

Skitse til en universitetspædagogisk og – didaktisk indsats på DPU

Februar 2022



Indholdsfortegnelse

1.	Indledning	3
2.	Hvorfor en universitetspædagogisk og -didaktisk satsning på DPU?	5
3.	Arbejdsgruppen	5
4.	Problemidentifikation	6
5.	Indsatsens overordnede målsætninger	7
6.	Anbefalinger.....	9
6.1.	Indsatser på individniveau	11
6.2.	Det kollegiale handlingsrum: Undervisning og uddannelse som kollegialt praksisfællesskab.....	12
6.2.1.	Netværk som kollektive udviklingsrum	13
6.2.2.	Kollegial sparring og supervision	15
6.2.3.	Modulkoordinatorrollen – øget ansvar for didaktikken	16
6.3.	Større universitetspædagogiske og -didaktiske udviklings- og forskningsprojekter	17
7.	Organisering af indsatsen	21
8.	Formidling og kommunikation – internt og eksternt.....	22
9.	Fase plan for projektet - prioritering af indsatser og tidsplan	24
	Bilag.....	27
	Litteraturliste /Linksamling	29
	Fodnoter.....	31

1. Indledning

Vedlagte rapport er svar på et kommissorium afgivet af DPU's institutledelse i foråret 2021 som opfølgning på *DPU's strategi 2025* vedrørende udvikling af uddannelse og undervisning.

Rapporten skrevet af en arbejdsgruppe nedsat af institutledelsen med repræsentanter for alle DPU's afdelinger samt studienævnet. Gruppen giver her sit bud på en samlet universitetspædagogisk og didaktisk indsats for DPU. Arbejdsgruppen har valgt at bruge ordet "indsats" for at markere, at der er tale om en bred organisatorisk indsats, der indeholder forskellige elementer og bl.a. også kan rumme et forskningsprogram.

Arbejdsgruppen har holdt syv møder i perioden september 2021 til januar 2022. Det har været en informationssøgende og eksplorativ proces med oplæg fra eksterne og interne forskere samt workshops. Rapporten er skrevet og omskrevet løbende i processen, og medlemmerne har haft mulighed for at byde ind med kommentarer og konkrete formuleringer. Arbejdsgruppen fremstår som fælles afsender på de foreliggende anbefalinger.

Arbejdsgruppen har lagt vægt på, at den enkelte medarbejder med afsæt i interesse og motivation – og i en tæt dialog med sin afdelingsleder – får flere forskellige indgange til at blive en del af det samlede universitetspædagogiske og -didaktiske løft på DPU. Arbejdsgruppen har desuden lagt vægt på, at indsatsen i sit udgangspunkt er tænkt sammen med *Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale* og den nye universitetspædagogiske meriteringsramme (se beskrivelse senere i rapporten), der således udgør en ydre ramme for indsatsen. Indsatsen er derfor på forkant med de anbefalinger til implementering af bekendtgørelsen, som en arbejdsgruppe nedsat af Universitetsledelsen netop har præsenteret¹.

I det følgende beskrives en indsats, der er ambitiøs og omfattende og indeholder bud på målsætninger og grundlæggende værdier for indsatsen. Indsatsen har to ben, som arbejdsgruppen vurderer er lige vigtige at prioritere, hvis DPU skal blive førende på det universitetspædagogiske og didaktiske område: **Det ene ben** har primært et internt fokus på kompetenceudvikling af alle videnskabelige medarbejdere inden for universitetspædagogik og -didaktik. **Det andet ben** har både et internt og eksternt fokus på at styrke DPU's positionering inden for universitetspædagogisk og -didaktisk udvikling og forskning. Den samlede indsats bør ikke tænkes som en satsning, der på kort tid kan skabe et "løft", hvorefter den kan afsluttes. Indsatsen bør derimod føre til nye organiseringsformer, samarbejdsflader og netværksorganiseringer, der kan understøtte en løbende bevægelse henimod, at DPU bliver en førende eksponent for universitetspædagogik og -didaktik.

Det er et ambitiøst mål, vi har sat os. Det må modsvares af en ambitiøs organisering af indsatsen og nødvendige ressourcer. Sidst i rapporten beskrives anbefalinger til organisering. Arbejdsgruppen anbefaler, at der nedsættes en styregruppe, der kan fortsætte den eksplorative dialog, vi har sat i gang i arbejdsgruppen, være garant for udvikling, fremdrift og ressourcetildeling til initiativerne og skabe rammer for de nye tiltag, der vokser ud af processen de kommende år.

Der er behov for, at begge ben i indsatsen vægtes højt. Arbejdsgruppen anbefaler derfor, at styregruppen kommer til at bestå af institutleder, studieleder, uddannelsesnævnsforperson, en/to afdelingsledere, den ansvarlige for forskningsindsatsen og en til to medarbejder med viden om og involveret i kompetenceudviklingsinitiativerne. Derudover anbefales det, at styregruppen holder en tæt dialog med studienævn, hvor studenterperspektivet er repræsenteret, og med CED og øvrige relevante fagpersoner som reference. En sådan organisering vil give DPU et forspring i forhold til den parallelle AU-didaktiske indsats, og vi får derved en intern organisering, der kan sammentænke de overordnede AU-initiativer med egne ambitioner og indsats.

Efter institutledelsen har taget stilling til de overordnede mål og midler i indsatsen samt den økonomiske ramme, anbefales det således at det videre arbejde lægges over til den skitserede styregruppe. Da der fortsat er flere initiativer, der skal udfoldes, vil der blive behov for at nedsætte yderligere ad hoc arbejdsgrupper, hvor også relevante VIP med faglig indsigt bør inviteres med. Det betyder også, at der behov for administrativ understøttelse af processen, mødeafholdelse, økonomien, kommunikationen og styregruppens videre arbejde. Uddannelseskonsulenten kan understøtte styregruppen administrativt.

I anbefalingerne er angivet bud på ressourcetræk i timer vedrørende kompetenceudviklingsinitiativerne. Udviklingsprojekter og et eventuelt forskningsprogram kan blive så omfattende, som institutledelsen kan/vil afsætte midler til.

God læselyst!

2. Hvorfor en universitetspædagogisk og -didaktisk satsning på DPU?

Den universitetspædagogiske og -didaktiske indsats tager udgangspunkt i *DPU's strategi 2025*, hvoraf følgende tre overordnede mål fremgår:

1. At styrke og understøtte de studerendes faglighed ved at udvikle DPUs uddannelsespraksis og uddannelsesidealer.
2. At udvikle DPU til i stigende grad at udgøre et universitetspædagogisk og -didaktisk laboratorium, hvor der etableres rammer for forskningsinformeret og eksperimenterende brug af Educational-IT (EDU-IT) og andre didaktiske formater.
3. At styrke relevansen af DPUs uddannelser for aftagere og samfundet.

Anbefalingerne til en universitetspædagogisk og -didaktisk indsats udspringer således af mål nummer to om at udvikle DPU til en førende eksponent for universitetsdidaktik og -pædagogik. Men anbefalingerne bestræber sig i sin udmøntning på at fastholde et fokus på, at slutmålet er de studerendes faglighed og læring, og at DPUs uddannelser og dimittender fortsat skal være relevante for aftagere og samfund – nationalt såvel som internationalt.

Som det fremgår af arbejdsgruppens kommissorium, er der allerede forskere på DPU, der udvikler, forsker og publicerer inden for det universitetspædagogiske og didaktiske område. Det har ikke været muligt at udarbejde en afdækning af, hvem der har, og hvad der er publiceret på området inden for tidsrammen for arbejdsgruppen. Derfor anbefales det som det første, at en sådan afdækning sættes i værk, samt at der i forlængelse heraf udarbejdes en platform for videndeling.

3. Arbejdsgruppen

I foråret 2021 blev der nedsat en arbejdsgruppe udpeget af institutledelsen. Gruppen har i perioden fra august 2021 til januar 2022 fået til opgave at udarbejde et eller flere forslag til, hvordan DPU over den kommende strategiperiode kan udmønte den målsætning, at DPU som helhed bliver en førende eksponent for universitetspædagogik og -didaktik. Af arbejdsgruppens kommissorium fremgår det, at gruppen skal komme med forslag til hvilke målsætninger, undersøgelses- og udviklingsfelter DPU skal arbejde med, mulige organisationsformer og forholdet mellem mål, tid og ressourcer.

Gruppen er sammensat af repræsentanter fra alle DPUs afdelinger samt studienævnets forperson.

- Pædagogisk Sociologi: Karen Wistoft
- Generel Pædagogik/Pædagogisk filosofi: Monica Susanne Carlsson

- Pædagogisk Psykologi: Andreas Lieberoth
- Didaktik: Rikke Toft Nørgård
- Uddannelsesvidenskab: Jonas Andreasen Lysgaard
- Pædagogisk Antropologi: Cathrine Hasse
- Studienævnsperson: Merete Wiberg

Desuden har studieleder Anna Karlskov Skyggebjerg og uddannelseskonsulent Louise Weinreich Jakobsen deltaget som henholdsvis processejer og proceskonsulent.

