemiljøudvalg har formuleret 13 principper for et godt studiemiljø på instituttet². Det er oplagt at institutledelsen tager disse som udgangspunkt for arbejdet med at forbedre studiemiljøet.

Begrundelserne for forslag som disse er ikke svære at give: Det er i instituttets, og i fagets, interesse at behandle sine studerende bedst muligt. De efterlyser gode arbejdssteder. Og jo bedre arbejdssteder de har, jo bedre arbejder de. Dertil kommer at undervisningsformerne har ændret sig i de senere år: mere tilstedeværelse, mere gruppearbejde, mere computerarbejde.

² Se <http://isis.ku.dk/kurser/index.aspx?xslt=default&kursusid=24036>.

Institutprincipper for godt studiemiljø

1. Institutttet tilbyder et godt studiemiljø i form af gode og varierede arbejdsforhold for studerende og gode sociale rammer hvor studerende og personale kan mødes i en åben og behagelig atmosfære. Det er en målsætning at de studerende opholder sig så meget som muligt på campus som overordnet set skal tilstræbes at gøres åbent, anvendeligt og imødekomende..
2. Institutttet sætter sig hvert år mål for forbedringer af studiemiljøet. Forbedringerne tager udgangspunkt i de studerendes ønsker og behov.
3. Institutttet anerkender at de fysiske rammer har væsentlig betydning for de studerendes studiemiljø. Institutttet har grundlæggende ansvar for at sikre et optimalt indeklima og god ergonomi da dette er nødvendigt, hvis de studerende skal kunne opholde sig i længere tid på instituttet. Desuden anerkender instituttet, at de fysiske rammer er afgørende for, at nye studerende opnår en identitet på studiet. Institutttet bidrager til at alle uddannelser råder over et fysisk sted hvor nye studerende kan regne med at møde andre studerende fra samme studium.
4. Et godt studiemiljø har som udgangspunkt, at studerende er forskellige og har forskellige behov for, hvad der skaber gode rammer for at studere. Derfor drager instituttet omsorg for, at der er tilstrækkeligt af forskelligartede studenterarbejdspladser, herunder som minimum:
 - a. Individuelle stille-arbejdspladser
 - b. Gruppearbejdspladser, både i selvstændige rum og på åbne arealer
 - c. Computerarbejdspladser med tilgængelig teknisk support
 - d. Sociale rum til møder, arrangementer, mv. med køkkenfaciliteter tilknyttet.
5. Institutttet informerer tydeligt bl.a. via sin hjemmeside alle studerende om, hvilke muligheder for studiearbejdspladser der findes.
6. Institutttets undervisningslokaler indrettes med møbler, der muliggør fleksibel brug, fx både tavleundervisning og gruppearbejde.
7. Alle specialestuderende tilbydes individuel personlig arbejdsplads med el-stik og internetforbindelse. Til bachelorprojekter og andre projekter tilbydes arbejdspladser i tilstrækkeligt omfang.
8. Gruppearbejdspladser skal være tilgængelige for gruppearbejde af både kortere varighed (fx et par timer organiseret inden for et blokkursus) og længere varighed (fx en permanent læsegruppe). I det omfang det er ønsket af studerende oprettes muligheder for at reservere gruppearbejdspladser.
9. Studerende bruger i høj grad computere i studierne, også egne medbragte bærbare computere, og derfor sørger instituttet for at der udover instituttets studentercomputere også er tilstrækkelige muligheder for at tilslutte studerendes egne computere til strøm, internet og printere.
10. For at skabe maksimalt fleksible muligheder for udnyttelse samarbejder instituttet med andre institutter i nærheden om at forbedre studiemiljøet. Dette indebærer bl.a. at studerende fra alle studier i samme bygningskompleks i videst muligt omfang gives lige adgang til studiefaciliteter, og at der sker en sammentænkning af parallelle faciliteter, herunder kantine og computerfaciliteter.
11. Institutter, der er placeret i bygningsfællesskaber som fx HCØ-komplekset, samarbejder om fælles faciliteter, fx i form af aftaler om hvor der placeres hvilken type studiearbejdspladser. Det er et mål, at alle studentercomputere kan anvendes af alle studerende tilknyttet bygningskomplekset.
12. Kantiner vurderes jævnlgt ud fra brugertilfredshedsmålinger mht. fx udbud og åbningstider. Kantinesalget suppleres efter behov med automater med drikkevarer, sandwich, slik, mv. og/eller studenterdrevne caféer (jf. nedenfor).
13. Institutttet sørger for, at instituttets studerende har tilstrækkelige muligheder for at drive en studentercafé (som fx *BioBar* og *Café mødestedet*). Hvis det ønskes af studerende, oprettes mindre studenterdrevne caféer med salg af fx varme og kolde drikke, tørvarer, mv. som kan supplere de eksisterende kantiner.

