

Projektpædagogik og samarbejds-kompetencer – er der en sammenhæng?¹

af Gerd Christensen, adjunkt, cand.mag., Institut for Medier, Erkendelse og Formidling, Københavns Universitet.



Gerd Christensen er cand.mag. i psykologi og filosofi samt exam. pæd. Er ansat som adjunkt i Pædagogik på Institut for Medier, Erkendelse og Formidling, Københavns Universitet. Forsker i problemorienteret projektarbejde i grupper samt i videnskabssteoretiske og metodologiske spørgsmål i forbindelse med humanistisk og samfundsvidenskabelig forskning.

Abstract

Nærværende artikel debatterer, hvorvidt det projektarbejde, der udføres i uddannelsessammenhæng kan hævdes at give de samarbejdskompetencer, som ofte anvendes som argumentation for indførelse heraf. Artiklen bygger på empiriske undersøgelser af projektarbejdet, sådan som det indgår i videregående uddannelser og de temaer, det herigennem har været muligt at få indblik i. Dette omfatter blandt andet de måder, hvorpå 'samarbejde' forstås af de studerende under forudsætning af idealer om 'deltagerstyring' og 'fællesledelse'. Endelig bliver der spurgt til, hvorvidt projektarbejdsformen i uddannelsessammenhæng med fordel kan lade sig inspirere af den måde, hvorpå projekter organiseres i en arbejdsmæssig kontekst.

Problemorienteret projektarbejde praktiseres i dag på alle niveauer i uddannelsessystemet fra folkeskole til gymnasiale, korte, mellemlange og lange videregående uddannelser, ligesom projektarbejdsformen indgår i videreuddannelsesforløb og erhvervsrettede kurser. De former for projektpædagogik, der her praktiseres, har formelt deres oprindelse i universitetspædagogikken, idet pædagogikken indledningsvist implementeredes med etableringen af Universitetscentre i Roskilde (RUC) og Aalborg (AAU) i begyndelsen af 1970'erne.

Begrundelserne for indførelsen af projektpædagogikken var – og er – blandt andet kvalificering af arbejdsstyrken (Illeris 1974; 1981) affødt af ønsket om 'anderledes kvalificerede akademikere' (Nielsen & Jensenius 1996). Man mener således, at studerende gennem problemorienteret projektarbejde, ud over de faglige kvalifikationer, opnår en række personlige kompetencer som 'fleksibilitet', rutine i 'at tage udgangspunkt i problemet frem for i faget' samt 'lærer at samarbejde i teams' – kompetencer, der anses for attraktive i nutidens arbejdsmarked (Olsen & Pedersen 2003; Blidum & Christensen 1996; Ulriksen 1997; Simonsen og Ulriksen 1998).

Hensigten med nærværende artikel er at debattere, hvorvidt det projektarbejde, der udføres i uddannelsessammenhæng kan hævdes at give de i erhvervslivet så attraktive samarbejdskompetencer. Fokus vil ligge på projektarbejdet i uddannelsessammenhæng, sådan som det indgår i videregående uddannelser og de særlige problemer, der ligger heri. Endvidere vil der blive spurgt til, hvorvidt projektarbejdsformen i uddannelsessammenhæng med fordel kan lade sig inspirere af den måde, hvorpå projekter organiseres i en arbejdsmæssig kontekst.

Deltagerstyring og fællesledelse

Et af de pædagogiske principper, der ofte fremhæves, når projektpædagogikkens relevans for det senere arbejdsliv diskuteres, er den måde, hvorpå der lægges op til eleverne eller de studerende selv at initiere og styre processen i et projektarbejde (Illeris 1974; 1981; 1999; Ulriksen 1996; Simonsen og Ulriksen 1997; Nielsen & Jensenius 1996). Dermed menes, at det problemorienterede projektarbejde er organiseret i form af 'deltagerstyring' i modsætning til den 'lærerstyring' man ofte finder i mere 'traditionelle' undervisningsformer

som f.eks. klasseundervisning, 'Deltagerstyring' vil sige, at 'Forløbet [projektarbejdet, GC] styres i et samspil mellem alle de implicerede – elever, lærere og evt. andre' (Berthelsen m.fl. 1977: 24). Hos Knud Illeris understregedes det tillige, at deltagerstyring skal forstås dialektisk, som et samspil mellem to poler: Studerende og vejledere i 'et principielt udeleligt fællesskab' (Illeris 1981: 105).