Arbejdsgruppen har afholdt syv halvdagsmøder. Det har været en undersøgende proces, hvor vi som gruppe har afsøgt forskellige muligheder. Processen har omfattet oplæg fra såvel eksterne som DPU-interne forskere, der har været en "future workshop" (v/Rikke Toft Nørgård), og vi har haft åbne drøftelser om diverse tematikker. Rapporten er blevet til i processen, og medlemmerne har haft mulighed for at tilføje kommentarer og konkrete formuleringer. Arbejdsgruppen fremstår som allerede nævnt som fælles afsender på anbefalingerne.

4. Problemidentifikation

Ønsket om at være en førende eksponent for universitetspædagogik og -didaktik udspringer ikke af én konkret brændende platform, men af flere interne ambitioner og eksterne forhold, som arbejdsgruppen har identificeret og drøftet undervejs, og som indsatsen i forskellig grad må adressere:

- DPU er Danmarks største forskningsinstitution inden for pædagogik og uddannelse, men har ikke en samlet national eller international position inden for universitetspædagogisk og -didaktisk praksis.
- DPU har hverken en organisatorisk rammesætning for en systematisk og løbende pædagogisk opkvalificering af underviserne eller et format for en undervisningsportfolio, sådan som det bl.a. forudsættes i *Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter*.
- DPU har endnu ikke organisatorisk forholdt sig til Danske Universiteters nye ramme for meritering af universitetspædagogiske kompetencer.
- Flere studerende oplever sig ikke involveret i undervisningen, eller at de har god kontakt med underviserne¹.
- DPU har endnu ikke en strategisk kompetenceudviklingsstrategi, der matcher DPUs strategiske mål om at udvikle pædagogisk og økonomisk bæredygtige uddannelser med de studerendes faglighed og arbejdsmarkedsrelevans i centrum.
- Prodekanen på Arts har i forlængelse af Arts' strategi og som optakt til genakkrediteringen 2024 peget på fire indsatsområder, som DPU som institut og medarbejderne i de kommende år vil blive involveret i – nemlig førsteårsdidaktik; forskningsbaseret undervisning i et studentercentreret perspektiv; bæredygtighed og teknologiforståelse/fagdigitalitet.
- DPU har ikke et fungerende format for vidensopsamling og -deling til eksponering af intern og ekstern universitetspædagogisk og -didaktisk udvikling og forskning.
- Der mangler motivations- og incitamentsstrukturer for videnskabeligt personale til at indgå i et universitetspædagogisk og -didaktisk løft på DPU.

5. Indsatsens overordnede målsætninger

Arbejdsgruppen har drøftet, hvilke mål indsatsen skal rumme, således at vi bedst lever op til strategiens målsætninger og besvarer ovenstående problembeskrivelse. Arbejdsgruppen har vurderet, at indsatsen må have to overordnede ben, som bør fremstå stærke hver især, og som må tænkes sammen for at opfylde det fælles mål, at DPU bliver internationalt førende på det universitetspædagogiske og didaktiske område: **Det ene ben** har primært et internt fokus på kompetenceudvikling af alle videnskabelige medarbejdere inden for universitetspædagogik og -didaktik. **Det andet ben** har både et internt og eksternt fokus på at styrke DPUs positionering inden for universitetspædagogisk og -didaktisk udvikling og forskning.

Arbejdsgruppen anbefaler følgende overordnede målsætninger for indsatsen:

1. DPU har rammer, der understøtter, at videnskabelige medarbejdere til enhver tid er informeret om, baserer og udvikler deres undervisning på seneste forskning, udvikling og praksis inden for universitetspædagogik og -didaktik, så de studerende altid møder en engagerende og involverende undervisning.
2. DPU har kapacitet til selv at udvikle, igangsætte og eksperimentere med nye undervisningsformater i egen praksis og igangsætte og gennemføre forskning inden for universitetspædagogik og -didaktik.

Der kan under hver målsætning arbejdes med konkrete delmål (se eksempler i boksen nedenfor). Men det er også vigtigt at pointere, at i en foranderlige verden må styregruppen løbende tilpasse indsatsens delmål og midler.

Konkrete delmål under overordnet mål nr. 1 kan f.eks. lyde:

- Alle skal efter aftale med afdelingsleder inden for en periode på to år indgå i mindst et af de kompetenceudviklingsinitiativer, som indsatsen tilbyder.
- Alle skal inden udgangen af 2023 have en undervisningsportfolio

Konkrete delmål under overordnet mål nr. 2 kan f.eks. lyde:

- Der er til enhver tid mindst tre faglige netværk i gang med forskningsbaseret universitetspædagogisk udviklingsarbejde inden for udvalgte strategiske temaområder.
- Der er til enhver tid minimum to større interne udviklingsprojekter i gang.
- Der er med udgangen af 2023 skabt et samlet miljø for den universitetspædagogiske og -didaktiske forskning på DPU.

Arbejdsgruppen har også drøftet, hvilke grundlæggende værdier indsatsen kan bygges på, og gruppen anbefaler, at alle nye initiativer er i dialog med nedenstående:

- **De studerendes faglighed i centrum:** De indsatser, der sættes i gang, bør have fokus på at udvikle de studerendes faglighed gennem uddannelsesforløb, der motiverer og kvalificerer dem til at indtage en aktiv og selvstændig rolle i egen læreprocesⁱⁱ.
- **Students as partners:** De studerende anses som samarbejdspartnere i den universitetspædagogiske og -didaktiske indsats, der kan give DPU med- og modspil samt deltage i udvikling og forskning samt synliggørelse af indsatserne.

- **Samarbejde:** Arbejdet bygger på åbne, anerkendende dialoger, underviserne deler viden og udvikler sammen.
- **Anerkendelse og synliggørelse/formidling af den gode undervisning internt og eksternt**
- **Forskningsbaseret udvikling:** Indsatser skal bygge videre på aktuel forskning og gerne generere ny forskning.
- **Det skal være forbundet med arbejdsglæde at undervise på DPU:** Nye tiltag skal understøtte glæde og stolthed ved at være underviser, vejleder og repræsentant for universitetsfagligheden over for de studerende på DPU. Denne værdi skal holdes op som relevant vurderingsparameter ved siden af andre hensyn i henholdsvis den individuelle og kollektive/institutionelle udvikling.
- **Indsatserne skal være med til at udvikle DPU i forhold til pædagogisk, organisatorisk og økonomisk bæredygtighedⁱⁱⁱ.**

6. anbefalinger

Der er ca. 170 forskere ansat på DPU, og der er naturligvis stor variation i viden, erfaring, ambitioner, interesser og kompetencer inden for universitetspædagogik og -didaktik både i undervisnings- og forskningssammenhænge. I en anerkendelse heraf har det været vigtigt for arbejdsgruppen at skabe flere indgange til at blive en del af det samlede universitetspædagogiske og -didaktiske løft. Der skal være plads til, at nogle medarbejdere et semester følger et kort værktøjsorienteret kursus for fx at kunne eksperimentere med Educational-IT eller fagdigitalitet, medens andre engagerer sig i et fagligt netværk eller går forrest i udviklings- eller forskningsprojekter. Vi håber, motivationen vil drive valget.

Danske universiteters nye [*Danske rammeværk for meritering af universitetspædagogiske kompetence*](#)^{iv} giver sprog og legitimitet til at italesætte forskellige veje ind i et kompetenceudviklingsforløb. Arbejdsgruppen vurderer derfor, at det er en fordel, hvis indsatsen fra begyndelsen er tænkt sammen med den nye meriteringsramme og den nye obligatoriske undervisningsportfolio, som følger af [*Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter*](#)^v.

DPU vil hermed også både kunne læne sig op ad nogle af de centrale AU tiltag (f.eks. nye kursustilbud og AU skabelon for undervisningsportfolio), der er beskrevet i notatet "Implementering af ny stillingsstruktur (undervisning) på AU" og være synlige frontløbere og dagsordenssættere i udviklings- og implementeringsarbejdet på institutniveau.

Den danske ramme for meritering af universitetspædagogiske kompetencer optegner to kompetencedimensioner (se modellen udfoldet i bilag 1):

- **Det didaktiske handlingsrum:**

Undervisning og uddannelse i praksis for den enkelte - *"Progressionen i det didaktiske handlingsrum knytter sig til stigende selvstændighed i tilrettelæggelsen af undervisning og uddannelse."*

- **Det kollegiale handlingsrum:**

Undervisning og uddannelse som kollegialt praksisfællesskab – *"progressionen i det kollegiale handlingsrum knytter sig til en stigende deltagelse i og ansvar for kollegialt samarbejde og fælles processer."*

Derudover opererer rammen med **tre kompetenceniveauer og en kategori for særlige uddannelsesopgaver**. Kompetenceniveauerne er uafhængige af stillingskategori. Videnskabeligt personale, der har gennemført adjunkt-pædagogikum, vil være på niveau to i udgangspunktet, hvor niveau tre forudsætter en kontinuerlig individuel og kollektiv kompetenceudvikling. Kategorien for særlige uddannelsesopgaver kan f.eks. være uddannelsesledelse og universitetspædagogisk udvikling eller forskning.