Det psykiske studiemiljø

De amerikanske uddannelsesforskere Arthur W. Chickering and Zelda F. Gamson formulerede i 80'erne syv principper for god undervisning³. Det allerførste opfordrer til *kontakt* mellem studerende og lærere. De påpeger at det er den mest betydende faktor for de studerendes udvikling af et godt tilhørsforhold til studiet og universitetet.

At udvikle et godt psykisk studiemiljø kan gøres på mange niveauer. Grundholdningen skal være at de studerende, også de startende, er velkomne i miljøet. Instituttet kan signalere at forelæser/øvelseslærer står til rådighed: træffetid, e-mailadresse, tlf., diskussionsforum på kursushjemmesiden, etc.. Instituttet/studieledelsen kan arrangere møder om kurset og om studiet – og afholde faglige og/eller hygge-aftener. Instituttet kan lave en mentorordning eller en ”storesøsterordning” (et uformelt system der tilknytter lidt ældre studerende til de yngre årgange).

Det kan også være mere ambitiøst og fagligt baseret. Fx kan man lave seminarer for bachelorstuderende, måske endda førsteårsseminarer, om nybrud i faget, med indlæg fra instituttets medarbejdere. Eller korte kurser i vejledningsugerne om fagligt relaterede studieteknikker. Eller om hvad en biolog/fysiker/matematiker laver i erhvervslivet.

MIT har et frivilligt system med ”forskning for bachelorstuderende” som er blevet en stor succes: 75 % af alle studerende bliver involveret som ”juniorpartner” i forskningsprojekter, og 75 % af de videnskabelige medarbejdere ved MIT deltager. Deltagelsen er oven i købet jævnt fordelt over de fire år som en bachelorgrad varer på MIT. Det betyder at de studerende får personlige oplevelser med at indgå i et forskningsmiljø og har derfor meget stor effekt i forhold til at de oplever at have et godt tilhørsforhold til forskningsmiljøet.

Alle erfaringer taler også for at det har en positiv effekt på studiemiljøet at de studerende arbejder sammen, fx i læsegrupper, øvelsesgrupper, projektgrupper osv. Mange studerende kan selv finde ud af at organisere de studiegrupper de har behov for. Men der findes et ikke uvæsentligt antal studerende – især fordi denne gruppe måske især har behovet! – som skal hjælpes til at få sådanne grupper i gang. Her har det meget stor effekt at opdyrke en institutkultur hvor det simpelthen er udgangspunktet at alle studerende er med i en læse-/studiegruppe (og dem der insisterer på ikke at være det – det er som regel få – kan naturligvis få lov til det). En sådan kultur styrkes ved at læse-

³ Der er masser af websider om disse principper, fx

<http://honolulu.hawaii.edu/intranet/committees/FacDevCom/guidebk/teachtip/7princip.htm>

/studiegrupperne inddrages som et enhed i undervisning, fx ved at underviserne har som udgangspunkt at afleveringsopgaver laves i grupper (også selvom der er individuel aflevering), at grupperne holder mundtlige oplæg, og at de i det hele taget bruges i så mange sammenhænge som muligt hvor det ikke er strengt nødvendigt at de studerende behandles individuelt. Kulturen for at de studerende arbejder sammen grundlægges fra dag 1 på studiet, så studiestarten er her særlig vigtig, jf. nedenfor.