Hermed understreges, at 'underviseren' i projektpædagogikken ikke kan betragtes som 'lærer' i traditionel forstand, men i stedet som en 'vejleder', der indgår i processen efter de studerendes behov. Det vil sige, at underviseren tildeles en 'konsulentfunktion' (Rusbog 2002) og hentes ind til at besvare spørgsmål af faglig, procesuel eller strukturel relevans for projektet. I modsætning til den traditionelle lærerrolle skal en vejleder hverken undervise eller bestemme, hvordan projektet skal forløbe. Det er i stor udstrækning op til de studerende selv at foreslå et projektemne, indkredse problemfelt og problemformulering, udvælge teori og litteratur samt planlægge og afvikle selve processen med fremstilling af et produkt oftest i form af en projektrapport.

På de to uddannelser, hvor jeg har observeret projektarbejde, forventes dette at foregå i grupper. I modsætning til den organisatoriske projektgruppe er der ikke en formelt konstitueret leder i projektgrupperne på uddannelsesinstitutionerne. Her stiller princippet om 'deltagerstyring' yderligere krav til arbejdsformen, idet der stilles krav om 'gruppens udelelighed' og at 'alle i gruppen skal bestå' (Borgnakke 1983: 11). Den måde, hvorpå dette henviser til et princip om 'lighed' fremgår af, at 'deltagerstyring' i projektgrupperne fortolkes som 'fællesstyring'. Både idealet om lighed og om fællesledelse synes imidlertid at lægge røgslør over, at lederskab eksisterer.

Lederskab, ansvar og beslutningsdygtighed

Det fremgår således af mine interviews, at 'lederen' er en illegitim position i en projektgruppe. På RUC kommer dette til udtryk ved, at de studerende interviewet sammen med deres gruppe benægter eksistensen af en leder i gruppen; på SPRØK ved, at alle i gruppen tildeles en lederposition – blot med forskellige kompetencer. Interessant er det imidlertid, at de studerende jeg har interviewet alene, tillægger sig selv lederrollen i deres respektive grupper. Selv om grupperne ikke har en formel leder, kender alle således til, at der etableres en informel leder i grupperne, om end den proces, hvorigennem dette foregår, ikke er hverken legitim eller åbenlys.

De studerende kan imidlertid også berette om, hvordan mangel på lederskab i grupperne vanskeliggør beslutningsprocesserne og dermed ofte gruppernes arbejdsproces. Dette ses blandt andet i den måde, hvorpå en af grupperne diskuterer lederskab og ansvar i forlængelse af en diskussion om konflikter og konflikt-

løsning. Her påpeges det af en af gruppens medlemmer, at konfliktløsning vanskeliggøres af, at der ikke er nogen besluttende instans i grupperne:

Pernille (afbryder): ja, ja og på en arbejdsplads ville det så blive løst med at der var en der tog beslutningerne ikk' og det..

Ole (afbryder): ja, enten så har man en chef, der siger sådan og sådan ikke ...

Pernille (fortsætter): ...mener jeg er meget bedre for det har du ikk i en gruppe [...] fordi vi har altså når man er i gruppen så er vi jo alle sammen på lige fod..

Det synes at ligge i de studerendes forståelse, at selv om det kan være nemmere at træffe beslutninger og løse problemer, hvis der er en leder, så er det at foretrække, at gruppen selv arbejder sig frem til en løsning. Netop det, at 'man ikke behøver at tænke så meget over det' kan, som det fremgår af fortsættelsen af ovenstående passage, betragtes som både en fordel og en ulempe. Det letter arbejdsgangen og 'gør det ret simpelt at arbejde engang imellem', men dermed er der heller ikke nogen 'læringsmæssig værdi' i denne form for arbejde. I en anden passage i interviewet fortæller de studerende således om, hvordan man forventer at have 'lært' at håndtere samarbejdet i gruppen ved at blive udsat for situationer, hvor man skal gøre det – uden egentlig at have været introduceret til hvordan dette kan sættes i værk.