Det er afdelingsledernes ansvar at have en løbende dialog med den enkelte om den universitetspædagogiske kompetenceudvikling. Rammen skal således kunne kommunikeres tydeligt, så den kan bruges som afsæt for en dialog på MUS. Aarhus Universitet har meldt ud, at AU udvikler et MUS-redskab, der kan bruges som et afsæt for en drøftelse af ønsker og behov for løbende kompetenceudvikling mellem leder og medarbejder som forudsat i den nye stillingsstruktur.

Med meriteringsrammen som en del af bagtæppet for DPU's kompetenceudviklingsindsats følger, at de indsatser arbejdsgruppen anbefaler både skal omfatte muligheder for individuel kompetenceudvikling og flere muligheder for at indgå i kollegiale praksis og udviklingsfællesskaber. Yderligere må der skabes rum for, at flere af DPU's forskere kan få erfaring med niveauet for "særlige uddannelsesopgaver" i form af større udviklings- og forskningsprojekter. Med andre ord anbefales en række nye organiseringsformer, som skal fremme og understøtte dialog, udvikling og forskning i universitetspædagogik og -didaktik på DPU.

Nedenfor præsenteres de anbefalede kompetenceudviklingsinitiativer i dialog med meriteringsrammen.

6.1) Indsatser på individniveau

6.2) Det kollegiale handlingsrum: Undervisning og uddannelse som kollegialt forsknings-, udviklings- og praksisfællesskab

6.3) Særlige uddannelsesopgaver med fokus på udvikling og forskning

Arbejdsgruppen har valgt ikke at prioritere tematiske indsatsområder fra begyndelsen. DPU's strategi peger ligesom ARTS-strategien på særlige satsningsområder som f.eks. førsteårspædagogik, fokus på bæredygtighed og digitale indsatser. Da disse satsninger er midlertidige og dynamiske i deres natur, vurderer arbejdsgruppen, at det må være en løbende opgave for styregruppen at prioritere blandt de tematiske satsninger og vurdere, hvor DPU skal gå forrest, og hvor det er hensigtsmæssigt at lægge sig i slipstrømmen på en ARTS-satsning.



6.1. Indsatser på individniveau

Den individuelle kompetenceudvikling kan via engagement i eksperimenterende undervisning eller udvikling tage form som konkrete kurser, der enten kan være internt planlagte og udbydes af egne undervisere med spidskompetencer på det pågældende område eller via CED (Center for Educational Development/AU) eller andre udbydere. Det kan også udmøntes i, at videnskabelige medarbejdere deltager i eksterne faglige netværk som f.eks. Dansk Universitetspædagogisk Netværks såkaldte SIG'er (Special Interest Groups), EAIR - The European Higher Education Society, ICED – The International Consortium for Educational Development, PaTHES – Philosophy and Theory of Higher Education Society eller konferencer med fokus på forskning og udvikling inden for de videregående uddannelser.

I relation til meriteringsrammen er fokus det individuelle didaktiske handlingsrum med henblik på stigende selvstændighed i tilrettelæggelsen af undervisning og uddannelse. Men det kan også være, at medarbejdere har behov for kurser i projektledelse, ledelse, facilitering, netværksledelse eller lignende for at kunne træde ind i det kollektive handlingsrum.

Anbefaling:

- Drøftelsen af den enkeltes individuelle kompetenceudvikling forankres i medarbejderudviklingssamtalerne med udgangspunkt i meriteringsrammen.

- Styregruppen kan beslutte, om der er særlige strategiske indsatsområder, der forudsætter, at alle eller dele af undervisergruppen skal på konkrete kurser f.eks. inden for EDU-IT eller bæredygtighed. Men arbejdsgruppen anbefaler generelt ikke løsninger a la de obligatoriske workzone-kurser.

Det anbefales, at der administrativt udarbejdes en side på DPUs medarbejderportal, der samler relevante og aktuelle aktiviteter og kursustilbud. Her vil også interne tilbud kunne præsenteres. Siden opdateres årligt inden MUS-perioden, så undervisere og afdelingsledere kan orientere sig heri.

Hvad	Organisering/ansvar	Ressourcetræk	Dokumentation/ portfolio
Aktiviteter eller kurser af kortere eller længere varighed. Forløb for enkelte VIP eller flere/alle. Eksempelvis i i form af egne, CED eller internationale udbud. Det kan også være deltagelse i f.eks. DUN aktiviteter, nationale eller internationale konferencer og netværk, certifikater som Harvards "Certificate in Advanced Education Leadership (CAEL)" eller lign.	Afdelingsledere via MUS og eventuelt øvrig institutledelse, hvis der skal være strategiske og/eller obligatoriske aktiviteter eller kursusforløb for nogle/alle	Skal alle have en timepulje på eksempelvis 10 timer årligt? Evt. midler til at CED i samarbejde med DPU udvikler tilbud særligt til DPU, eller at forskere får midler til at deltage i, udvikle og/eller medarrangere interne eller eksterne udbud.	Afdelingslederne giver en årlig status til styregruppen Den enkelte medarbejder kan dokumentere sin deltagelse i sin portfolio og indplacere sig på rette niveau



6.2. Det kollegiale handlingsrum: Undervisning og uddannelse som kollegialt praksisfællesskab

Mange medarbejdere på DPU afprøver løbende nye undervisnings- og eksamensformer. Desuden er bl.a. forskere og undervisere knyttet til *Kandidatuddannelsen i it-didaktisk design* rutinerede inden for udvikling, organisering og udførsel af digital, online og hybrid undervisning, ligesom flere videnskabelige medarbejdere har gennem de seneste år fået midler til EDU-IT-projekter. Flere medarbejdere forskningspublicerer allerede med fokus på universitetsdidaktik og -uddannelse og er aktive i DUN og andre nationale/internationale netværk. Derudover har DPU i løbet af 2021 også udgivet to forskningsoversigter inden for det universitetspædagogiske område: [Specialevejledning](#) og [Digitale læringsteknologier](#).

Det er dog arbejdsgruppens vurdering, at DPU har en stor udfordring med at anerkende og synliggøre, den forskning, udvikling og praksis der allerede eksisterer og ikke mindst hvordan den erfaringer og viden kan deles. DPU mangler organiseringsformer og kommunikationskanaler, der jævnfør meriteringsrammen kan understøtte medarbejdernes stigende deltagelse i og ansvar for kollegialt samarbejde og fælles processer. Styregruppen skal have fokus på og løbende at drøfte, hvordan udviklingen af det kollegiale rum bliver til et givende og positivt element i medarbejdernes arbejdsliv – noget der gør det attraktivt at være underviser netop på DPU. Styregruppen skal ligeledes drøfte, om en eksisterende organisering af forskningen på DPU kan danne ramme om f.eks. den kollegiale supervision af forskningsbaseret undervisning og undervisningsbaseret forskning for at minimere de grupper, medarbejdere skal indgå i.

I det følgende præsenteres en række kollegiale organiseringsformer, der kan understøtte praksisudvikling, erfaringsdannelse og vidensdeling. Det er ikke, fordi løsningerne i sig selv er nytænkende og revolutionerende, men de fremhæves, fordi arbejdsgruppen vurderer, at det forudsætter en organisatorisk understøttelse og ressourcetildeling at få skabt flere kollegiale samtalerum med universitetspædagogik og -didaktik i centrum. I forhold til nedenstående indsatser, vil der være behov for, at medarbejdere med særlig forskningsindsigt i kollegiale kompetenceudviklingsformater og/eller universitetspædagogisk og -didaktisk udvikling beskriver – eventuelt udvikler – konkrete tilgange/forløb.



6.2.1. Netværk som kollektive udviklingsrum

På tværs af uddannelserne er der mange medarbejdere, der arbejder med samme typer af universitetsdidaktiske og -pædagogiske opgaver, men som ikke har fora at mødes og udveksle erfaringer og ideer i. Det anbefales, at der eksperimenteres med netværksorganiseringer og forskellige erfaringsudvekslingsformater, såvel ad hoc som faste, med henblik på udvikling af undervisning. Det anbefales, at alle netværk har en udpeget koordinator, der er ansvarlig for proces og for at netværket – uanset fagligt fokus - arbejder med udgangspunkt i indsatsens grundlæggende værdier (den studerendes faglighed i centrum, forskningsbaseret, videndeling og synlighed mv.) Det kan være relevant at invitere eksterne videnspersoner ind.

I relation til netværk er der to muligheder for de videnskabelige medarbejdere i forlængelse af meriteringsrammen:

- Man kan være netværksdeltager (og have mulighed for at træde fra trin to til tre).
- Man kan være initiativtager til /og ansvarlig koordinator/facilitator af et netværk (og her træde fra trin tre hen mod niveauet for ”særlige uddannelsesopgaver”).

Anbefaling:

- Det anbefales, at styregruppen nedsætter konkrete netværk (evt. tidsbestemte) med udpeget netværkskoordinator. Det kunne i første omgang være følgende fire netværk i forlængelse af de strategiske indsatsområder^{vi} (se bilag 2 for uddybende netværksbeskrivelse).