Studiestarten

En god studiestart er værd at stræbe efter fordi man derved gør frafaldsstatistikkerne ”rene”: Hvis man kan skabe et første år for de nyoptagne studerende som er retvisende for studiet og samtidig imødekommende og åbent sådan at de studiestartende hurtigt kommer ind i en rigtig og positiv studietilværelse, så forhindrer man at frafaldet sker af de forkerte grunde.

En intern rapport til KU-NAT’s dekanat (maj, 2006) indeholder en del gode råd, som vi hermed gør til vore egne. Arbejdsgruppen skriver bl.a. at det første studieår bør tilrettelægges så den enkelte studerende i løbet af det har fået mulighed for at:

- opnå en faglig indsigt
- lære studieteknik
- forstå studiets ambitionsniveau
- forstå hvad fagets essens er
- få et indblik i erhvervs muligheder efter studiet
- lære hvilke lærere og studerende der tegner faget på KU
- lære at bruge de serviceydelser, som er til rådighed
- danne et personligt netværk af medstuderende
- blive inkluderet og opdyrke en korpsånd som ”mit studium på KU”- studerende.

Det er ret klart at institutledelsen kan bidrage med ganske meget her. I rapporten hedder det således om det mere overordnede at *”Institutledelsen bør ... gøre sig klart, at der sandsynligvis er behov for en grundlæggende oprustning af instituttets bevidsthed på studiestartfeltet. Oprustning skal indeholde en delagtiggørelse af HELE instituttet i principperne og deres udmøntning. Ledelsen bør arbejde på at fremme en team-spirit blandt lærerne, bl.a. gennem en eksplicit formuleret opgradering både af ledelsens og af undervisernes kompetencer – fx gennem workshops.”* Vi vender tilbage til det med *team spirit* og *workshops* senere. Rapporten anfører også at *”Institutledelsen skal sørge for at instituttets bedste undervisere underviser på første år”*, bl.a. for at sikre uddannelsens kvalitet.

Hovedansvaret for tilrettelæggelsen og gennemførelsen af en hensigtsmæssig studiestart ligger sandsynligvis hos studielederen. Men institutlederen kan bidrage også på det konkrete plan ved fx at være villig til at lægge penge i de tiltag studielederen går ind for: sociale aktiviteter. Som den ovenfor citerede rapport også skriver: *"Arrangér sociale aktiviteter – receptioner, øltelt, grillfest, "mød din forelæser", osv. – for studiestartere, ældre studerende og lærere (lærerdeltagelse må ikke være frivillig!)."* At gennemføre at lærerdeltagelsen ikke bare må være frivillig, er selvfølgelig ikke et spørgsmål om at svinge pisken over de videnskabelige medarbejdere, men at få dem overbevist om at det simpelthen er en god idé at vise instituttets pæne (og samtidig faglige!) ansigt ved at deltage i den slags arrangementer.

Undervisningskoordinering og teamdannelser

I løbet af et studieår i blokstrukturen skal den studerende gennemføre mellem fire og otte kurser og/eller projektforbøb. I begyndelsen af studiet er forløbene typisk lagt fast – her er ingen eller kun lille valgfrihed – men det kræver samtidig at man kan forlange at der er en sammenhæng mellem de forskellige dele. Etableringen og opretholdelsen af sammenhæng kommer ikke af sig selv. Det kræver koordinering i planlægningen og koordinering i udførelsen. Planlægningen af kursernes faglige indhold foregår normalt i studienævnet, men selve undervisningen – udpegning af kursusansvarlige etc. – styres af institutledelsen.