Når de studerende afviser muligheden af det eksplícitte lederskab i en projektgruppe, er det blandt andet med den begrundelse, at det ville virke 'demotiverende' på de øvrige i gruppen, ligesom gruppen ville miste sin 'ansvarsfølelse' overfor gruppen og dermed overfor projektet. Umiddelbart forekommer dette ikke at være en logisk slutning: Hvorfor skulle man miste sin ansvarsfølelse overfor en gruppe, hvor et af medlemmerne er konstitueret til at strukturere og fordele arbejdet? Logikken synes at følge af to forhold: For det første synes de studerende her at antage, at 'motivation' og 'ansvarsfølelse' følger af 'myndighed' i relation til alle gruppens beslutninger. For det andet forekommer det ikke usandsynligt, at 'lederskab' i gruppen her tænkes som værende i konflikt med 'ejerskab' til projektet. 'Ejerskab' henviser her til, at det synes at være meget væsentligt for de studerendes engagement, at de føler, det er deres projekt, som udspringer af noget som de helt personligt brænder for (jvf. Simonsen & Ulriksen 1998). Derfor kan det virke demotiverende, hvis nogen 'går ind og bestemmer over mit projekt', som det siges af en studerende. Hermed opstår der – i princippet – fare for, at projektet kan tage en drejning, som ikke alle kan stå inde for. Det samme er tilfældet, når vejlederen er 'bestemmende'.

‘Lederløse grupper’

Forholdet til ‘ledelse’ i grupperne er således ikke ensidigt negativt, men må snarere betegnes som ambivalent: På den ene side mener man, at ‘ledelse’ vil kunne lette beslutningstagen og dermed vanskelige situationer. På den anden side mener man, at eksplicit udøvet ledelse vil virke demotiverende på de øvrige i gruppen. I og med, at en formelt konstitueret leder ikke er kutyme i grupperne, vil ledelse – såfremt den forekommer, og det gør den i følge de studerende altid i en eller anden form – emergere i form af informel ledelse. Den, der frivilligt søger eller påtager sig lederskabet, vil ofte blive betragtet med skepsis af de øvrige gruppemedlemmer, særligt, hvis ‘lederstilen’ er for eksplicit. Selv om lederskab rummer magt, vil den måde, hvorpå ansvar som magtens bagside italesættes i konteksten formentlig være tilstrækkeligt til at afholde nogle fra frivilligt at stræbe efter denne position. Når de studerende undviger lederposten, kan det ligeledes være, fordi denne post – ud over at ansvarliggøre den, der fungerer som leder – også kan være ensom. Ved indtagelse af lederpositionen markerer man forskel; en forskel som vanskeligt harmonerer med idealet om lighed og samme karakter for projektarbejdet.

Under alle omstændigheder kan man betragte de studerendes ytringer som advarsler mod at ‘tiltuske’ sig magten – og i hvert fald imod for eksplicit udøvelse heraf. I stedet for ‘lederskab’ fremhæves ‘lighed’ og ‘konsensus’ som tilgange til et godt samarbejde i grupperne, hvor alle føler sig ansvarlige for både beslutninger og udførelse. Hermed skulle både projektet, samarbejdet og den enkeltes motivation være sikret. Og eftersom ‘lederskab’ alligevel eksisterer, vil en del af lederens formål være at holde lederskabet skjult, hvorfor ‘magten’ her antager ineksplicite og subtile former. I og med at magten dermed er vanskelig at identificere, vil den også være vanskelig at gøre op med.

Lighed eller social darwinisme?

En af de måder, hvorpå idealet om lighed søges opretholdt er ved, at ekspertstatus gøres illegitimt i projektgrupperne. Det er således ifølge de studerende uset at et enkelt gruppemedlem får lov til at fremstå som ‘ekspert’ på et område, vedkommende tidligere har beskæftiget sig med:

Simone: [...] men der er heller ikke, det er heller ikke tilladt at være, altså eksplicit at sætte sig i en eller andens autoritets sted, man kan ikke i en gruppe lave et hierarki, som er helt eksplicit. Det kan godt komme socialt og mellem linierne, men man kan ikke sige sådan rent fagligt, så sætter jeg mig her, og jeg kan fortælle jer nogle ting, for jeg har arbejdet med de teorier, det er vejlederen, der har den rolle [...]

At undlade at anvende hinandens faglige ekspertise er således både et spørgsmål om ‘lighed for gruppen’, hvilket vil sige, at alle skal have lige muligheder for at opnå samme karakter til eksamen og et spørgsmål om ‘lederskab’. ‘Lederskab’ i en projektgruppe kan således vanskeligt vindes gennem eksplicit faglig autoritet.