- *Fagdigitalitet*
- *Digital, online og hybrid undervisning*
- *Førsteårspædagogik*
- *Bæredygtig pædagogik -*

Det anbefales, at styregruppen motiverer til øvrige netværk, og der kommunikeres en proces for, hvordan en enkelt VIP eller en gruppe kan søge om timer til opstart af netværk og konkrete netværksaktiviteter, der understøtter den overordnede strategi.

Det anbefales endvidere, at netværkskoordinatoren får tilbudt et kursus inden for netværksledelse, samskabelse og facilitering med henblik på professionalisering af netværksarbejdet. Og det anbefales, at styregruppen drøfter om netværkssamarbejdet skal sættes på en metodisk procesformel, enten udviklet af DPU selv eller inspireret af allerede udviklede formater som f.eks. kompetenceudviklingsformatet "[Læringscirklerne](#)" udviklet af SDU, UCN og UCL ^{vii}.

Hvad	Organisering/ansvar	Ressourcetræk	Dokumentation/ portfolio
Ad hoc og faste netværks-konstruktioner	Styregruppen godkender ansøgninger om netværk ud fra fastsatte kvalitetskriterier og/eller initierer selv netværk Netværkskoordinatoren driver arbejdet i netværket evt. med sparring fra CED	25 timer pr. år pr. netværkskoordinator og 15 timer pr. år pr. netværksdeltager. Et netværk et år ved 6-8 personer: ca. 125 timer	Styregruppen opsætter dokumentationskrav og krav til formidlingsaktiviteter. VIP kan dokumentere sin deltagelse i egen portfolio på rette niveau



6.2.2. Kollegial sparring og supervision

Arbejdsgruppen anbefaler, at kollegial sparring og supervision systematisk anvendes som redskab til didaktisk udvikling^{viii}. I et formelt supervisions-/sparringsforløb sætter de deltagende medarbejdere sig mål med egen universitetspædagogisk kompetenceudvikling – og får tilbagemelding på konkrete aktiviteter (undervisning/forelæsninger, vejledninger, eksaminer mv.) i forhold til de individuelle mål.

Der kan arbejdes med supervisionsgrupper på tværs af afdelinger og moduler, men der kan også arbejdes på at udvikle et format, som kan indarbejdes i eksisterende samarbejder omkring moduler og tilknyttede teams.

I relation til kollegial supervision og sparring, er der to muligheder for medarbejderne i forlængelse af meriteringsrammen:

- Man kan indgå i en supervisionsgruppe – og på den måde træde ind i det kollegiale handlingsrum (fra trin to til tre i meriteringsrammen).
- Der udpeges faglig koordinator for indsatsen, der står for evt. opstartskursus, match af grupperne efter interesseområde, geografi og eventuel evaluering. Koordinatoren sikrer endvidere, at modellen for kollegial supervision er forskningsinformeret (vedkommende har således mulighed for at gå fra trin tre hen mod niveauet for ”særlige uddannelsesopgaver”).

Anbefaling:

- Der udpeges koordinator for indsatsen (som beskrevet ovenfor).
- Styregruppen beslutter, om der skal være særlige krav til de grupper, der sammensættes (f.eks. altid erfarne/ynge, EDU-IT vante/uerfarne, inden for/på tværs af afdelinger)
- Styregruppen drøfter, om der skal udvikles en DPU-model, der understøtter de kollegiale drøftelser af pædagogik og didaktik i et modulteam, herunder supervision på undervisningspraksis.
- Styregruppen drøfter, om en eksisterende organisering af forskningen på DPU kan danne ramme om den kollegiale supervision af forskningsbaseret undervisning for at minimere de grupper, medarbejdere skal indgå i.

Hvad	Organisering/ansvar	Ressourcetræk	Dokumentation/ portfolio
Kollegial supervision	Faglig koordinator for den overordnede indsats med kollegial supervision, der står for match af kolleger og introduktion til metode samt opfølgning.	Faglig koordinator af indsatsen med kollegial supervision= 40 timer årligt Ved 5 tværgående supervisionsgrupper pr. år. = 12 timer pr deltager = 36 timer pr gruppe = 180 timer/året I alt 220 timer pr. år	Styregruppen holdes orienteret om antal af supervisionsgrupper VIP kan dokumentere sin deltagelse i egen portfolio på rette niveau.



6.2.3. Modulkoordinatorrollen – øget ansvar for didaktikken

På DPU er der en udbredt tradition for, at man er flere undervisere på et modul. En analyse udført af uddannelseskonsulent Louise Weinreich viser således, at der sjældent kun er en underviser på et modul og ofte mere end fem. Den kollektive modulorganisering kan være (og er allerede mange steder) et udgangspunkt for en kollegial dialog om pædagogik og didaktik. Arbejdsgruppen anbefaler, at der i gang sættes en dybere analyse og profilbeskrivelse af modulkoordinatorrollen, således at denne kan tilkendes et større fagligt og didaktisk ansvar – evt. i form af en superviserrolle.

I relation til modulkoordinatorrollen, er der to muligheder for VIP i forlængelse af meriteringsrammen:

- For den nye modulkoordinator er det en mulighed for erfaringsopbygning (som støtter bevægelsen fra niveau to til tre).
- For den erfarne modulkoordinator er det en mulighed for at udvikle og dokumentere udviklingsopgaver på niveau tre i meriteringsrammen og dermed være på vej til niveauet for særlige udviklingsopgaver.

Det er afdelingsleders rolle at understøtte modulkoordinator i at indtage rollen som ansvarlig også for den pædagogiske og didaktiske tilgang på modulet. Institutsekretariatet (AAU'erne) og UVAEKA skal så vidt muligt tage ansvar for de praktisk-organisatoriske opgaver, så der bliver rum til pædagogisk og didaktisk fokus.

Anbefaling:

- Det anbefales, at styregruppen nedsætter en mindre gruppe af erfarne og nye modulkoordinatorer, der sammen med en afdelingsleder og studieleder arbejder på en kompetenceprofil/opgavebeskrivelse, herunder vurderer hvordan institutsekretariat og

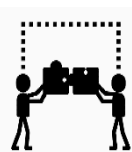
UVAEKA kan varetage/understøtte koordinationsopgaver relateret til praktisk afholdelse og organisering. Det kan overvejes, om der i samarbejde med CED skal udvikles et kort undervisningsforløb for modulkoordinatorer med fokus på faglig ledelse og den faglige opgave som pædagogisk og didaktiske sparringspartner.

Hvad	Organisering/ ansvar	Ressourcetræk	Dokumentation/ portfolio
Modulkoordination med pædagogisk og didaktisk fokus	Styrergruppen igangsætter analysearbejdet og nedsætter evt. ad hoc arbejdsgruppe.	Evt. tildeling af timer til deltagerne i arbejdsgruppen. Ressourcetræk afhænger af organisering. Der tildeles i dag en vis mængde koordinationstimer og evt. kompetenceudvikling i relation hertil kan ses som en del af opgaveansvaret.	Den videnskabelige medarbejder kan dokumentere sin deltagelse i egen portfolio på rette niveau



6.3. Større universitetspædagogiske og -didaktiske udviklings- og forskningsprojekter

Vi bevæger os nu over i indsatsens andet ben, hvor målet er, at DPU får større kapacitet til selv at udvikle og afprøve nye undervisningsformater (primært på DPUs uddannelser) samt igangsætte og gennemføre forskning inden for universitetspædagogik og -didaktik. Gerne med de studerende som partnere, hvor det er muligt. I relation til meriteringsrammen er vi her ovre i kategorien "særlige uddannelsesopgaver".



Mens de foregående indsatser har et helt generelt universitetspædagogisk og -didaktisk løft i fokus, har de større udviklings- og/eller forskningsprojekter ikke nødvendigvis et generelt kompetenceløft i fokus. Her kan der godt være tale om få undervisere/forskere, der f.eks. udvikler, afprøver og bliver klogere på nye didaktiske virkemidler, som så på sigt kan føre til almen udbredelse i DPUs undervisningspraksis og/eller til forskningspubliceringer. Det kan også være, at der kan gennemføres følgeforskning på interne igangsatte kollektive kompetenceudviklingsindsatser. De to ben i indsatsen kan således med fordel samtænkes, når det giver mening.

Der skal fortsat være plads til de mindre og modulnære udviklingsprojekter, men de indsatser, som arbejdsgruppen ønsker at fremme, forventes at bygge ovenpå eksisterende forskning på området, have en vis volumen, gerne gå på tværs af uddannelser og være af en længere varighed, hvor der er tid til iterationer. I de større udviklings- og forskningsprojekter kan de studerende med fordel ses som partnere, og projekterne kan have form af egentlig uddannelsesbaseret forskning.