På Datalogisk Institut har man systematiseret måden at skabe sammenhæng i første studieårs undervisning: Hvert af årets otte kurser varetages af et team på 2-3 videnskabelige medarbejdere samt 2-3 instruktører. Én af de videnskabelige medarbejdere er hovedansvarlig, men hele teamet deltager i tilrettelæggelsen og kørslen. Bl.a. holdes der ugentlige møder om kurset. Den eventuelle tredje VIP er "tilkaldevikar" fordi blokstrukturen jo ikke giver plads til mange aflysninger – tilkaldevikaren er inde i kursets indhold og planlægning og kan derfor nemt træde til. Institutet tilstræber også at den enkelte underviser er med i mere end ét team, altså involveret i mere end ét kursus.

Andre institutter har to kursusansvarlige på de to 1.blok-kurser og har samtidig overlap mellem blokkene således at de samme undervisere er ansvarlige for fx kurser i både blok 1 og 2.

Umiddelbart lyder det som et øget ressourceforbrug. Det behøver det ikke være. Det handler om at bruge VIP-tiden mest fornuftigt. Den faglige koordinering mellem kurserne kan være mindst lige så afgørende for de studerendes udbytte som flere konfrontationstimer.

Det afgørende er jo at de studerende møder velvalgte studieaktiviteter og en god faglig progression – og ikke hvor mange forelæsninger der er! Hvis de

studerende bliver sat godt i gang med at arbejde med fagligt velvalgte og relevante udfordringer, vil deres udbytte typisk være større end hvis tiden tilbringes med at lytte til en forelæsning. Institutledelsen hverken kan eller skal gennemføre den slags detailregulering af undervisning på egen hånd. Men i et institut hvor det lykkes at bringe undervisningen ud i det åbne rum kan ledelsen naturligvis bringe de perspektiver vi her antyder frem til debat i medarbejderstaben og til dialog med studienævnet.

En vigtig pointe i denne forbindelse er at gøre det klart for alle kursusansvarlige at de skal vide hvad deres studerendes forudsætninger er. Det lyder banalt og burde være selvindlysende, men sådan er det ikke altid. Derfor bør ledelsen sørge for at overdragelsesforretninger sættes i system ud fra nogle fælles principper, således at en god faglig progression igennem uddannelsen får de bedste chancer.

Styrkelse af undervisnings- og uddannelseskompetencerne

Institutinternat

Alle videnskabelige medarbejdere kender værdien af lejlighedsvis at komme væk fra de daglige rutiner og i samspil med fagfæller kunne fordybe sig et interessant problemkompleks. Det kan være en videnskabelig konference eller workshop, men det kan også være et ad hoc arrangement der forholder sig til et bestemt emne. Vi foreslår at institutledelsen benytter sig af denne tilgang for at give hele den videnskabelige medarbejderstab lejlighed til at gennemtænke instituttets undervisningssituation. Det overordnede formål med at trække hele instituttet væk fra hverdagen på denne måde er simpelt: at sætte undervisningen på *jeres institut* i fokus. Og timingen er god netop nu: Der er ny ledelse, som kan gøre nye ting, der er ekstra høj opmærksomhed herom blandt medarbejderne, og emnet er væsentligt. Desuden er det sandsynligt at der ved bare beskeden eftertanke er ganske rige udviklingsmuligheder, på det *personlige niveau*, fordi det at udvikle sig som underviser ikke er noget man bliver færdig med, såvel som på institutniveau, fordi den sammenhæng vores undervisning indgår i, er dynamisk: De studerende ændrer sig og kommer med andre forudsætninger og forventninger; det omgivende samfund ændrer sig og forventer ændrede kompetencer; og vores viden om undervisning og læring ændrer sig.