Imidlertid giver idealet om lighed sig ifølge de studerende ikke udslag i et ‘flippet’ og ‘socialt’ miljø. I stedet fortæller de studerende om et studiemiljø præget af social darwinisme i form af benhård udvælgelse af medstuderende ud fra kvaliteten af deres ytringer og spørgsmål til forelæsninger samt deres indsats i gruppearbejdet. Som det fremgår, vurderes og snakkes der meget, og man kan nemt opnå ry som en uattraktiv samarbejdspartner, hvis man bedømmes som ‘for dum’, ‘for doven’ eller ‘for dominerende’. Denne selektion ses meget tydelig under gruppedannelsen, hvor nogle studerende traver fra den ene gruppe til den anden uden at blive optaget. Men den foregår også i gruppernes daglige arbejde med projekterne. Det fremgår således, at nogle studerende falder fra studierne efter uheldige projektføløb. De studerende, der klarer sig igennem projektfølbene må antages at være de, der mestrer forhandlingerne i ‘de lederløse grupper’ samt evt. formår at etablere sig som leder igennem anvendelse af manipulatoriske kompetencer.

Selvstyrende grupper

‘Selvstyrende grupper’ eller ‘teams’ er et eksempel på den måde, hvorpå principperne bag principielt lederløse grupper anvendes i forbindelse med projekter i organisationer i dag eller som det udtrykkes hos Hvenegaard m.fl. (2003): ‘Selvstyrende grupper, team, medstyrende grupper, selv bærende grupper, eller hvad de kaldes i den enkelte virksomhed, er på mode. Managementkulturens modeluner er for en tid stoppet op ved gruppeorganiseret arbejde.’ (ibid.: 7). I et interview med organisationspsykolog Steen Visholm i *Ugebrevet A4* (20/2-2005) hedder det at: ‘Omorganisering til teams eller selvstyrende grupper, som det hedder på dansk, har i de seneste år været en dominerende trend på arbejdsmarkedet, og den breder sig til stadig flere virksomheder af enhver slags’ (ibid.: 1).

I organisations- og arbejdspsykologien finder man en forståelse af at ‘selvstyrende grupper’ bidrager til et positivt arbejdsmiljø for den enkelte medarbejder. De selvstyrende grupper skulle således lægge op til øget ansvar og kontrol over egen arbejdsituation hos den enkelte medarbejder, hvilket ikke blot bidrager til øget motivation, men ligeledes til større arbejdsglæde, mindre fravær og øget psykisk velvære i forbindelse med arbejdet (Hvenegaard m.fl. 2003; Paludan-Müller 2004).

I modsætning til den måde, hvorpå spørgsmålet om ‘lederskab’ stort set er ekskluderet af projektarbejdet i uddannelsessammenhæng, omtales spørgsmålet som

centralt i organisatorisk sammenhæng. Når spørgsmålet her betragtes med alvor er det, fordi man betragter det som sandsynligt, at informelle og muligvis destruktive ledere vil emergere i 'lederløse' arbejdsgrupper (Hvenegaard m.fl. 2003; Ugebrevet A4).

Også i forbindelse med projektgrupper i organisationer kender man med andre ord til social darwinisme og emergens af uformelle ledere. Dette påvirker organisationen og således den enkelte medarbejder negativt med negativ produktivitet til følge. Til forebyggelse heraf anbefaler Hvenegaard m.fl. at lade lederskabet gå på skift i de 'selvstyrende grupper' (Hvenegaard m.fl. 2003: 47). Ud over at undgå emergensen af informelle ledere vil skiftende lederskab i det selvstyrende team dels forankre gruppernes selvstyre, dels bidrage til at alle gruppemedlemmerne får en forståelse af, hvad koordinatorfunktionen indebærer (ibid.).

Dertil kommer, at mange projektgrupper lider under dårligt samarbejde, hvilket manifesterer sig i konflikter af faglig og personlig art (Christensen & Johansen 2002). Emergensen af informelle ledere sikrer således ikke nødvendigvis et godt samarbejds-klima i projektgrupperne. Derudover betyder den tidlige og uofficielle uddifferentiering af informelle roller, at de studerende hurtigt positioneres som 'ledere' og 'vandbærere' eller 'arbejdsheste' som det kaldes af de studerende. Dermed er der stor sandsynlighed for, at nogle studerende ikke lærer deres 'kompetencer' at kende endsige udvikler disse eller andre, hvilket ellers er et af de eksplicite formål med projektarbejde i grupper. Andre studerende udvikler måske lederkompetencer – muligvis af manipulatorisk art.