Det bliver styregruppen – efter aftale med institutledelsen, der skal afgøre, hvilke projekter der skal i gang sættes under indsatsen samt rammerne for ressourcetildeling. Arbejdsgruppen vurderer, at der skal være tydelige kriterier for tildeling så midlerne, så de kan fordeles gennemsigtigt og gerne ubureaukratisk. Arbejdsgruppen har drøftet forskellige tilgange til sådanne større udviklings- og forskningsprojekter. I vores møderække er vi blevet præsenteret for eksempler på, hvordan man kan arbejde med udviklings- og /eller forskningsprojekter med udgangspunkt i én særlig specifik metodisk tilgang og eksempler på, hvordan en fælles værdisat/målstyret ramme kan skabe grobund for flere forskellige tilgange. Her præsenteres kort to af tilgangene til at arbejde med projekter. Styregruppen kan vurdere, om den ene eller den anden (eller en helt tredje) skal vælges som model for DPUs større og fremadrettede universitetspædagogiske og -didaktiske projekter:

1) Metodebåret tilgang:

Målet er her, at vi udvikler og afprøver en særlig DPU's tilgang til universitetspædagogiske og -didaktiske projekter, altså at indsatsen er drevet af en forskningsbaseret metode og systematisk udviklingsproces. Eksempler på sådanne universitetspædagogiske udviklingsmetoder kunne være "Pedagogical Pattern Language"^{ix} som er hovedmetoden bag STAK^x projektet eller "Activity-Centered Signature Pedagogy" i kombination hermed som er metoden bag VASE^{xi} projektet. Disse metoder er forskningsbaserede udviklingsmetoder målrettet pædagogisk og didaktisk kompetenceudvikling og kapacitetsopbygning inden for de videregående uddannelser. Endvidere er metoderne kendetegnet ved at være praksisforankrede, samskabende og iterative med henblik på kollektiv erfaringsindsamling og systematisk vidensopbygning. Resultatet af metoderne kan være en særlig pædagogik eller didaktik (fx for bæredygtighed), udvikling af undervisningsformer og -formater ift. bestemte temaetikker eller fagligheder (fx digitalt curriculum), didaktiske designs (fx for online, digital eller hybrid undervisning og læring), nye kollektive vejledningsformater eller erhvervssamarbejdsformer.

Den metodebaserede tilgang har den fordel, at DPU ad åre får opbygget fælles og delbare pædagogiske og didaktiske materialer, aktiviteter og forståelser omkring projekterne, og at DPU ved at bygge på en forskningsbaseret og systematisk udviklingsmetode får en stærk position og en unik "DPU signatur" som kan formidles også til eksterne. Ulempen er, at det tager tid at udvikle en sådan DPU-model fra bunden og op, og at det forudsætter specifikke udviklings- og faciliteringskompetencer at gå i front på sådan en indsats.

2) Den rammesættende tilgang:

Målet er her at skabe grobund for, at mange forskellige typer af projekter kan gro, men inden for et besluttet værdisæt/kvalitetsparametre. Det kunne i vores tilfælde være det værdisæt, der anbefales for den samlede indsats (som beskrevet tidligere). Her kan alle således byde ind med forslag til forskellige projekter, så længe de forholder sig til det fælles værdisæt. Et eksempel på sådan et udviklingsformat finder vi hos VIA, der med deres projekt "Læreruddannelsen som udviklingslaboratorium" har igangsat en lang række didaktiske udviklingsprojekter, der alle efterlever fastsatte kvalitetskrav^{xii}. Denne tilgang har den fordel, at man kan tage udgangspunkt i motivation, alene med et fælles værdisæt som omdrejningspunkt. Ulempen er, at projekterne kan stritte i alle retninger.

Større projekter forudsætter selvfølgelig den nødvendige ressourcetildeling. Videnskabeligt personale, der bliver projektledere på sådanne indsatser, har måske også behov for kompetenceudvikling inden for projekt- og procesledelse (jf. projektlederuddannelsen til forskningsledere). Institutledelsen skal afklare, hvor mange midler styregruppen kan uddele.

DPU har en unik mulighed for inden for murene – men i internationalt samarbejde^{xiii} – at arbejde med at sammenkoble udvikling, praksis og forskning som (1) forskningsbaseret udvikling & praksis, 2) udviklingsbaseret forskning & praksis og 3) praksisbaseret forskning & udvikling. Men igen forudsætter det et dialogisk rum, hvor praksis, udvikling og forskning kan gå i dialog om meningsfulde samspil. Der hvor det giver mening for udviklingsprojekterne at koble sig til og med forskning på en meningsfuld måde (og omvendt), skal det understøttes organisatorisk.

Som allerede nævnt rummer DPU i forvejen en gruppe af forskere inden for det universitetspædagogiske felt, der dog for indeværende ikke har en samlet organisering for samarbejde og dialog på DPU. Arbejdsgruppen vurderer, at der relativt hurtigt kan skabes et samlet forskningsmiljø på DPU, ved i første omgang at få afdækket og synliggjort

- hvilke videnskabelige medarbejdere, der allerede publicerer inden for området og om hvad.
- hvilke universitetspædagogiske og -didaktiske forsknings- og udviklingsprojekter, der har været/er i gang pt.
- eksisterende interne og eksterne vidensmiljøer, som DPU-forskere indgår i og/eller har netværk med.

Og at der i forlængelse heraf udarbejdes en platform for dialog og videndeling omkring dette og fremtidigt arbejde. Det kan i første omgang være en række netværksmøder, hvor der faciliteres en dialog med fokus på en fremtidig mulig organisering af udviklings- og forskningsindsatsen. I denne dialog skal CHEF, CED og øvrige relevante parter inviteres med henblik på at drøfte samarbejdsflader. Arbejdsgruppen kan se en styrke i at en eventuel ny forskningsenhed eller et nyt forskningsprogram kobles med CHEF, der allerede har eksisterende stærke nationale og internationale netværk inden for Higher education. Men interessen skal være gensidig og må derfor afklares i dialog med styregruppen i CHEF.

Også i relation til en mulig organisering af større udviklings- og forskningsprojekter skal ressourcer afklares, og det må endvidere drøftes, om og hvordan medarbejdere eventuelt kan 'afløse' en del af publikationskravet med afrapportering af større projekter.

Det anbefales, at

- Institutledelsen træffer afgørelse om, hvor mange ressourcer, der kan afsættes til udviklings- og forskningsprojekter og rammerne for tildeling.
- Styregruppen beslutter, om DPU skal arbejde med en særlig rammesætning af større udviklings- og forskningsprojekter, f.eks. en metodebåren eller værdibaseret tilgang.
- Styregruppen beslutter rammerne/kriterierne for uddeling af midler.
- Styregruppen beslutter at afsætte midler til en afdækning af, hvilke DPU-forskere der allerede publicerer og/eller har projekter inden for det universitetspædagogiske område og/eller deltager i faglige netværk inden for området.
- Sammen med eksisterende og nye kræfter at etablere et universitetspædagogisk forskningsprogram. Forskningsprogrammet anbefales at være fleksibelt og åbent, således at forskere/undervisere kan deltage for en periode med et større projekt. Det er vigtigt, at forskningsprogrammet tegnes af forskere med en stærk profil inden for de videregående uddannelser. Snitflader til CHEF og CED må naturligvis afklares i samarbejde med disse centre.

Hvad	Organisering/ansvar	Ressourcetræk	Dokumentation /Portfolio
Større udviklings- og forskningsprojekter	Udpeget projektleder og eventuelle projektdeltagere	Afhængigt af omfang og antal.	Forskningspublikationer, artikler til internationale tidsskrifter, DUN, konferencebidrag, artikler til AU Educate mv.

Hver medarbejder kan dokumentere sin deltagelse i egen portfolio på rette niveau

Understøttelse af motivation til at involvere sig i større udviklings- og forskningsprojekter

Medarbejdere kan have forskellige grunde og opleve forskellige grader af motivation, når det handler om at involvere sig i didaktisk forskning og udvikling. Ledelsesmæssigt kan den enkeltes motivation understøttes af:

- Tildeling af timer til projektbeskrivelse, jævnfør de timer som tildeles ved skrivning af forskningsansøgninger.
- En understøttende timeallokeringsmodel, der følger projektets forløb. F.eks. kan en underviser, der har et treårigt udviklingsprojekt, få tildelt timer de første to år, hvor der udvikles, afprøves, tilpasses og afprøves igen, og i år tre, hvor der skal publiceres og formidles om projektet, kan der gives økonomiske ressourcer til dette.
- En motiverende faktor i sig selv kan være udsigten til videnskabelig publicering, der kan indgå i det årlige forskningstilsyn. Projektformidling kan f.eks. bestå af en forskningspublikation, en artikel til en bredere offentlighed, AU educate /konference/pædagogisk indblik/ DUN aktivitet eller lignende.