For ledelsen er målene både korte og lange. At arbejde for en stærkere korpsånd lyder ikke så konkret. Men netop instituttets fællesansvar for undervisning og uddannelse er et godt og konkret sted at sætte ind. Og et institutinter-

nat om undervisningen kan på kort tid hjælpe til at etablere en fælles referenceramme – et fælles sprog – så instituttets undervisning kan udvikles mhp. at opnå eksempelvis større sammenhæng mellem undervisningsmål og faktisk kørende kurser, større sammenhæng i kursernes indhold (altså større og bedre faglig sammenhæng), i rimeligt samspil med eksamensformer og undervisningsformer. Ledelsen skal heller ikke være blind for at et institutinternat – ordentlig tilrettelagt og gennemført – kan inspirere den enkelte underviser til at se med nye øjne på sin rolle, og på den sammenhæng hun/han indgår i.

Et internat er ikke billigt. Det er derfor vigtigt at arbejde hårdt for at sikre en godt resultat af sådan en investering: Konkrete og relevante oplæg, konkrete og relevante workshop-opgaver, konkrete produktkrav – og opfølgning. På Aarhus Universitet har de haft gode erfaringer med denne slags internater⁴. Deres internater er blevet tilrettelagt i et samarbejde mellem didaktikere og instituttets egne folk. Den model er CND selvfølgelig villig til at hjælpe med at overføre til KU. Se i boksen på næste side en række forslag til program-punkter til et institutinternat fordelt over tre dage.

Udviklingspulje

Lav en pulje til udvikling af undervisningen. Puljen kan indeholde penge (lo-kalløn), og den kan indeholde timer. Al erfaring fra andre universiteter viser at det har motiverende effekt hvis undervisere kan søge ekstra midler til udvikling, afprøvning og dokumentation af ny undervisning. Dette er jo helt parallelt til forholdene for forskningen. Problemet med undervisningsudvikling kan ofte være at de undervisere der gerne vil udvikle, blot pålægger sig en større arbejdsbyrde. Det kan institutledelsen modvirke ved at sørge for at instituttets undervisere kan søge puljemidler til undervisningsudvikling.

Det er vigtigt at kriterierne for tildeling er enkle og eksplicitte. Fx kan et kriterium være at man kan begrunde udviklingsarbejdet med oplevede problemer, og at man beskriver hvordan resultaterne vil blive formidlet til gavn for andre. Det er vigtigt at sørge for at hele instituttet får lejlighed til at kende til projekterne. Det er i den forbindelse oplagt at institutledelsen gør opmærksom på at artikler om udviklingsprojekter mv. i tidsskrifter med peer review også tæller som publikationer. Der er rigtig mange forskellige tidsskrifter at vælge mellem, både i enkelt fag og i naturvidenskab mere bredt – vi hjælper gerne med at finde det relevante tidsskrift for et konkret projekt.

⁴ Se <http://www.si.au.dk/uddannelse/institutkurser>.

Eksempler på programpunkter til et institutinternat:

- Velkomst, præsentation af program og undervisere
- Øvelse: Hvad karakteriserer god undervisning på vores institut?
- Oplæg. Kvalitet i undervisning. Oplæg med afsæt i forskning om læring og undervisning ved universiteter. Vigtigheden af *sammenhængen* mellem undervisningsmål, eksamens- og undervisningsformer.
- Oplæg. Didaktiske situationer, undervisningsforløb, og undervisningsformer
- Oplæg om eksamensformer og mål i undervisningen
- Gruppearbejde om instituttets undervisningstradition i lyset af dagens oplæg. Grupper sammensat på tværs af instituttets undervisnings- og forskningsfællesskaber. Produkt: Liste med gode traditioner – liste med mindre gode traditioner
- Oplæg. Evaluering af undervisning
- Fakultetets evaluering af studiereformen
- 'Alignment' af fag. Instituttets egen undervisning til eftersyn.
- Gruppearbejde – grupper opdelt efter kursusniveau. Diskussion og gennemskrivning af konkrete kursers målsætninger, kursusbeskrivelser, indhold, eksamensformer, undervisningsformer og evalueringspraksis.
- Præsentation og diskussion af gruppernes "nye" kursusbeskrivelser.
- Forelæsning: At koble og aktivere - hvad kan vi lære af forskningen?
- Forelæsning: At sende – hvad kan vi lære af retorikken?
- Kvalitetsudvikling: Forskningsbaseret undervisning, undervisningsportfolier og kollegavejledning
- Hvad kan næste års internat dreje sig om?
- Evaluering af institutinternatet: Hvad har været udbytterigt? Hvad bør ske på Institutet?

