



Danmarks
Akkrediteringsinstitution

EKSTERNE UNDERVISERE PÅ VIDEREGÅENDE UDDANNELSER

ET INSPIRATIONSKATALOG

Eksterne undervisere på videregående uddannelser © 2016

Danmarks Akkrediteringsinstitution

Bredgade 38
1260 København K

Projektgruppe:

Vibeke Fahlén, projektleder
Nicki Wassmann Brøchner
Diana Ismail
Trine Jensen
Morten Kyhn
Jakob Grandjean Bamberger
Emilie Dupont
Jens L. Jakobsen
Jesper Schmidt, redaktionel assistance

Design: Rumfang - part of IDna Group

Publikationen kan hentes elektronisk på www.akkr.dk

Indhold

Forord.....	05
Kort sagt - eksterne undervisere	06
Hvad er en ekstern underviser	08
Tema 1: Den strategiske ramme for brugen af eksterne undervisere.....	10
Tema 2: Hurtig og god inklusion af eksterne undervisere	11
Tema 3: Samarbejde mellem erfarne undervisere og eksterne undervisere	13
Tema 4: Evaluering og feedback.....	16
Tema 5: De eksterne underviseres udvikling.....	17
Tema 6: Eksterne undervisere som en del af holdet	18

Forord

Når danske studerende sidder i auditoriet eller klasselokalet, oplever de ofte, at den underviser, de lytter til eller er i dialog med, ikke er fastansat på uddannelsesinstitutionen. Ifølge Danske Universiteters tal stod eksterne undervisere i 2015 for ca. 37 % af undervisningen på universiteterne, og selvom det samlede omfang på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne ikke kendes nøjagtigt, er eksterne undervisere også flittigt brugt her.

Men hvorfor er de så populære?

Institutionerne anvender eksterne undervisere af vidt forskellige årsager: Nogle anvender undervisere med mange års erfaring fra arbejdsmarkedet inden for et specifikt fagområde, da de kan bidrage med vigtig viden fra den verden, der venter de studerende efter studierne. Andre anvender nyuddannede eksterne undervisere, da de kan bidrage med den nyeste faglige viden. Og så er der de eksterne undervisere, som er fastansat på andre videregående uddannelsesinstitutioner, og som er attraktive for institutionerne, fordi de indgår i relevante faglige miljøer.

Og hvordan inddrages de så bedst muligt?

Det ser vi med denne udgivelse nærmere på. I kataloget samler vi de erfaringer, som vi har fået fra studerende, institutioner og eksterne undervisere samt i forbindelse med gennemførte akkrediteringer. Formålet er at give inspiration til greb og metoder, som uddannelsesinstitutionerne kan gøre brug af og tilpasse lokale forhold. Desuden vil kataloget kunne kvalificere og nuancere diskussionen om eksterne undervisere i Danmark.

Som afslutning skal der her lyde en stor tak til alle de personer fra sektoren, der har medvirket enten direkte eller indirekte i udgivelsen. Uden jer ville det have været helt umuligt for os at belyse området.



Anette Dørge, direktør
Danmarks Akkrediteringsinstitution





Kort sagt – eksterne undervisere

Først og fremmest er det vigtigt, at institutionerne **strategisk** tager højde for, hvorfor og til hvilke opgaver de bruger eksterne undervisere. Institutionerne bør overveje, hvordan de eksterne underviseres særlige kompetencer svarer til behovet på de enkelte uddannelser. Herudover bør det overvejes, om de eksterne undervisere har viden om og erfaring med den overordnede tilgang til undervisning på institutionen.

Evaluering og feedback foregår ofte både formelt og uformelt: formelt, fordi det er en del af et centralt kvalitetssikringssystem, uformelt og dialogbaseret, når de eksterne undervisere bruger hinanden og de fastansatte til at drøfte presserende problemstillinger eller udfordringer samt giver hinanden feedback. Der foretages typisk en skriftlig og standardiseret evaluering af underviserne i slutningen af hvert semester. I forbindelse med evalueringen er det afgørende, at besvarelserne når frem til den eksterne underviser, gerne ledsaget af et afsluttende møde, hvor evalueringen diskuteres. Der opfordres desuden fra flere sider til, at den eksterne underviser på samme møde får mulighed for at evaluere uddannelsesinstitutionen samt den generelle opfattelse af oplevelserne i løbet af semesteret.