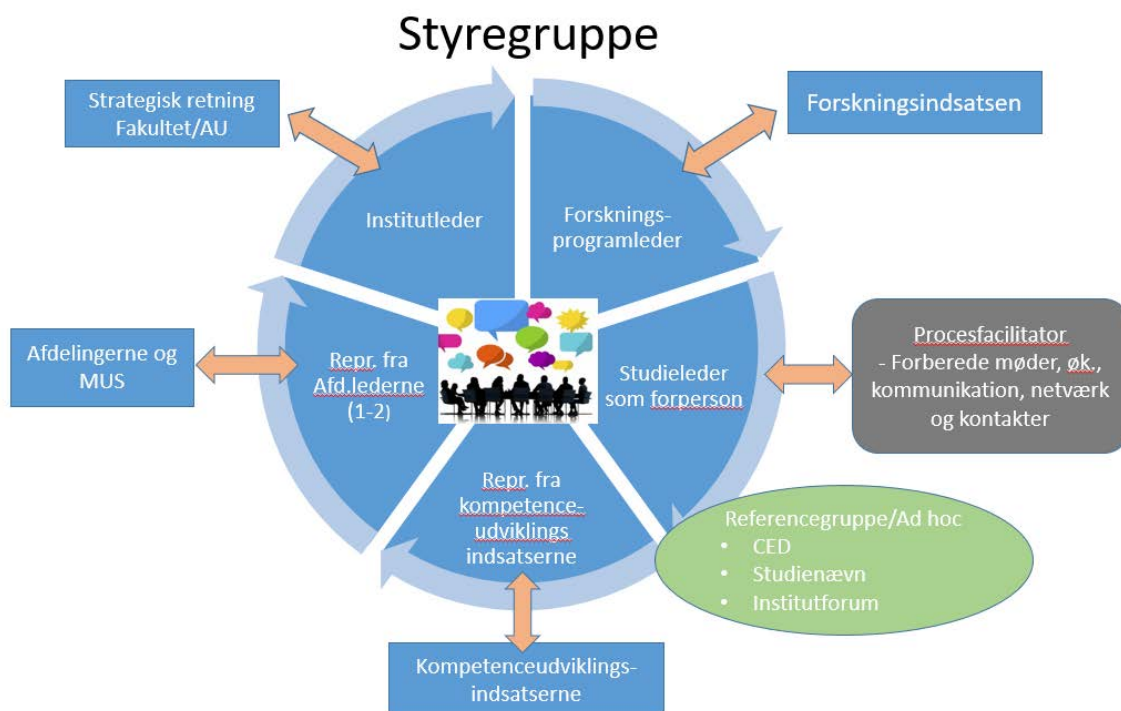
7. Organisering af indsatsen

Det er centralt, at indsatsen forankres i institutledelsen og hos afdelingslederne og også er i dialog med de demokratiske fora inden for uddannelsesområdet, dvs. uddannelsesnævn og studienævn. Afdelingslederne er personaleledere, og i sidste ende er det dem, der skal tage den konkrete dialog om kompetenceudvikling på MUS og skal afsætte/fordele timer til, at det videnskabelige personale kan indgå.

Samtidig anbefaler arbejdsgruppen, at der nedsættes en tværgående styregruppe for at sikre dels en bred repræsentation og dels at den tværgående dialog formaliseres. Skal projektet lykkes, må også begge ben i indsatsen være repræsenteret i styregruppen. Ud over institutleder, studieleder og 1-2 afdelingsledere anbefales det derfor, at en eventuel forskningsprogramleder og en videnskabelig medarbejder involveret i kompetenceudviklingsinitiativerne (f.eks. en netværkskoordinator eller koordinatoren for den kollektive supervisions indsats) indgår. Desuden kan det overvejes, om en studerende skal repræsenteres – evt. fra DSR eller andre demokratiske fora.

Derudover er der en række centrale samarbejdspartnere, som styregruppen anbefales at have en løbende kontakt, sparring og dialog med. Det handler bl.a. om CED, der må inviteres ind som videnspartner, for at der kan sikres en kobling af DPUs indsats til de AU/Arts' indsatser på det universitetspædagogiske område. Desuden er dialogen med studienævnet altafgørende.

Det anbefales, at studieleder er projektejer og understøttes af uddannelseskonsulenten i relation til mødeplanlægning og facilitering, koordinering af indsatser, procesplanlægning, økonomi, kommunikation (evt. hjemmeside og nyhedsbreve) og styregruppens videre arbejde. Da der fortsat er flere forhold og aspekter, der skal udfoldes, vil der blive behov for at nedsætte yderligere ad hoc-arbejdsgrupper, hvor relevante medarbejdere med faglig indsigt bør inviteres med.



8. Formidling og kommunikation – internt og eksternt

Den universitetspædagogiske indsats bør kommunikeres internt såvel som eksternt. Internt må indsatsen fremstå som et organisations- og kompetenceudviklingsprojekt, som både institutledelse og medarbejdere har ejerskab til. Den interne kommunikation skal i høj grad afstemmes med de øvrige AU-tiltag vedrørende meriteringsrammen og underviserportfolioen, så DPU medarbejderne ikke oplever inkonsistens i kommunikationen. Eksternt kan indsatsen vise DPU som national og international eksponent for universitetspædagogik og -didaktik.

Forslag til kommunikationskanaler:

- Projekthjemmeside (intern og evt. ekstern side på dansk og engelsk)

- En – eventuel grafisk – model, der kan kommunikeres tydeligt ud i organisationen og bruges som udgangspunkt for samtalerne på MUS om kompetenceudvikling og øvrig deltagelse.
- Nyt internt (og evt. eksternt) nyhedsbrev eller en kobling til DPUs eksisterende nyhedsbrev.
- DPU platform for arbejdet – eventuelt koblet med CED /AU Educate
- Flere numre af Pædagogisk Indblik, der omhandler universitetsdidaktik og -pædagogik samt væsentlig intern formidling og anerkendelse heraf.
- Udgivelser i DUT, oplæg på DUN-konferencer deltagelse i DUNs SIG-grupper og lignende nationale/internationale konferencer og netværk.
- Udgivelser i internationalt regi og deltagelse i internationale universitetspædagogiske relevante konferencer
- Forskningspublikationer
- Gå hjem-møder og interne videndeling arrangementer, hvor de involverede medarbejdere får taletid.

9. Fase plan for projektet - prioritering af indsatser og tidsplan



Fase 1 (2022)

- **Institutedelsen træffer beslutning om ressourcer, organisering og faseplan**
 - Eventuel drøftelse i institutforum inden endelig beslutning
- Styregruppe nedsættes, afklaring af administrativ understøttelse
- Kommunikation ud i organisationen:
 - Rundtur på afdelingerne ved studieleder, afdelingsleder og afdelingens repræsentant i arbejdsgruppen.
 - Fællesmøde med introduktion til projektet, herunder meriteringsrammen/portfolio.
 - Udvikling af kommunikationsplan (projekthjemmeside/nyhedsbrev).
- Analyse/afdækning af interne forskere/forskning/netværk inden for det universitetspædagogiske felt
 - Undersøgelsesformat – undersøgelse – opsamling.
 - Initierende dialog om forskningsindsatsen med interesserede forskere. Forskningsenhed eller strategisk forskningsprogram.
- Styregruppen beslutter og sætter gang i de første kompetenceudviklingsinitiativer
 - MUS koncept i dialog med AUs indsats
 - Netværk (F.eks. et om det digitale curriculum og et om førsteårspædagogik finansieret af Arts's strategiske pulje). Fokus på såvel form som indhold.
 - Kollegial supervision – hvem, hvad, hvordan.
- Styregruppen udarbejder ramme/udvælgelseskriterier/ansøgningsproces for større didaktiske forsøg. Afdækning af finansieringsmuligheder.

Fase 2 (2023)

- Forskning og udvikling
 - Forskningsorganisering på plads – mål for forskningsprogram.
 - Forskningsprojekter identificeres, og der søges midler eksternt.
 - De første 1-2 større udviklingsprojekter igangsættes afhængigt af ressourcer.
- Kompetenceudvikling
 - Netværk – løbende modeludvikling og evaluering af netværksmodellen.

- Vidensopbygning, indsatser, udvikling, evaluering
 - o Udviklingsproces – modulkoordinatorrollen – øget didaktisk ansvar.
 - o Øvrige initiativer
- Kommunikation
 - o Udvikling af kommunikationsplatform.
 - o Fokus på publicering og synlighed i netværk og på konferencer mv.

Fase 3 (2024)

- Begge projektets ben – kompetenceudvikling og udvikling/forskning er løbet i gang og genkendes i organisationen

Risikoanalyse

Arbejdsgruppen har i processen drøftet, hvilken modstand projektet eventuelt vil kunne møde:

- Projektet forudsætter en mængde tid og ressourcer, hvis vi skal ud over kurser og blive førende inden for universitetsdidaktik i praksis.
- Udvikling af undervisningsformer og didaktiske kompetencer er en lang proces, som kan miste pusten og drukne i nye prioriteringer, især i en tid med omkalfatring af hele universitetsorganiseringen (geografisk dimensionering).
- Undervisning er et personligt anliggende, som kan betyde en blufærdighed i forhold til at lade andre kigge med.
- Snitfladeproblematik i forhold til CED, som er AUs satsning på udviklings- og forskningsaktiviteter samt kursusaktiviteter inden for universitetsdidaktik. Udfordringen vil være at sikre et konstruktivt samarbejde
- Der er fare for, at de enkelte tiltag vil blive mødt med samme modstand som "Workzone kurser og GDPR regler".
- Der er risiko for, at projektet ikke opleves som relevant for alle.
- Risiko for homogenisering og konceptpædagogiske løsninger à la RUC.
- De administrative rammer – herunder især lokalebooking – kan spændende ben for en mere kreativ planlægning af undervisningsforløb. Det dræber energi, når stramme rammer bliver en hæmsko for proces og indhold.
- Der er risiko for overbebyrdelse af medarbejdere, idet instituttet/universitetet også har en mængde andre presserende dagsordener.