I forbifarten kan vi nævne at der endda er eksempler på undervisningsudviklingspuljer som udbyder projekter i en slags licitation: "Vi skal bruge et nyt kursus i Geografiske Informations Systemer. Hvem vil udvikle og gennemføre sådan et? Og hvordan?"

Gruppeseminarer

Ligesom forskningsgrupper har jævnlige møder med et fagligt oplæg og uformel diskussion blandt både nye og erfarne i fagmiljøet, kan institutledelsen lægge op til at alle undervisere indgår i grupper med fælles eller beslægtede undervisningsopgaver. Disse grupper kan mødes jævnligt og udveksle erfaringer, ønsker, forslag mv., og det er oplagt at ledelsen én gang årligt orienteres om mødernes resultater.

Udvekslinger og gæster

De fleste af instituttets gæster kommer af forskningsmæssige grunde. Men mange af dem kommer jo fra universiteter hvor god undervisning værdsættes, så ledelsen kan med fordel være opmærksom på – og opfordre VIP’erne til også at være det – om der fra tid til anden dukker folk op som faktisk kunne berette om interessante undervisningstiltag. Det kunne være et specielt kollokvium, eller bare et frokostmøde.

Dertil kommer selvfølgelig at instituttet kan invitere prominente kolleger til udelukkende at komme og holde en forelæsning om undervisning. Fysikeren Richard Feynman holdt masser af den slags. Paul Halmos, en berømt amerikansk matematiker, ligeledes. Og sådan har de fleste fag deres prominente videnskabsfolk, som også har interessante erfaringer og budskaber at udbrede om undervisning.

Tankegangen ovenfor kan også vendes om på den måde at instituttets egne medarbejdere kan føje et lille oplæg om deres egne interessante undervisningsforløb til deres rejsebagage når de er på forskningsbesøg hos kolleger i ind- eller udland.

Konferencedeltagelse

Forskere deltager jævnligt i konferencer med foredrag, poster, rundbordssamtaler etc. Det samme kan man gøre som underviser, fx med bidrag om udvikling af nye undervisningsforløb, materialer eller analyser af hvad de studerende egentlig lærer. Man skal blot undersøge hvilke konferencer og fora der er interessant for det pågældende fag (og her hjælper vi på CND i øvrigt gerne). Institutledelsen kan melde ud at deltagelse på konferencer med bidrag om undervisning tæller lige så meget som bidrag om forskning. Den bedste effekt får man selvfølgelig hvis den hjemvendte konferencedeltager beretter for kollegerne om sit udbytte af deltagelsen.

Uddannelserne set i det lange perspektiv

De to foregående kapitler beskæftiger sig med initiativer der kan iværksættes umiddelbart. I det følgende handler det om planlægning med en længere tidshorisont – en planlægning som ikke er mindre vigtig, selvom den ikke vil kaste synlige effekter af sig med det samme.

Universitetspædagogikum for alle

Ordet ”universitetspædagogikum” dækker over den uddannelse som ethvert universitet stiller til rådighed for de videnskabelige medarbejdere, som enten vil eller skal opnå bedre indsigt i didaktik, altså undervisningens vilkår, gen-

nemførelse og evaluering. Ofte tales der om adjunktpædagogikum, for adjunkterne udgør langt den største deltagereskare for dette tilbud.