Eksterne undervisere skal inkluderes hurtigt og godt på institutionen. **Inklusionen** handler både om at blive taget godt imod på institutionen fra første færd, om at få adgang til alle IT-systemer og platforme tidligt og om inden studiestart at få en indføring i, hvilken didaktik, pædagogik og filosofi institutionen arbejder efter. De eksterne undervisere skal kort sagt inviteres indenfor på institutionen på flere niveauer. En del af denne invitation kan operationaliseres i form af en såkaldt velkomstpakke.

Samarbejde og sparring mellem erfarne undervisere og eksterne undervisere bliver også udpeget af de adspurgte i undersøgelsen som et område, der har afgørende værdi for de eksterne undervisere. Sparringen kan være helt formaliseret, ved at en ekstern underviser får tildelt en erfarne vejleder eller mentor, der kan komme med input og gode råd på faste møder. Samtidig opfordres der til, at de eksterne undervisere selv opsøger uformel sparring hos en erfarne underviser, når muligheden byder sig.

De eksterne undervisere har behov for **udvikling**. Generelt er det især pædagogisk og didaktisk kompetenceudvikling, der efterspørges, men en grundig introduktion til redskaber såsom læringsmål og lektionsplanlægning eller til, hvordan man arbejder med feedback til de studerende, bliver også fremhævet. Flere institutioner nævner desuden vigtigheden af at have øje for, hvor forskellige eksterne underviseres profiler kan være, og i den forbindelse kan det være en idé, at institutionerne præsenterer kompetenceudviklingen som et tilbud – ikke som en pligt.

Eksterne undervisere skal kort sagt føle sig som **en del af holdet**. Skal de opnå den følelse, må institutionerne fokusere på de ting, der allerede er beskrevet: tæt sparring mellem interne og eksterne undervisere og formelle møder, hvor den eksterne kan komme med input og få sparring. Derudover er det vigtigt, at de eksterne inviteres med til sociale arrangementer.

Der er stor forskel på, hvem der arbejder som ekstern underviser på forskellige institutioner – og selv internt på institutionerne er der store forskelle, når det gælder underviserprofilen. Det giver udfordringer med hensyn til opkvalificering. Men det giver også uddannelsesinstitutionerne en bunden opgave, fordi de skal sikre, at disse vidt forskellige undervisere leverer en undervisning, som har den samme høje kvalitet, uanset hvilken motivation de herudover måtte have. Eller sagt på en anden måde: Det betyder mindre for de studerende, hvorfor den eksterne underviser, de møder i auditoriet, underviser – det vigtigste for dem er, at **kvaliteten af undervisningen er høj**.

Hvad er en ekstern underviser?

Betegnelsen henviser i dette katalog til en underviser, der er løst tilknyttet en uddannelsesinstitution, og som varetager et undervisningsforløb. Eksterne oplægsholdere, dvs. eksterne aktører, som holder kortere oplæg, indgår ikke i katalogets definition af en ekstern underviser. Der er ikke her taget stilling til en grænse for timetal, men alene fokuseret på, hvorvidt der er tale om et egentligt undervisningsforløb. Det betyder også, at brugen af eksterne undervisere i forbindelse med projekter og specialer heller ikke er medtaget.

Hvordan har vi gjort?

I kataloget fokuserer vi på en række udvalgte temaer, der præsenteres løbende. Temaerne er udvalgt på baggrund af vores akkrediteringserfaring og et eksplorativt undersøgelsesdesign, hvor en række af temaerne er identificeret på baggrund af en workshop, som Danmarks Akkrediteringsinstitution gennemførte i april 2016. 37 aktører fra erhvervsakademier, professionshøjskoler og et enkelt universitet deltog i workshoppen. Deltagerne havde enten baggrund i administrative stillinger med udgangspunkt i kvalitetssikring og uddannelseskoordinering eller var uddannelsesfaglige studieledere. Herudover deltog et panel med to eksterne undervisere og to studenterrepræsentanter. Forinden havde vi gennemført telefoninterview med 28 eksterne undervisere bredt fordelt geografisk og institutionelt på universiteter, professionshøjskoler og erhvervsakademier. Af de 28 eksterne undervisere har de 20 undervist inden for det seneste år. Herudover udvalgte vi fra forskellige uddannelsesinstitutioner en underviser, en uddannelseskoordinator, to kvalitetssikringsmedarbejdere, en dekan samt en institutleder og en viceinstitutleder, som vi afslutningsvis interviewede.