Bilag 1 – Meriteringsrammen

Tabel 1: Rammeværkets didaktiske handlingsrum:

	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	KATEGORIEN FOR SÆRLIGE UDDANNELSESOPGAVER
A UNDERVISNING	UNDERVISEREN/ DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: kan under vejledning tilrettelægge og gennemføre enkelte undervisnings- og vejledningsaktiviteter med fokus på de studerendes læring	DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: behersker fagets centrale undervisnings- og vejledningspraksisser og kan selvstændigt tilrettelægge og gennemføre undervisning, vejledning og undervisningsforløb under hensyntagen til såvel faglige mål som de studerendes læringsforudsætninger	DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: - behersker et bredt spektrum af undervisnings- og vejledningspraksisser - kan udvikle, nytænke og afprøve undervisnings- og vejledningspraksisser	DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: - kan analysere, tilrette, gennemføre, evaluere, forbedre og nyudvikle undervisningsforløb, uddannelseselementer eller hele uddannelser - kan indgå i og påtage sig ansvar for universitetspædagogisk udvikling og nytænkning
B EKSAMEN	kan under vejledning tilrettelægge og gennemføre prøver i henhold til de faglige mål	kan selvstændigt planlægge og gennemføre og evaluere eksamen i henhold til de faglige mål	- behersker forskellige eksamensformer og kan vurdere, om den valgte eksamensform er hensigtsmæssig - kan udvikle og gen- og nytænke eksamensformer	- kan udvikle nye og innovative eksamensformer - kan påtage sig et ansvar for, at nye eksamensformer udbredes på institutionen
C KVALITETS- SIKRING	kan under vejledning bidrage til undervisningsevaluering af egen undervisning og vejledning og diskussioner om evalueringens betydning for udvikling af undervisning og vejledning	kan systematisk arbejde med at udvikle egen undervisning og vejledning på baggrund af undervisningsevalueringer	kan udvikle og afprøve nye formater for evaluering af egen undervisning og vejledning	kan bidrage innovativt og systematisk til udvikling af undervisningskvalitet, så institutionens undervisnings-, vejlednings- og uddannelsespraksis bedres

Tabel 2: Rammeværkets kollegiale handlingsrum:

	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	KATEGORIEN FOR SÆRLIGE UDDANNELSESOPGAVER
D SAMARBEJDE MED STUDERENDE	UNDERVISEREN/ DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: kan i samarbejde med de studerende skabe et konstruktivt og læringsorienteret undervisningsmiljø	DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: kan i samarbejde med de studerende skabe et konstruktivt og læringsorienteret undervisnings- og studiemiljø	DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: kan i samarbejde med de studerende udvikle og afprøve nye tiltag til at understøtte undervisning- og studiemiljøet	DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: - kan forestå universitetspædagogisk undervisning - kan varetage ledelsesfunktioner på undervisnings- og uddannelsesområdet
E SAMARBEJDE MED KOLLEGAER	kan indgå i samarbejde om undervisning med kolleger og/eller studerende under andres pædagogiske ledelse	kan samarbejde med kolleger og studerende om udvikling og gennemførelse af undervisning og vejledning, herunder varetage af kursuslederskab	kan formidle, vidende og sparre med kolleger om udviklingen af undervisning, vejledning og eksamener	- kan bedrive fagdidaktisk forsknings- og udviklingsaktiviteter - kan udvikle undervisning, vejledning og uddannelse i samarbejde med relevante eksterne aktører
F SAMARBEJDE OM KVALITETS- SIKRING	kan vurdere kvaliteten af egen undervisning/vejledning og, hvor relevant, opsoge ny viden og vejledning	kan vurdere egne undervisnings- og vejledningskompetencer og i samarbejde med andre udvikle sine undervisnings- og vejledningspraksis	kan forestå pædagogisk vejledning af yngre kolleger og peer-to-peer kollegial supervision	kan bidrage til kvalitetsudvikling og kvalitetssikring på uddannelses-, institut-, fakultets- eller institutionsniveau

Bilag 2 – Forslag til netværk



Forslag til netværk

EDU-IT – digital, online og hybrid undervisning og uddannelse

Netværk – evt. finansieret af Arts ramme for EDU-IT projekter - for VIP med særlig interesse i at udvikle og afprøve nye digitale, online eller hybride undervisnings- og vejledningsformater. Dette er et område hvor DPU kan markere sig stærkt i kraft af eksisterende forskning og udvikling udført af medarbejdere inden for området. Mulig inddragelse af forfatterne til Pædagogisk indblik ”Digitale læringsteknologiers potentiale for studerendes engagement”, VIP fra it-didaktisk design, samt eventuelle eksterne forskere

Fagdigitalitet – digitalt curriculum

Netværk - evt. finansieret af Arts ramme for fagdigitale projekter- som i forlængelse også af AU/Arts strategi arbejder med at udvikle forskningsbaserede undervisningsforløb der integrerer digitale kompetencer med de fagfaglige og ind i vores studieordninger/curriculum

Førsteårspædagogik

Modulkoordinatorerne på 1. semester med særligt ansvar for introduktionsforløb, academic literacy og førsteårsdidaktik. Netværket skal have særligt fokus på indslusning af professionsbachelorer i det akademiske miljø. Her kan inddrages CED og forfatterne til [forskningsreviewet om førsteårsdidaktik](#), der anbefaler en førsteårsdidaktik med udgangspunkt i SMART modellen (Struktur, Mestring, Aktivitet, Relation, Transformation). Samspil studienævn og Arts initiativer på området

Bæredygtighed

Netværk for VIP med særlig interesse i at udvikle undervisningsindhold og udvikle og afprøve undervisnings- og vejledningsformer som adresserer bæredygtighed (bæredygtighed og demokrati, bæredygtighed og demokrati, bæredygtig kompetenceudvikling, transformativ læring, bæredygtig læring etc.). Deltagerne kan være VIP som har udviklet eller er i gang med/har lyst til at inddrage bæredygtighed i deres undervisning, og/eller har publiceret inden for området uddannelse for/læring bæredygtig udvikling (VIP fra forskningsprogrammet ‘Learning, innovation and sustainability in organisations’ (LISO), CHEF, forskningsenheden Education for viable futures. En fælles aktivitet kunne være udarbejdelsen af et reviewbidrag til Pædagogisk indblik eller ICED konferencen til sommer.

Netværk for virksomhedsprojektskoordinatorer/vejledere

Der er implementeret virksomhedsprojekt i de fleste studieordninger, og der er nu en del VIP på tværs af uddannelserne, der koordinerer og/eller vejleder i det. Nogle har et par års erfaring og nogle er helt nye. Netværket kan arbejde med udvikling af f.eks. et fælles forløb for alle studerende på tværs med generiske emner, hvordan virksomhedsprojekt og f.eks. Case competition kan tænkes sammen, nye vejledningsformater i samspillet mellem studerende, virksomhed og vejleder samt formulere forskningsspørgsmål i relation til teori/praksislæring, erhvervssamarbejde, arbejdsmarkedssparathed mv.

Specialekoordinatornetværk

Afdelingernes specialekoordinatorer mødes allerede en gang årligt, når de sammen med VEST skal arrangere ”kick off”-eventen, og specialekoordinatorerne giver udtryk for, at de er glade for mødet. Det er oplagt, at et speciale-netværk sammen med forfatterne til Pædagogisk indblik – ”[Specialevejledning](#)” drøfter eksisterende forskning omkring (speciale-)vejledning, at de eventuelt afholder kurser/gå hjemmøder for øvrige specialevejledere, udvikler forskellige individuelle/kollektive vejledningsformater og videreudvikler evalueringsformater i relation til specialesemesteret.