Hvad kan der gøres?

Som omtalt er en af årsagerne til, at man fremhæver projektorienteret arbejde i uddannelsessammenhæng, at de studerende herigennem skulle oparbejde personlige kompetencer som blandt andet 'evnen til samarbejde'. Årsagen til, at samarbejdskompetencerne står så centralt er, at man mener disse er af væsentlig betydning, når man som færdiguddannet skal indgå i det stadig mere udbredte teamarbejde på arbejdspladserne.

I projektarbejdet bør evnen til at samarbejde ideelt set manifestere sig i gruppernes beslutningsdygtighed og de studerendes oparbejdelse af forhandlingsevner. Dette blev allerede tidligt pointeret i en evaluering af et projektførløb på Aalborg Universitetscenter (AUC, nu AAU), foretaget ud fra de samme kriterier som projektførløb i organisationer. Om organiseringen af projektarbejdet på AUC hedder det at: 'Samarbejds-måden i projektets organisation som helhed var *udpræget organisk*. Der var for eksempel ingen formaliserede lederroller. Konflikter måtte løses ved forhandling. Det gjaldt også i forholdet mellem studerende og lærere. En vigtig side af et studium på AUC.' (Fangel 1982: 129; kursiv i originalen).

Imidlertid er flere forhold, hvorigennem projektarbejde i organisationer adskiller sig markant fra projektarbejde i uddannelsessammenhæng: I en organisation består en projektgruppe af *fagfolk*, hvilket ofte vil sige medarbejdere, der er specialister inden for deres respektive felter. Et af formålene med projektorganisationen er således at udnytte medarbejdernes kompetencer optimalt. I uddannelsessammenhæng vil projektgruppens deltagere ifølge sagens natur ofte være novicer. Og som det fremgår, er der ikke meget, der tyder på, at deres viden og kompetencer udnyttes optimalt. Dertil kommer spørgsmålet om 'ledelse' eller 'lederskab' i projektorganisationen, der oftest omtales på en måde der indikerer, at lederskab tages for givet: 'I en projektorganisation er reglen at én af deltagerne virker som projektleder. Den pågældende rolle kan imidlertid skifte meget fra projekt til projekt' (ibid.: 81). I modsætning hertil er 'lederen' en illegitim kategori i projektgrupperne i uddannelsessammenhæng, hvilket dog langt fra indebærer, at lederskab ikke finder sted. Når ledelse emergerer kan det tages som tegn på, at dette er nødvendigt for gruppernes arbejdsproces og resultat. Beslutninger er således vanskelige at træffe og konflikter vanskeligere at løse, når der mangler en eksplicit ledelse i grupperne.

Problemet synes således ikke at være mangel på lederskab i grupperne, men mangel på legitim italesættelse af fænomenet. Når lederskab er tvunget til at foregå i det dunkle, er der meget, der taler for, at projektarbejdet udvikler manipulatoriske kompetencer frem for evner til at indgå i forhandlende samarbejder. Skal der ændres ved dette, må første skridt være at italesætte, at studerende er forskellige og at lederskab kan finde sted på legitim vis f.eks. i form af skiftende ledelse.

Litteratur

- Bertelsen, Jens m.fl. (1977). *Projektarbejde – erfaringer og praktisk vejledning*. Borgen.
- Blidum, Poul & Albert Christensen (1996). *Udvikling af personlige kvalifikationer i uddannelsessystemet*. Undervisningsministeriet.
- Borgnakke, Karen (1983). *Projektpedagogikken gennem teori og praksis*. Centertrykkeriet AUC.
- Christensen, Gerd & Anna Johansen (2002). 'Det konflikttsky gruppearbejde'. I: *Matrix*, nr. 2/ 2002.
- Fangel, Morten (1982). *Projektledelse: Introduktion og seks anvendelser*. Foreningen Projektplan. Teknisk Forlag.
- HAB 2A (ES 2002). Den humanistiske Almene Basisuddannelse på Roskilde Universitetscenter. 2-årsramme 2001-2003 & semesterplan. Hus 46.1.
- Hvenegaard, Hans, Helge Jessen & Peter Hasle (2003). *Gruppeorganiseret arbejde*. Frydenlund.
- Illeris, Knud (1974). *Problemorientering og deltagerstyring*. Unge Pædagoger.
- Illeris, Knud (1978). 'Tendenser i 70'ernes pædagogik'. I: *U 90. Samlet uddannelsesplanlægning frem til 90'erne*. Bd. 2. Undervisningsministeriet.
- Illeris, Knud (1981). *Modkvaliseringens pædagogik*. Unge Pædagoger.
- Kristensen, Hans Jørgen (1997). *En projektarbejdsbog. Fra 100 udviklingsarbejder om projektarbejde*. Undervisningsministeriet. Folkeskoleafdelingen.