Hvordan kan institutionerne bedst bruge eksterne undervisere?

Hvordan kan institutionerne bedst bruge eksterne undervisere?

Vi peger i inspirationskataloget på seks temaer, som er centrale, når det gælder institutionernes brug af eksterne undervisere. Temaerne bygger på vores erfaring fra akkreditering af uddannelser samt på bidrag fra undervisere, studenterrepræsentanter og uddannelsesinstitutioner.

Temaerne, som vil blive gennemgået nedenfor, er som følger:

Tema 1: Den strategiske ramme for brugen af eksterne undervisere

Tema 2: Hurtig og god inklusion af eksterne undervisere

Tema 3: Samarbejde mellem erfarne undervisere og eksterne undervisere

Tema 4: Evaluering og feedback

Tema 5: De eksterne undviseres udvikling

Tema 6: Eksterne undervisere som en del af holdet

Tema 1:

Den strategiske ramme for brugen af eksterne undervisere

Igennem arbejdet med akkrediteringer er vi stødt på udfordringer, som flere institutioner møder i forbindelse med brugen af eksterne undervisere. Disse udfordringer er ofte relateret til, hvordan den strategiske ramme, som de eksterne undervisere arbejder inden for, ser ud.

I arbejdet med eksterne undervisere er det først og fremmest vigtigt, at institutionerne har en strategisk plan for, hvorfor og til hvilke opgaver de bruger eksterne undervisere. Institutionerne bør have øje for, hvordan de eksterne særlige kompetencer passer til de enkelte uddannelsers behov, samt om og hvordan de eksterne har viden om og erfaring med den overordnede tilgang til undervisning på institutionen.

I forbindelse med universitetsområdet har vi desuden erfaret, at de ledelsesmæssige strategiske mål med hensyn til, i hvilket omfang der bør anvendes eksterne undervisere, er afgørende. Universitetsuddannelserne er forskningsbaserede, og anvendelse af eksterne undervisere kan udfordre denne forskningsbaserede tilgang, da eksterne undervisere som udgangspunkt ikke er en del af uddannelsens bagvedliggende forskningsmiljø.

Vores erfaring viser desuden, at der i forbindelse med planlægningen af undervisningen på nogle institutioner bliver skelnet mellem forskningsbaseret undervisning og forskningsdækket undervisning. Ved forskningsdækket undervisning er der tale om undervisere, som har en forskningsbaseret uddannelse, men som ikke selv forsker. Når disse undervisere anvendes, er det ofte intentionen at give de studerende en forståelse af arbejdet i praksis.

Et andet element, der peges på i akkrediteringerne, er, at det har betydning, hvilke dele af uddannelsen de eksterne undervisere benyttes på. Hvis eksterne undervisere fx også benyttes i forbindelse med det afsluttende projekt, hvor den studerende ofte specialiserer sig inden for et emne, skal det sikres, at vejlederen har en relevant profil, der kan understøtte den studerendes faglige fordybelse.

Afslutningsvis skal det nævnes, at størstedelen af de institutioner, vi har talt med, ser det som et overordnet strategisk hensyn, at det er økonomisk fordelagtigt at bruge eksterne undervisere i

stedet for at fastansætte. Pointen er et vilkår, som ikke kan overses, men som dette katalog dog ikke har som ærinde at udfolde yderligere.

Tema 2:

Hurtig og god inklusion af eksterne undervisere

Den måde, institutionen tager imod de eksterne undervisere på, har stor betydning for, hvordan det efterfølgende samarbejde bliver.