Litteraturliste /Linksamling

<u>Danske universiteters Meriteringsramme</u> Et fælles nationalt rammeværk, som det er op til det enkelte universitet at beslutte, hvordan det vil arbejde videre med og anvende lokalt under hensyntagen til fx uddannelsessammensætning og egne prioriteringer, blandt andet internationalisering.
<u>Hovedperson i egen læring</u> - Danmarks akkrediteringsinstitution Studerercentreret læring i et dansk og europæisk perspektiv
Nationale og internationale projekter med kompetence- og didaktisk udvikling i centrum
<u>STAK- Studerendes Akademiske Digitale Kompetencer</u> Gennem STAK projektets videns- og udviklingsarbejde har de deltagende undervisere oparbejdet et stærkt teoretisk grundlag, nye udviklerkompetencer og hybride samarbejdsformer faciliteret gennem projektets tværinstitutionelle designkollaboratorier. Underviserne har fået stærkere kompetencer i undervisningsudvikling samtidig med, at de produkter, der er udviklet, er samlet på åben platform med konkrete ideer og forløb til digitale undervisningsforløb. <u>Artikel ved Rikke Nørgård: Hvordan understøtter vi underviseren som didaktisk udvikler i og af egen praksis?</u>
<u>VASE – Teaching for Values in design</u> Et projekt hvor undervisere på tværs af flere institutioner har samskabt en række undervisnings og eksamens aktiviteter med et fælles fokus på værdier og designudvikling. Det er et aktivitetscentreret kompetenceudviklingsforløb hvor deltagernes læringsaktiviteter og udbytte opstår på baggrund af de opgaver de stilles og udfører, de værktøjer og ressourcer og rum de har til rådighed og de folk de samarbejder med og de kontekster de indgår i. Artikel ved Rikke Nørgård mf (2022). <u>The VASE framework – a pedagogical framework on teaching for values in design in higher education.</u>
<u>Lulab - Læreruddannelsen som udviklingslaboratorium – LULAB</u> Professionsdidaktisk udviklingsprojekt på Læreruddannelserne på Via Undervisere, studerende og andre relevante samarbejdspartnere eksperimenterer med, undersøger og udfordrer grænser for pædagogik, didaktik og læring med systematisk anvendelse af nye indsigter som afsæt for nye kollaborative erfaringer. LULAB giver plads til at afprøve noget nyt, der i høj grad skaber involverede, aktive og deltagende studerende.
<u>Læringscirkler som kompetenceudviklingsforløb</u> Læringscirkel modellen er finansieret af Undervisnings- og forskningsministeriet (UFM) under den nationale handleplan " <u>Digitale kompetencer og digital læring – national handlingsplan for de videregående uddannelser</u> " Læringscirklerne er et procesforløb hvor en facilitator processer 8 netværksmøder med fokus på fælles kompetenceudvikling inden for et bestemt fagligt område efter følgende

Near Future Teaching projektet – Sian Bayne

The Near Future Teaching project ran between 2017 and 2019, with the goal to develop a values-based vision for the future of digital education at the University of Edinburgh. The project used futures-thinking and design-based methodologies to work with more than 400 students, staff and others in the co-production of this vision. Over the two years, it applied the collective agency and creative insights of the university community to the design of a preferred future for our teaching and learning. It advocated for the idea that the University community should take stock and actively shape a preferred future for teaching based on shared values.

Dansk universitetspædagogisk netværk (DUN) – Special group for interest (SIG)

SIG - Digital Pedagogy & Learning in Higher Education

Netværk af forskere, udviklere og praktikere der har fokus på eller interesse i digital pædagogik, didaktik og læring, undervisnings- og læringsteknologier, online og hybrid uddannelse, digitale læringsmiljøer, læringsdesign, it-didaktisk design og beslægtede felter i relation til de videregående uddannelser.

SIG - Det universitetspædagogiske interessefelt

SIG'en sætter fokus på uddannelsesudvikling, som internationalt betegnes "curriculum development" eller "instructional design". Videndeling om studieordningsrevisionsprocesser og udarbejdelsen af nye uddannelser, kurser og undervisningsudvikling.

SIG -Første årspædagogik

Netværket samler konsulenter, forskere, ledere og lignende ressourcepersoner, der er engagerede i at udvikle første studieår på danske universiteter. Det er netværkets intention at være med til at styrke fokus på første studieår, at dele viden, undervisningsmaterialer og erfaringer.

Relevante internationale netværk

[EAIR - The European Higher Education Society.](#)

[ICED – The International Consortium for Educational Development.](#)

[PaTHES – Philosophy and Theory of Higher Education Society](#)

Relevante forskningsreview

[The Routledge International Handbook of Student- Centered Learning and Teaching in Higher Education](#)

Offers an original, comprehensive and up-to-date overview of the fundamentals of SCLT and its discussion and applications in policy and practice. Bringing together 71 scholars from around the world, the volume offers a most comprehensive and up-to-date overview of the fundamentals of SCLT and its applications in policy and practice,

[Pædagogisk indblik](#) – DPU's forskningsreviews med ideer til afprøvning i praksis

- [Digital læringsteknologis potentiale for studerendes engagement](#)
- [Specialevejledning på de videregående uddannelser](#)

Forskningsreview CED

- [Førsteårspædagogik](#)

Fodnoter

ⁱ Implementering af ny stillingsstruktur (inklusiv obligatorisk undervisningsportfolio) på AU (oktober 2021)

ⁱⁱ ESG 1.3 Student-centered learning, teaching and assessment Institutions should ensure that the programmes are delivered in a way that encourages students to take an active role in creating the learning process, and that the assessment of students reflects this approach. Student-centered learning and teaching plays an important role in stimulating students' motivation, self-reflection and engagement in the learning process. This means careful consideration of the design and delivery of study programs and the assessment of outcomes. https://akkr.dk/wp-content/filer/akkr/Hovedperson-i-egen-l%C3%A6ring_web.pdf

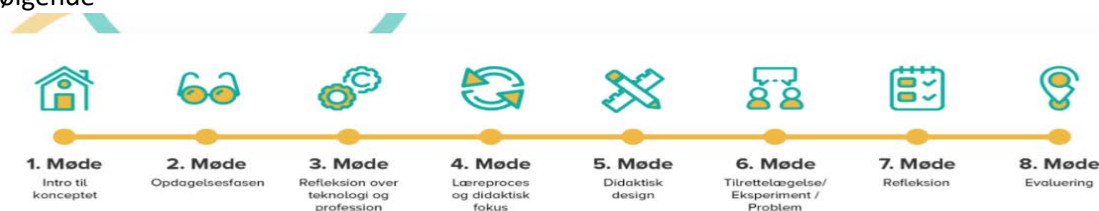
ⁱⁱⁱ *Pædagogisk bæredygtighed* defineres her som en kontekstualiseret praksis, som f.eks. kan opnås gennem tværfaglighed, projektarbejde, cases fra praksis, globale og fremtidsrettede perspektiver, dilemma-pædagogik, deltagelse og demokratiske tilgange. *Organisatorisk bæredygtighed* faciliteres af understøttende strukturer, ledelses- og organiseringsformer, der ikke skaber stress, men modsat fremmer, at DPU bliver et attraktivt institut at være underviser på. Herunder påhviler det organisationen at sikre, at udvikle både uddannelserne og undervisningen i et fremadrettet perspektiv. *Økonomisk bæredygtigt* forstås sådan, at vi ikke sætter mere i gang, end instituttet har råd til. Tilmed indebærer det en erkendelse af, at udvikling tager tid, og at der er ressourcer til at realisere projektets overordnede målsætninger på den lange bane.

^{iv} Under Danske Universiteter har alle otte danske universiteter udviklet et fælles rammeværk for meritering af universitetspædagogiske kompetencer. Rammeværket kan bruges til at sikre et nødvendigt fokus på pædagogiske og didaktiske kvalifikationer i bedømmelsen af akademiske kvalifikationer i ansættelsessammenhænge, og det kan samtidig bruges som et afsæt for en drøftelse af ønsker og behov for løbende kompetenceudvikling mellem leder og medarbejder som forudsat i den nye stillingsstruktur (<https://dkuni.dk/pressemeddelelser/nyt-vaerktoej-skal-styrke-undervisningen-paa-universiteterne/>).

^v Alle, der underviser, skal udarbejde og løbende vedligeholde en undervisningsportfolio. En undervisningsportfolio er dokumentation af den enkeltes undervisningserfaring og kompetenceudvikling uanset stillingsniveau og ansættelsesgrad. (<https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2019/1443>)

^{vi} CEDs faglige ressourcepersoner kan med fordel inviteres ind som netværksdeltagere.

^{vii} Læringscirkel modellen er finansieret af Undervisnings- og forskningsministeriet (UFM) under den nationale handleplan "Digitale kompetencer og digital læring – national handlingsplan for de videregående uddannelser". Læringscirklerne er et procesforløb hvor en facilitator processer 8 netværksmøder med fokus på fælles kompetenceudvikling inden for et bestemt fagligt område efter følgende



^{viii} Her kan hentes inspiration fra Karen Wistofts arbejde på Grønlands Universitet, Illisimatusarfik

^{ix}Modellen forudsætter, at nogle i organisationen mestrer metoden og faciliteringskompetencen



^x STAK – se referencelisten

^{xi} VASE – se referencelisten

^{xii} Se kriterier på side 6 i denne publikation <file:///C:/Users/au119835/Downloads/lulab-publikation.pdf> . (se mangfoldighed af projekter som Lulab har skabt rum til i 20/21 [her](#) (link).

^{xiii} her kan man fx pege på '[Innovating Pedagogy](#)' rapporterne, IOE ([Faculty of Education and society, UCL](#), '[Near Future Teaching](#)' projektet mfl – kontakter til disse findes allerede inden for DPU som personbårne kontakter, der kan gøres institutionelle.