På NAT-KU har pædagogikum kørt i henimod 15 år, og efterhånden har ganske mange af de videnskabelige medarbejdere gennemført forløbet. Det betyder at det almene fagdidaktiske indsigt niveau er stigende. Men ikke alle har været involveret endnu – enten eksisterede universitetspædagogikum ikke da de blev ansat, eller de er kommet til KU udefra, eller også har de med held undslået sig.

Det er hæmmende for instituttets udvikling af undervisningen at en stor gruppe undervisere ikke har de samme forudsætninger og det samme ”professionelle sprog” – især fordi så meget har ændret sig i de grundlæggende betingelser for universitetsundervisning i de senere årtier. Som vi sagde ovenfor, er den sammenhæng vores undervisning indgår i, dynamisk: De studerende ændrer sig og kommer med andre forudsætninger og forventninger; det omgivende samfund ændrer sig og forventer ændrede kompetencer; og vores viden om undervisning og læring øges.

Hvad angår de studerendes forudsætninger kan uvidenhed nemt føre til den sædvanlige floskel om at de kan mindre og mindre, men faktum er at gymnasiet med optaget i 2005 blev ændret ganske drastisk, og at der allerede i 2008 står en ny generation af studiestartere på vores dørtærskel. For at illustrere udviklingen: Disse studiestartere har lavet studieretningsprojekt i 3. g (afløseren for den store 3.g opgave) hvori indgår mindst to af studieretningsfagene, heraf mindst ét på A-niveau – altså med en noget anden faglighed end den klassiske enkeltfags-baserede. Hvordan tackler vi bedst deres uddannelse?

Pointen er at det kan være særdeles væsentligt for hvor gode et instituts uddannelser er, at medarbejderstaben er villig til og i stand til at opretholde en stadig udvikling af sin fagdidaktiske indsigt.

Institutledelsens holdning til dette spiller en stor rolle. Andre aktører skal selvfølgelig også være på banen, bl.a. skal der være et udbud af relevante kurser og workshops, ikke bare et samlet universitetspædagogikum, men også mere fokuserede ting. Vi tør godt love at bl.a. CND vil sørge for at institutternes medarbejdere har noget at deltage i. Og institutledelsens andel i alt dette er så at den skal gøre op med sig selv hvilken eksponering den ønsker at give disse muligheder. Vi er sikre på at faget, instituttet og fakultetet står sig ved at arbejde aktivt på at etablere og vedligeholde et program for undervisningsudvikling, rettet mod alle videnskabelige medarbejdere, også de mere erfarne fastansatte.

Kvalitet i uddannelsernes opbygning og sammenhæng

Også de mere langsigtede uddannelsesmæssige anliggender, såsom afklaring af hvad uddannelsernes profil er, og hvad de bør være, er fremover inden for en institutledelses sfære. Som vi sagde i indledningen, har vi her valgt at lægge hovedvægten i de mere konkrete og umiddelbart tilgængelige indsatsfelter. Men en god institutledelse vil og skal kunne forholde sig til de lange perspektiver for uddannelserne.

Vi beskrev institutinternater som et godt middel til at sætte konkret udvikling af instituttets undervisningsfællesskab i gang, men det er klart at også mere langsigtede spørgsmål kan bringes op i den slags ramme (eller i en tre timers workshop en fredag eftermiddag, for den sags skyld). De spørgsmål der kan tages op er mangfoldige. Her er blot nogle eksempler fra denne kategori:

