

## Blok 2D

### Evaluering, Feedback og bedømmelse i Innovations- og entreprenørskabsundervisningen (I&E)

---

#### Programtekst

Resultater fra undersøgelsen. Deltagerne grupperet med facilitator i forhold til de 5 skitserede udfordringer, styret via specifikke spørgsmål og formuleret produktmål. Jigsaw til videndeling. Etableringen af en arbejdsgruppe.

---

#### Abstract

En undersøgelse om brugen af feedback og vurderingskriterier ved Københavns Universitet har vist, at særligt 5 udfordringer optræder, hvis målet er I&E:

- Selv om underviserne i I&E kurser er enig om at socio-emotionelle kompetencer som håndtering af usikkerhed, foretagsomhed, risikovillighed mm. er vigtige, holder underviserne sig tilbage med at evaluere eller bedømme disse.
- Taber man noget af det essentielle i I&E undervisningen ved den sidste tids fokusering på formative eksamensformer? Hvilke muligheder er der i summative evalueringer?
- Når undervisningen fjerner sig mere og mere fra undervisning om I&E til undervisning igennem I&E, hvorvidt kan alignment og dens tilhørende taksonomi, SOLO, opretholdes? Og hvilke kompetencer skal bedømmere besidde, når innovationsmålestokken for de studerendes produkter kan være henholdsvis:

a. Markedsværdi, b. Almen-etisk forbedring og c. Ny viden? (Paulsen & Harnow Klausen, 2012)

- Hvordan kan udfordringen med at skabe sammenhæng mellem proces, personlig refleksion, produktudvikling i den afsluttende eksamen håndteres?
- Hvordan kan kriteriebaseret bedømmelse via en rubric (resultatguide) kvalificere feedbackprocesser? Hvordan kan den viden om effektiv undervisning og en nuanceret forståelse af feedback anvendes i evaluering af I&E kompetencer?

#### Baggrund for workshoppen og teoretisk afsæt:

Med resultaterne af denne undersøgelse, 13 interviews med erfarne underviser (Wick, P. et al. 2016) som afsæt, vil vi i workshoppen forsøge at nuancere problematikken i forhold til dens praktiske anvendelse og tegne en teoretisk forståelsesramme for I&E kompetencer, deres evaluering og bedømmelse. Et muligt koncept kunne tage udgangspunkt i følgende 3 kompetenceområder (Mulder, 2011):

- *Kompetenceområde 1:* Et set af adfærdsmæssige færdigheder, som man kan træne og indeholder en del videnselementer.

- *Kompetenceområde 2:* En udvidet forståelse som indebærer en integreret kapabilitet hos personen til at opnå konkrete resultater. Denne definition indeholder ud over den første definition også personens holdninger.
- *Kompetenceområde 3:* Er defineret ud fra den specifikke kontekst, fx den arbejdsplads hvor kompetencen udøves i. Her forstås kompetence som situeret professionalisme, hvor personens socio-emotionelle kompetencer har endnu højere indflydelse på personens formåen.

### **Brugen af feedback og den viden man har om effektiv undervisning:**

Det er vigtigt, at feedback processen opfattes relationelt, dvs. feedback til de studerende indeholder ofte information til underviseren om, hvordan det går med undervisningen i forhold til opnåelsen af læringsmålene. Underviseren skal bruge den information han eller hun får fra de studerende gennem deres spørgsmål, afleveringer, præsentationer osv. til at justere sin egen undervisning. Underviseren åbner således sig selv og sin undervisning overfor læringsprocessen. Man kan kalde det for anden ordens feedback (Jacobsen & Wick 2015).

En udvidet, og for I&E undervisningen nyttigt, forståelse af feedback kunne omfatte 4 forskellige domæner, der kan gives feedback på: Hattie & Timperley (2007) definerer disse domæner sådan:

- Task feedback is emphasizing information and activities with the purpose of clarifying and reinforcing aspects of the learning task
- Process feedback focuses on what a student can do to proceed with a learning task
- Self-regulation feedback focuses on metacognitive elements
- Self feedback focuses on personal attributes

---

## **Oplægsholdere**

Peter Wick, Carsten Nico Hjortsø, Jens Christian Jacobsen, Lotte Sjøstedt og Agnete Lunddahl