På The Animation Workshop i Viborg, som er en del af VIA University College, bruger man i høj grad eksterne undervisere. På skolen er der kun tre fastansatte undervisere, mens resten er eksternt tilknyttet, og her har man valgt en ret intensiv løsning, når eksterne skal inkluderes, fortæller uddannelseskoordinator Lana Tankosa Nikolic:

”Allerede inden de ankommer til vores uddannelse, har vi haft korrespondance med underviserne via Skype og via e-mail, hvor vi forventningsafstemmer overordnet. De får også en masse praktisk information der. Når de så bliver hentet i lufthavnen, sørger vi for, at chaufføren er en studerende fra vores uddannelse med relevant viden om skolen og området. På den måde bliver info videregivet allerede i bilen på vej til Viborg. I tilfælde af at det er første gang, underviseren kommer til The Animation Workshop, sørger koordinatoren for at mødes med dem på campus og vise dem rundt. I løbet af deres ophold bliver der ofte arrangeret fællesspisning om aftenen med de andre eksterne. Det hele er med til at sikre, at de føler sig godt modtaget, hurtigt inkluderet og klædt på til at undervise.”

Tidligere timelærer på Erhvervsakademiet Lillebælt Inge Bagge Jacobsen forklarer om udfordringen i et eksternt underviserperspektiv:

”Udfordringen kan være, hvordan man pædagogisk og formidlingsmæssigt forholder sig til de studerende fra første færd. Her ville en introduktion eller et kursus, inden man starter, være en god idé. Og så ville det være rart at følge lidt undervisning, inden man selv går i gang, for at få et indblik i undervisningsformen på stedet.”

Den udfordring prøver de på University College Sjælland at forholde sig til. Her kobles nye eksterne undervisere sammen med en modulkoordinator samt en erfaren underviser, som underviser sammen med den eksterne. Det fortæller uddannelsesleder på socialrådgiveruddannelsen Lise Dam Rasmussen:

”Modulkoordinatoren eller underviseren tager imod timelæreren, når han eller hun møder op første gang. Herefter starter et samarbejde, og vi gør det på den måde, så timelæreren lige fra starten har en at sparre med.”

Velkomstpakken

Som en del af introduktionen benytter flere institutioner sig af en såkaldt velkomstpakke. En velkomstpakke indeholder eksempelvis uddannelsernes semesterplaner, studieordninger, læringsmål og juridiske rammer. Specialkonsulent Mia Thomsen fra CBS nævner, at eksterne undervisere på CBS bliver budt velkommen med en sådan praktisk pakke:

”Vi giver dem her en introduktion til systemer, undervisning og organisation, et kort over området osv. Målet er, at de ikke skal miste overblikket i vores store organisation. Det er en åbning til hele CBS, så de føler sig velkomne.”

Workshoppen viste, at hensigten med velkomstpakker generelt er, at de eksterne undervisere klædes på til at kunne varetage undervisningsopgaverne. I den forbindelse nævner Lana Tankosa Nikolic fra The Animation Workshop, at en sådan pakke foruden praktisk information indeholder information om undervisningsfilosofien bag uddannelsen. Det var tilfældet på de fleste adspurgte uddannelsesinstitutioner.

Flere institutioner og eksterne undervisere fremhæver, at velkomstpakken er et redskab, der kan bruges til at forventningsafstemme, og derfor blev det også understreget som centralt, at velkomstpakken er klar, allerede før den eksterne underviser begynder på institutionen.

Ud over skriftligt materiale tilbyder nogle institutioner andre former for overlevering og forventningsafstemning såsom introsamtaler, hvor pensum- og kursusmaterialer fra tidligere år bliver overleveret. Viceinstituttleder Bjarne Florentsen fra Institut for Finansiering på CBS nævner, at instituttet typisk begynder et forløb med en uformel ansættelsessamtale på mellem 75 og 90 minutter:

”Her præsenterer vi instituttets mål, ønsker og så videre. Den eksterne underviser stiller spørgsmål og får afklaring. Det har vi en grundig snak om, altså hvad vi ønsker at stå for fagligt,

og hvad man bliver målt på her på stedet. Så det er en forventningsafstemning, der finder sted, så vi gensidigt ved, hvad der skal ske. Vores deltidsansatte kollegaer har typisk et meget krævende hovedjob, og for dem er aflønningen sekundær, så også derfor er det utroligt vigtigt, at vi fra dag 1 gør vores bedste for at skabe stor sikkerhed om vilkår og præmisser.”

Adgang fra første færd

Både institutioner og undervisere fremhævede på workshoppen, at undervisere skal have adgang til institutionens IT-systemer og kommunikationskanaler så tidligt i ansættelsesforløbet som muligt. De skal kunne orientere sig i fagligt materiale, om de studerendes arbejdsbelastning og om øvrige forhold, som har betydning for undervisningen. Samtidig foregår en stor del af dialogen på institutionerne ofte via e-mail, interne platforme eller arbejdstelefon, hvilket også taler for, at de eksterne undervisere skal have adgang til institutionens kommunikationskanaler. IT-systemerne kan være komplicerede og uoverskuelige, når man som ekstern underviser møder dem første gang, så oplevelsen fra både institutionernes og flere eksterne underviseres side er derfor, at det er vigtigt, at adgangen til IT-systemerne ledsages af en grundig introduktion.

En velkomstpakke kan indeholde:

Før undervisningsstart:

- Pensummateriale
- Kursusmateriale fra tidligere år
- Seneste opgaver fra de studerende på det aktuelle forløb
- Beskrivelse af institutionens forståelse af god undervisning og metode
- Praktiske informationer af forskellig art
- Samtale mellem institutionen og den eksterne underviser.

Efter undervisningsstart:

- Den eksterne underviser er forankret med en koordinator eller lignende, der hjælper i forbindelse med mulige praktiske udfordringer
- Hvis den eksterne underviser er ny, er koordinatoren til stede den første undervisningsgang for at kunne give feedback
- Repræsentanter for de studerende tager imod den eksterne underviser.

Tema 3:

Samarbejde mellem erfarne undervisere og eksterne undervisere

En tæt sparring mellem en erfaren underviser og en nyansat ekstern underviser kan være godt, hvis man vil klæde den eksterne godt på inden undervisningsstart – og i løbet af semesteret. Indholdet af sådanne ordninger varierer alt afhængigt af institutionens kultur og traditioner. På nogle institutioner fungerer den erfarne underviser som faglig kontaktperson og har til opgave at støtte den eksterne underviser fagligt. I andre forløb fungerer den erfarne underviser mere som en slags generel vejleder, der således både støtter fagligt og hjælper i forbindelse med problemstillinger af praktisk, pædagogisk eller mere personlig karakter. Rollen som vejleder, nogle steder kaldet mentor, er ikke begrænset til de interne undervisere, da erfarne eksterne undervisere enkelte steder også får tildelt opgaven. Uanset hvilken form denne tætte sparring har, er målet at sikre en god underviser med et solidt fagligt og didaktisk fundament, der matcher institutionens forventninger.

Samtidig er sparringen essentiel, fordi de eksterne undervisere får tid til at orientere sig i den kontekst, som de med ansættelsen er blevet en del af, betoner Anna Sofie Vedersø Larsen, som er formand for Sammenslutningen af Danske Socialrådgiverstuderende. Hun forklarer:

”Eksterne undervisere skal være en integreret del af modulet på den måde, at de skal have viden om, hvad de studerende ellers får af viden fra de andre undervisere og fag.”

På The Animation Workshop er uddannelseskoordinatorerne de mest erfarne undervisere, og sparringen foregår her mellem dem og de eksterne undervisere på daglig basis, fx under daglige møder, men også mere uformelt over frokosten eller til andre sociale arrangementer, forklarer Lana Tankosa Nikolic. Og når det gælder den uformelle sparring, foregår den også ofte mellem den erfarne eksterne underviser og den nyansatte ekstern underviser, fremgår det af interview og workshop. Selve rammerne for, hvornår denne uformelle sparring finder sted, kan være vide; tidligere timelærer Vibe Appel Rosenberg oplevede i sin tid på University College Sjælland, hvordan det at være social med kollegaer i fritiden gav hende sparring, hvilket workshoppen også understregede som en generel pointe:

”Jeg deltog faktisk i en rødvinssklub med kollegaer fra University College Sjælland, og det fik jeg rigtig god og helt nødvendig faglig sparring ud af.”

På workshoppen blev det flere gange betonet, at interne, fastansatte undervisere kan være en essentiel kilde til feedback og sparring for de eksterne undervisere. Sparringen foregår også ofte helt uformelt, fx ved bordet i rødvinssklubben eller over frokosten i kantinen.





