



Fem bespænd og metodetriangleringens potentiale 'på gulvet'

*-Barrierer og muligheder for
kompetenceudvikling på individniveau*

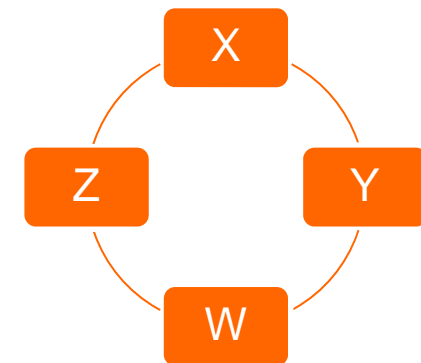
**DUN-K Symposium 5:
Metoder til opkvalificering af undervisere**

30. Maj 2011

Mads Hovgaard

*Enheden for uddannelsesudvikling,
Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, SDU.*

MHovgaard@health.sdu.dk





Disposition

- **Formål**
- **Rammen**
- **Barrierer**
- **Muligheder**
- **Afrunding**





Oplæggets formål

Formidle mine personlige erfaringer med barrierer og muligheder for kompetenceudvikling på individniveau – relateret til et konkret kompetenceudviklingsprogram.

Barrierer: Fem bespænd

Muligheder: Metodetriangleringens potentiale 'på gulvet'





Rammen

Kompetenceudviklingsprogram (KUP)

- Relateret til modulansvarlige og til dels undervisere på uddannelsen *Idræt og Sundhed*, IOB, SDU.
- Ny studieordning fra studieåret 2008-2009.
 - Kompetencestyret, større moduler basisuddannelse, PBL,.
- KUP: 1/7 2009 til 30/6 2011, gennemsnitlig 37,5% stilling over de to år (ca. 14 timer/uge).
 - Ansat under *Enheden for uddannelsesudvikling* på Det sundhedsvidenskabelige fakultet.
- Jeg har haft min daglige gang på IOB, hvor jeg også har haft forskellige undervisningsopgaver.



Barrierer for KUP

- Jeg har oplevet barrierer i praksis:
De fem benspænd
- Benspænd tilhører forskellige kategorier (personligt, materielt, institutbestemt, ...)
- Gensidig overlap mellem de enkelte benspænd





1. Forskning og publikationer prioriteres

- For mange ansatte er kompetenceudvikling ift. uddannelse og undervisning ikke relevant.
- ”Undervisning er jo blot formidling af forskning”
- Ansættelse og prestige er i høj grad knyttet til forskning og de tilhørende million-puljer.
- Vægtning af KUP i Pure?
- (Jeg tror sågar det er mere udtalt på andre institutter)





2. Det personlige valg har været styrende

- *Bottom up versus top down*
- For meget frivillighed og for lidt tvang.
- Ledelsen har naturligt haft mange jern i ilden, hvorfor KUP ikke løbende har været synliggjort og påtvunget 'oven fra'.
- Personlighed og holdninger får derfor betydning for KUP. "Jeg ønsker ikke forandringer!".
- I praksis har cirka 2/3 af de modulansvarlige deltaget, i forskellig grad (Eks.: workshopper, sparring).
- → Øget polarisering, da de aktivt deltagende er dem som i forvejen interesserer sig for uddannelse og undervisning.





3. Hverdagen har deadlines, KUP er langs

- Artikler skal skrives, undervisning skal afvikles, ansøgerne skal sendes og møder holdes.
- Ofte har disse aktiviteter en kortsigtet tidshorisont. Det personlige outcome nu og her og dagligdagens faste arbejdsopgaver prioriteres.
- *"Hvorfor skal jeg deltage i workshop omkring PBL, når studieordningen alligevel bliver ændret om tre år igen?"*
- Indeholder den enkelte ansattes årsnorm reelt afsat arbejdstid til KUP? (Relaterer sig til benspænd 5)





4. Dokumenter flytter ingenting alene

- Selv en let tilgængelig, systematisk og let anvendeligt skriftligt dokument eller værktøj kan ligge øde hen på Blackboard eller i bunken på bordet.
- Generelt materiale kan medføre den oplevelse, at det ikke er relevant eller specifikt nok i forhold til det enkelte modul.
- Værdien af et metodisk værktøj opleves ofte først bagefter den proces, hvor i det har været anvendt. Det sværeste er oftest at komme i gang.





5. Ansættelsesforhold gør KUP vanskelig

- Mange modulansvarlige og undervisere er løst ansat eller ansat i stillinger, hvori der ikke er medregnet arbejdstid til udviklingsarbejde. (Og de faste?)
- Skift på medarbejdersiden betyder, at moduler og den samlede undervisergruppe mangler kontinuitet.
- Dette betyder mere information og koordinering og mindre kompetenceudvikling i praksis.
- Selv for fastansatte kan det være svært at finde tidspunkter, hvor udvalgte medarbejdergrupper mødes i KUP-øjemed.





Barrierer – de fem benspænd

1. **Forskning og publikationer prioriteres**



2. **Det personlige valg har været styrende**



3. **Hverdagen har deadlines, KUP er langsigtet**



4. **Dokumenter flytter ingenting alene**



5. **Ansættelsesforhold gør KUP vanskeligt**





Stemmekort – introduktion til afstemning

- Alle er i besiddelse af fire A6-kort, i fire forskellige farver.
- Der kommer et spørgsmål på den næste slide med fire svarmuligheder.

Kodeks for afstemning:

1. *Der stemmes individuelt*
2. *Du skal stemme på præcis én af de fire valgmuligheder*
3. *Der stemmes simultant på signal*

HVxx xxx xx xxx?	
qqq	yyy
zzz	vvv





Hvilket benspænd har du som kompetenceudvikler/universitetsp eller som universitetsunderviser oplevet som den største barrier kompetenceudvikling i forhold til 'udvikling af undervisning'?

Forskning og publikationer prioriteres



Det personlige valg har været styrende



Hverdagen har deadlines, KUP er langsigtet



Dokumenter flytter ingenting alene





Udfordringer: *Metodetriangulering* virker 'på gulvet'





Muligheder – de mere generelle

- Hvis folk får en god faglig oplevelse, kommer de igen.
- Initiativ belønnes.
- *Gatekeepers* - højt oppe i systemet.
 - Positivt indstillet, deltager selv, trækker kolleger med.
- Målrettet strategi og implementering fra ledelsen:
 - Registrering og synliggørelse af modulansvarlig- og undervisningsopgaver (undervisningsportefølje).
 - Årlig planlægning af arbejdsopgaver (uv. vs. forskning).
 - Flere fast ansatte, færre løst ansatte.
- Samling af alt materiale på ét sted (Blackboard).



Afrunding

Centrale pointer:

- Universitetskulturen (ansættelsesforhold, forskning og artikler, pure, arbejdsnorm,...) giver nogle udfordringer.
- Kompetenceudvikling skal gøres, ikke snakkes om
 - Konkrete metode, aktuelt problem, ...
 - Gerne så anvendeligt som muligt ift. den enkelte
 - Anvend forskellige metoder til at sælge budskabet

Barrierer kommer 'oven fra', muligheder skabes 'nede fra'!



Stemmekort

- Tag et abstrakt til metoden med.
- Jeg vil(le) gerne bidrage med et konkret didaktisk værktøj.
- Oven fra blev jeg påvirket i anden retning...
- Artikel vedr. Stemmekort kommer i DUT én af de næste gange.

<i>HVxx xxx xx xxx?</i>	
<i>qqq</i>	<i>yyy</i>
<i>zzz</i>	<i>vvv</i>