- Er det faglige ambitionsniveau for bacheloruddannelsen passende? I denne diskussion må indgå overvejelser om frafaldets størrelse, årsagerne til frafald og anden viden fra studieundersøgelser. Et højt frafald på første år tyder fx på et mismatch mellem den opfattelse af uddannelsen de unge har valgt på baggrund af, og uddannelsens praksis.
- Afspejler indholdet i bacheloruddannelsen uddannelsens mål? I den officielle målsætning kan der fx stå at *"den studerende skal desuden foretage en selvvalgt, individuel profilering af sin uddannelse. Denne profilering sker under uddannelsernes valgfrie undervisningsforløb, der kan rumme en større eller mindre andel af studieelementer fra andre uddannelser, herunder fx kurser, der fokuserer på [fagets] virksomhed set i en erhvervsmæssig og økonomisk sammenhæng."* Er disse mål (om erhvervsmæssig og økonomisk sammenhæng) ordentligt dækket ind i uddannelsens faktiske forløb? Og tager vi det med forskningsbaseringen tilstrækkeligt alvorligt, eller er de første to års undervisning stadig fuldstændig domineret af forskningsresultater med mere end 100 år på bagen?
- Hvordan laver vi bedst gode gymnasielærere? Uddannelser der fører til gymnasielærergerningen bør holde en god kontakt til gymnasieverdenen, og sammenhængen mellem universitetsundervisningen og gymnasielærergerningen er et vigtigt tema for den langsigtede udvikling. Her kan overvejelser om efteruddannelsesaktiviteter for gymnasielærere også komme ind.
- Hvor gode er vores uddannelse(r) set med aftagernes øjne? Institutet kan få gode input af at samarbejde med aftagerpaneler og inddrage sin alumne, dvs. tidligere kandidater. Overvejelser om udvikling af nye toninger af uddannelsen kan også inddrages.

- Har instituttet en udviklingsplan, som også forholder sig til et forestående generationsskifte? Hvis instituttets aldersprofil betyder at der over ret få år skal ansættes temmelig mange nye videnskabelige medarbejdere, er ledelsens muligheder for at præge også undervisningens vilkår i positiv retning specielt gode.
- Hvordan rekrutteres kommende undervisere? Stillingsbekendtgørelsen for videnskabelige medarbejdere pointerer at de kompetencer der specificeres i opslaget, skal dokumenteres i en ansøgning. Det betyder at ansøgere også skal dokumentere undervisningskompetence, men hvordan gør man det bedst? En mulighed er at kræve fremlæggelse af en undervisningsportfolio (se nærmere om dette i DidakTips 6)
- Er der tilstrækkelig uddannelsesledelseskompetence på instituttet? Universitetet stiller større og større krav til ledelsesindsatsen, og blokstrukturen medvirker muligvis også til at kræve en større koordinering mellem uddannelsesaktiviteterne. Store kurser varetages måske af mange undervisere, og her må den kursusansvarlige påtage sig en del ledelseslignende funktioner for at få tilstrækkelig sammenhæng.⁵

Forhåbentlig vil NAT's nye institutledere vise sig at være visionære, handleduelige og demokrati-loyale. Forhåbentlig vil de også vise sig at kunne etablere det ligeværdige samspil mellem forskning og uddannelse som universitetets værdi- og lovgrundlag lægger op til.

⁵ CND har i øvrigt planer for et kursus for uddannelses- og studieledelse, se www.cnd.ku.dk/side22293.htm. Kontakt centret hvis der er interesse herfor.

Flere eksemplarer af dette og andre numre af DidakTIPS fås på
CENTER FOR NATURFAGENES DIDAKTIK
KØBENHAVNS UNIVERSITET
UNIVERSITETSPARKEN 15
2100 KØBENHAVN Ø
www.cnd.ku.dk

DIDAKTIPS 1: KOMPETENCEBESKRIVELSE I UNIVERSITETS VIRKELIGHED

DIDAKTIPS 2: GRUPPEARBEJDE

DIDAKTIPS 3: EVALUERING AF STUDERENDE

DIDAKTIPS 4: TEMAOPGAVER. ET FORMAT TIL FREMME OG EVALUERING AF DYBDELÆRING

DIDAKTIPS 5: UNDERVISNING I BLOKSTRUKTUR

DIDAKTIPS 6: UNDERVISNINGSPORTFOLIO. AT VISE HVAD MAN KAN – IKKE BARE HVAD MAN
VIL OG HAR PRØVET

DIDAKTIPS 7: UDDANNELSESUDVIKLING PÅ INSTITUTTET