Tema 4:

Evaluering og feedback

Som det er tilfældet med sparringen, foregår undervisningsevalueringen på de danske videregående uddannelsesinstitutioner, vi har adspurgt, både formelt og uformelt: formelt, fordi den er en del af et centralt kvalitetssikringssystem, uformelt og dialogbaseret, når de eksterne undervisere bruger hinanden og de fastansatte til at drøfte presserende problemstillinger eller udfordringer og giver feedback.

Med hensyn til institutionens evaluering af de eksterne undervisere er det centralt, hvordan evalueringerne foretages, og hvordan resultaterne formidles. Den primære kilde til evaluering af undervisning er de studerende. Evalueringerne vil typisk være skriftlige og standardiserede og indgå som en del af institutionens feedback til de eksterne undervisere. Uddannelseskonsulent Karin Tovborg Jensen fra CBS siger i den forbindelse: "Underviserne får evalueret deres kursus af studerende i slutningen af hvert semester. Den fagansvarlige ser så efterfølgende alle evalueringer for at få et indblik i, hvordan alle undervisere klarer sig."

Lise Dam Rasmussen nævner, at der på University College Sjælland er obligatoriske modulmøder for de eksternt tilknyttede timelærere i begyndelsen og slutningen af et modul. Her er der faglige og didaktiske diskussioner, og det afsluttende møde bruges netop til sammen at omsætte den evaluering, underviseren fik. Flere institutioner og eksterne undervisere fremhæver på samme måde, at dialog, som eksempelvis det afsluttende møde, er bedre end den formelle skriftlige feedback.

En faldgrube i den forbindelse blev fremlagt af især de eksterne undervisere: Nogle institutioner sender ikke de skriftlige evalueringer til de eksterne undervisere, men lader dem i stedet kun indgå i institutionens egne evalueringsprocedurer. Problematikken kender de studerende dog også, nævner Andreas Birch Olsen, der er næstformand i Danske Studerendes Fællesråd:

"Nogle af de problemer, der kan være, når man skal følge op på evalueringer, er, at de ikke altid videregives, og det er problematisk for den underviser, der fortsætter med at undervise på næste semester. Men ikke kun for ham eller hende, jo også for de studerende, der næste år skal have den underviser."

Vi har desuden fundet, at evalueringsprocesser som oftest er rettet mod evaluering af de studerendes oplevelser af undervisningsforløbet. Men afhængigt af i hvilken grad institutionen benytter sig af eksterne undervisere, vil institutionen også have behov for at evaluere de eksterne underviseres egne indtryk af faget og undervisningsforløbet, så det fremover kan blive bedre for eksterne undervisere at indgå i.

Den pointe har man på The Animation Workshop forsøgt at imødekomme med et såkaldt exit-meeting, fortæller Lana Tankosa Nikolic:

"Det er et afsluttende møde med uddannelseskoordinatoren for den pågældende klasse og den enkelte eksterne underviser. Her kommer vi omkring, både hvordan det er gået med undervisningen, hvordan den enkelte studerende har klaret sig i løbet af undervisningsforløbet, og hvordan institutionen har været at undervise på."

Lise Dam Rasmussen betoner også, at et afsluttende møde, hvor institutionen får den eksterne underviseres input, er et tiltag, som fremover ville være interessant at indføre:

"Jeg forestiller mig en evaluering af, hvordan det er at være timelærer her. Hvad fungerer, og hvad fungerer ikke? På den måde åbner vi os også som organisation og siger: 'Hvad kan vi lære af her?'"

I forlængelse af sidstnævnte udfordring går man på CBS med tanker om på længere sigt at etablere et onlineforum, hvor eksterne kan komme med deres evaluering:

"Det skal være et sted, hvor det er lettere for eksterne at have dialog om undervisning, dele noter og gode fif og give sparring og feedback. Der er nogle uopdyrkede muligheder der," forklarer Mia Thomsen.

Tema 5:

De eksterne underviseres udvikling

Ligesom alle andre medarbejdergrupper har eksterne undervisere behov for løbende kompetenceudvikling. De adspurgte eksterne undervisere og institutionsrepræsentanter betoner, at det især er pædagogiske og didaktiske kompetencer, som de typisk har brug for at få forbedret. Mia Thomsen siger i den forbindelse:

“Alle vores eksterne undervisere får et obligatorisk kursus i grundlæggende universitetspædagogik, inden de går i gang.”

Det blev desuden fremhævet på workshopen, at behovet for kompetenceudvikling særligt findes på institutioner, hvor man har en særlig pædagogisk tilgang til undervisningen såsom eksempelvis problembaseret læring.

Ud over de pædagogiske og didaktiske kompetencer bliver de eksterne undervisere som nævnt præsenteret for en lang række nye redskaber, de skal forholde sig til, fx læringsmål og lektionsplanlægning eller redskaber til, hvordan man arbejder med feedback til de studerende. Fælles for disse redskaber er, at de typisk bliver formidlet via interne halv- eller heldagsseminarer. Her betoner de adspurgte, at det er centralt, at institutionen kommunikerer til de eksterne undervisere, at der er en klar forventning om, at de deltager i disse seminarer. På workshopen nævnte flere desuden, at et antal institutioner har den praksis, at de eksterne undervisere får et såkaldt kørekort som dokumentation for deres kompetencer. Et sådant kørekort vil synliggøre værdien af, at institutionerne inviterer de eksterne undervisere med til interne forløb. Efterfølgende vil den eksterne underviser kunne dokumentere sin erhvervede kompetence ved hjælp af kørekortet.

Flere institutioner fremhæver, at nogle eksterne undervisere kommer med mange års pædagogisk og undervisningsmæssig erfaring, mens andre er uerfarne, når det gælder undervisningsopgaven. Derfor ser institutionerne det som essentielt, at de har øje for denne mangfoldighed. På CBS resulterer det i, at tilgangen, som kan udvikle medarbejdere, altid præsenteres som et tilbud:

“Det er et trade-off. Vi vil rigtig gerne give muligheden for udvikling og stille den til rådighed, og vi håber, vi tilbyder noget, der er så interessant, at de eksterne gerne vil deltage,” siger Karin Tovborg Jensen.

Lise Dam Rasmussen fra University College Sjælland fremhæver noget af det samme:

“Der er forskel på, hvem vores eksterne undervisere er, og hvad de gerne vil med stillingen her. Så tilbud er en god idé, men vi skal være klar over, at ikke alle er interesserede i alt for meget.”

I forlængelse af det ovenstående er det vores indtryk, at flere institutioner eksperimenterer med forskellige former for medarbejderudviklingssamtaler (MUS) med de eksterne undervisere. På nogle institutioner er MUS et fast element i samarbejdet med de eksterne undervisere, på andre er det noget, institutionerne tilbyder, hvis den eksterne underviser selv ønsker det. Det er vores indtryk, at emnerne, som bliver drøftet under disse samtaler, vil minde meget om emnerne for de samtaler, institutionen har med de interne undervisere. Det kan være emner som fag- eller modulsift eller helt nye faglige retninger. For andre bruges samtalen til at foretage en forventningsafstemning med hensyn til fremtidigt samarbejde eller karrieremuligheder.

Tema 6:

Eksterne undervisere som en del af holdet

En fælles overordnet udfordring, som de fleste institutioner fremhæver, er at gøre de eksterne undervisere til en del af holdet. Noget tyder på, at denne udfordring eksisterer, uanset hvor mange eksterne undervisere institutionen samarbejder med. På CBS, som har mange eksterne undervisere, siger Karin Tovborg Jensen om udfordringen:

”Det er i sagens natur noget, der kan være svært at løse helt, fordi eksterne jo ikke er ansat på fuld tid. De skal føle sig som en del af holdet i de faglige miljøer, og så bidrager vi med, hvad vi kan, af intramateriale og lignende. Folk, der har lyst til at føle sig som CBS’ere, skal også have mulighed for det. Men der er også helt personlige forskelle, for eksempel med hensyn til den enkeltes arbejdsvilkår – hvor meget har man lyst til eller behov for at føle sig som CBS’er? Men vi har helt klart øget synlighed omkring det, fordi de eksterne undervisere er så vigtig en del af vores hold, og det skal de også føle, at de er.”

Vibe Appel Rosenberg fortæller, at man kun bliver en del af holdet, hvis både institutionen og den enkelte er bevidst om sit ansvar:

”Altså, man skal selv investere sin tid og energi i fællesskabet for at få sparring, men der skal også være afsat økonomiske midler, der sikrer, at man faktisk kan gøre det. Og så skal der være en forventning på institutionen om, at det er i orden, at eksterne undervisere deltager i forskellige ting på lige vilkår. Ellers kommer man aldrig til at føle sig som en del af holdet. Og jeg ved, at det ikke er sådan alle steder – nogle steder kommer du, leverer din undervisning og går hjem igen.”

Vores indsamlede input viser, at institutionerne arbejder med denne problemstilling på mange forskellige måder; flere steder bliver de eksterne undervisere tilbudt et skrivebord, en computer og adgang til institutionens systemer på lige fod med de fastansatte undervisere, mens andre institutioner i højere grad retter fokus mod inddragelsen af de eksterne undervisere i de faglige og koordinerende møder. En af fordelene ved, at de eksterne undervisere bliver en del af holdet, er, at de bliver tættere knyttet til institutionen, hvilket styrker integrationen af fagene, giver bedre samarbejde og hjælper til en bedre generel koordinering på uddannelserne.

Vibe Appel Rosenberg fremhæver, at det er afgørende, at eksterne undervisere bliver inviteret til at blive en del af holdet:

”Det er så vigtigt, at timelærere bliver inviteret til sommerferien, til translokationen, til julefrokosten, til MUS-samtalen og til de andre sociale arrangementer, som fastansatte tager del i. Eksterne undervisere er ofte på institutionen lige så meget som fastansatte, og derfor skal de også prioriteres med hensyn til goderne. Det er afgørende.”

Flere af de institutioner, vi har talt med, fremhæver desuden, at eksterne undervisere opnår en form for medejerskab, når de bliver inviteret til at deltage aktivt i uddannelsens udviklingsarbejde. Dette kan være både i mindre skala, hvor alle erfaringer bliver inkluderet i justeringerne af uddannelsen, og i forbindelse med større justeringer, fx udviklingen af nye studieordninger. Samtidig tyder noget dog på, at det set fra flere af de eksterne underviseres synspunkt er vigtigt at fastholde en fleksibilitet i arbejdet som ekstern underviser, da de ofte samtidig har beskæftigelse andre steder sideløbende. På den baggrund skal det siges, at de eksterne undervisere som hovedregel kun skal inkluderes i de mest relevante dele af uddannelsesaktiviteterne, så fleksibiliteten og fordelene ved arbejdet som ekstern underviser bevares. Karin Tovborg Jensen fra CBS siger i den forbindelse:

”Vi skal på den ene side give dem det, de har brug for, men vi skal også passe på, at vi ikke overgør det. De eksterne undervisere skal deltage i aktiviteter, som er relevante for dem.”

Ud over de forskellige måder at styrke samarbejdet mellem interne og eksterne undervisere på er det centralt, at ledelsen er synlig over for de eksterne undervisere. På nogle institutioner sikres dette via åbne møder, hvor eksterne såvel som interne undervisere inviteres til at møde ledelsen. På den måde sikrer institutionerne blandt andet, at der ikke opstår en kløft mellem de to medarbejdergrupper. På nogle institutioner tales der ligefrem om, at en ansættelse skal have karakter af et medlemskab af en eksklusiv klub, man kan være stolt over at være en del af. Søren Hvidkjær, institutleder på Institut for Finansiering på CBS, siger i den forbindelse:

”Det skal populært sagt være en klub, man gerne vil være med i. Et medlemskab og et fællesskab, som både interne og eksterne skal kunne mærke og være stolte af, at de nu er en del af. Det er et kvalitetsstempel, der signalerer et højt fagligt niveau hos den enkelte.”



Danmarks
Akkrediteringsinstitution

Nyhedsbrev

Få nyheder, opsamlende analyser
og afgørelser tilsendt
– Abonner på vores nyhedsbrev.

Tilmeld dig på:

[Akkr.dk/nyhedsbrev](https://akkr.dk/nyhedsbrev)

Følg os på:

[Akkr.dk](https://akkr.dk)

Twitter – [@akkreditering](https://twitter.com/akkreditering)

[Linkedin](https://www.linkedin.com/company/akkreditering)

Danmarks Akkrediteringsinstitution

Bredgade 38
DK-1260 København K
Telefon: +45 3392 6900
akkr@akkr.dk
www.akkr.dk