- Lejre, Thomas & Susanne Murning (2004). *Undersøgelse af karaktergivningens betydning for projektarbejdet på Humbas*. RUC.
- Lennér-Axelsson, Barbro & Ingela Thylefors (1983) [1979]. *Arbejdsgruppens Psykologi*. Hans Reitzel.
- Negt, Oskar (1994) [1987]. 'Hvad skal en arbejder vide for at finde sig til rette i verden idag?' I: Nielsen, Birger Steen et. al. (red.). *Arbejde og subjektivitet – en antologi om arbejde, køn og erfaring*. Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.
- Nielsen, Jens Christian & Niels Hesselgaard Jensenius (1996). *Projektarbejdet Virkelighed*. Studenterrådet ved Roskilde Universitetscenter.
- Olsen, Poul Bitsch & Kaare Pedersen (1997). *Problemløst projektarbejde – en værktøjsbog*. Roskilde Universitetsforlag.
- Paludan-Müller, Lars (2004). *Arbejds-, organisations- og ledelsespsykologi*. Frydenlund.
- Rogers, Carl (1970). *Encounter Groups*. Pelican Books.
- Rusbog* (2002). Studenterrådet Roskilde Universitetscenter.
- Simonsen, Birgitte & Lars Ulriksen (1998). *Universitetsstudier i krise*. Roskilde Universitetsforlag.
- Ugebrevet A4* (20/2-2005). 'Selvstyrende grupper kræver mere ledelse'.
- Ulriksen, Lars (1997). *Projektpædagogik – hvorfor det?*. Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Roskilde universitetscenter.

- ◆ Kvalitative interviews med 25 studerende nogle i grupper, andre individuelle, 5 individuelle interviews med vejledere, hvoraf de to ligeledes fungerede som studieleder/huskoordinator samt med den pædagogiske konsulent på RUC.
- ◆ Observationer af to gruppers arbejde – den ene på HUM-BAS, den anden på SPRØK. Grupperne blev fulgt gennem henholdsvis 6 og 5 gruppemøder (à 1 ½-2 timer), heraf nogle med vejleder. HUM-BAS gruppen blev tillige observeret i deres opponering (3 timer).
- ◆ Observationer af en 'gruppedannelsesproces' på HUM-BAS (4 dage à 6 timer).
- ◆ Kvalitative spørgeskemaer omdelt til de studerende i forbindelse med gruppedannelsen (62 besvarelser)
- ◆ Tekster af forskellig art fra studieordninger og rus-bøger til anvisninger i projektarbejde og undersøgelser fra HUM-BAS heraf.

De interviewuddrag, der præsenteres i artiklen, stammer fra dette materiale. Alle navne på interviewpersonerne er ændret af hensyn til anonymiteten. Jeg ønsker at takke de studieledere, huskoordinatorer, studerende og vejledere, der har været en del af projektet og som har ladet mig komme tæt på dagligdagen i projekt- og gruppearbejdet. Også tak til stud. mag. Mie Plotnikof for transskription af nogle af de her præsenterede interviewuddrag.

Noter

- 1 Artiklen er opstået i forbindelse med mit igangværende forskningsprojekt, der omhandler projekt- og gruppearbejde som universitetspædagogik. I denne sammenhæng har jeg igennem det seneste år fulgt studerende på Humanistisk Basisuddannelse (HUM-BAS) på Roskilde Universitetscenter (RUC) og Sprog og Økonomi (SPRØK) på Handelshøjskolen i København (CBS) gennem kvalitative interviews og observationer. Det empiriske materiale omfatter: