



STUDIEGRUPPER

– HVORDAN GØR VI?



AARHUS
UNIVERSITET
CENTRE FOR EDUCATIONAL DEVELOPMENT



Indholdsfortegnelse

Forord.....	3
Indledning	4
Hvorfor er studiegrupper vigtige?.....	5
Hvilke faktorer er vigtige?	6
Studiegruppens mål	7
Eksempler fra AU	7
Indholdet i studiegruppernes arbejde	8
Eksempler fra AU	8
Rammefaktorer.....	9
Vedr. introduktion til studiegrupper:	10
Eksempler fra AU	10
Vedr. sammensætning af grupperne	10
Eksempler fra AU	11
Evaluering	13
Eksempler fra AU	14
Læreprocesser.....	14
Læringsforudsætninger	15
Almindeligt forekommende problemer.....	16
Problemer og konfliktløsninger	17
Kilder	19
Bilag 1: Minimumsskabelon	20
Bilag 2: Belbins rolleteori anvendt i studiegrupper	22
3-5: Om Insights.....	23

Forord

Denne rapport er udarbejdet, fordi flere institutter har efterspurgt andres erfaringer med hensyn til studiegrupper. Det behov søger vi her at indfri. Med baggrund i interviews med undervisere på forskellige institutter har rapporten korte beskrivelser af eksempler på meget forskellige måder at arbejde med studiegrupper.

På baggrund af disse eksempler samt nogle relevante studier gives forslag til spørgsmål, som måske kan bidrage til afklaringer rundt om på uddannelserne. CED vil naturligvis også gerne hjælpe med sparring, oplæg eller workshops.

Tak til alle de kolleger på Aarhus Universitet som velvilligt har stillet sig til rådighed for interviews. Også stor tak til Tina Bering Keiding samt Simon Raaby Holmgård Poulsen og Helle Meibom Færgemann fra CED for grundig gennemlæsning og konstruktive ændringsforslag.



Forfatter:

Bente Kristiansen, Centre for Educational Development, Aarhus Universitet

E-mail: bentek@au.dk

Tlf.: (+45) 93 52 18 60

Indledning

Dette er en rapport om studiegrupper. Den henvender sig til kolleger ved Aarhus Universitet med det formål at give ideer til, hvordan man kan understøtte institutternes arbejde med studiegrupper. Rapporten er udarbejdet, fordi flere institutter på Aarhus Universitet har bedt om hjælp til dette emne.

Der er langt fra noget entydigt svar på, hvordan man skaber de bedste vilkår for studiegrupper. Forskningen på området forholder sig til forskellige enkelte aspekter ved studiegrupper, og giver på den måde et meget kalejdoskopisk billede. Denne rapport er derfor ikke et forskningsreview, men en forskningsinformeret rapport om nogle faktorer, der har betydning for studiegruppernes arbejde, og derfor er værd at tage stilling til. Rapporten er bl.a. inspireret af en række interviews blandt undervisere på AU om brugen af studiegrupper. Det giver ikke et dækkende billede af alle de praksisser, der er på AU vedr. studiegrupper, men det giver et indblik i mange forskellige praksisser. Alle fakulteter er repræsenteret med 2-3 uddannelser.

Rapporten er struktureret ud fra seks faktorer: Mål, indhold, rammer, evaluering, læreprocesser og læringsforudsætninger. De er valgt, dels fordi disse seks faktorer kan siges at være væsentlige i læringsituationer (Hiim og Hippe, 2016), dels fordi interviewene på AU faktisk viser variationer i forhold til netop disse seks faktorer. Man kan ikke adskille faktorerne fra hinanden – beslutninger vedr. den ene faktor påvirker de øvrige faktorer.

For at kunne forholde sig undersøgende og analytisk til brugen af studiegrupper, beskrives faktorerne hver for sig i denne rapport. Men beslutninger (eller manglende beslutninger) vedr. én faktor vil have betydning for de øvrige faktorer. Så når man fx beslutter, hvad grupperne skal arbejde med, har det indflydelse på, hvordan det vil være hensigtsmæssigt at sammensætte grupperne, hvilke læringsprocesser der foregår i grupperne etc. Det er vigtigt at have dette helhedssyn på studiegrupperne, men for at kunne overskue og tage stilling til de faktorer, der udgør helheden, bruger vi her en opdeling i de seks faktorer.

Beskrivelsen af hver enkelt faktor bygger dels på eksempler fra AU, dels (hvor det er muligt) på forskning, der vedrører det pågældende aspekt af studiegrupperarbejdet. På den baggrund foreslås nogle spørgsmål, som institutterne kan overveje at tage stilling til, og som man som konsulent kan forholde sig til.

Efter rapportens første afsnit, der handler om, hvorfor studiegrupper er vigtige, følger seks afsnit, der omhandler hver af de seks faktorer. Til sidst findes et afsnit om nogle typiske problemstillinger for studiegrupper.

Hvorfor er studiegrupper vigtige?

Begrebet studiegrupper kan dække over meget forskellige typer af grupper. Her bruger vi i lighed med Danmarks Evalueringsinstitut begrebet som *en fælles betegnelse for grupper hvor studerende mødes uden for undervisningen og arbejder med fagligt stof* (EVA, 2022: 5).

På universiteterne er det i gennemsnit 85 % af de studerende, der er med i en gruppe (EVA, 2022: 8). Der er dog lidt udsving i forhold til uddannelsernes størrelse. På små uddannelser med under 60 optagne pr. år er det 89 %, på store uddannelser med over 120 optagne pr. år fylder gruppearbejdet lidt mindre, nemlig 83 % (ibid.: 20).

Tallene fremgår af rapporten *Gruppearbejde på de videregående uddannelser: Førsteårsstuderendes oplevelser og erfaringer*¹. Rapporten bygger på et omfattende kvantitativt empirisk arbejde², der afdækker omfang og praksis vedr. flere aspekter af brugen af studiegrupper i en dansk kontekst. Rapporten peger på, at gruppearbejdet fylder meget, både socialt og fagligt, i dansk videregående uddannelse (EVA, 2022: 6).

I forhold til den sociale tilknytning viser rapporten, at 70 % af samtlige studerende enten i meget høj eller i høj grad oplever tilhørsforhold til deres studiegruppe, mens tilhørsforholdet til uddannelsen og til holdet ligger på henholdsvis 61 og 60 %. Tilhørsforholdet til årgangen er nede på 37 % (ibid.: 35). Det er i særlig grad de universitetsstuderende, der oplever et stærkt tilhørsforhold til studiegruppen. På tværs af universitetsuddannelsernes størrelse, angiver 72-74 % en meget høj grad af tilhør til studiegruppen. Undersøgelsen viser desuden, at den gensidige støtte i grupperne primært har faglig karakter (ibid.: 37).

Samme tendens er påvist i rapporten *Navigating in Higher Education* (Thingholm et al., 2016), hvis empiriske materiale er fra Aarhus Universitet. Her angiver 87 % at deltage i studiegrupperarbejdet (ibid.: 38).

Udover at studiegrupper fylder meget i de studerendes studieliv, så peger rapporten fra EVA også på, at studiegrupper har et stort potentiale både i forhold til fagligt læringsudbytte og socialt tilhørsforhold på uddannelsen. Rapporten henviser til international forskning (Pintrich, 2003; Fredricks et al., 2004; Zepke & Leach, 2010) der påviser, at samarbejde med medstuderende er væsentligt for både trivsel, fagligt udbytte og gennemførelse. Rapporten henviser desuden til forskning (Millis, B. J., 2014; Davidson, N., & Major, C. H., 2014; Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Smith, K. A. 2014) der specifikt peger på, at gruppearbejde kan understøtte de studerendes aktive og forståelsesorienterede læringsstrategier samt fremme den sociale trivsel.

Gruppearbejde har kort sagt stor betydning for læring og tilhørsforhold på studiet (EVA, 2022). Rapporten fra EVA fortæller imidlertid ikke meget om, hvordan disse potentialer indfries. Det giver forskningen heller ingen entydige svar på, men man kan pege på nogle væsentlige faktorer, som har betydning for studiegruppernes arbejde.

1 <https://www.eva.dk/videregaende-uddannelse/gruppearbejde-paa-videregaende-uddannelser>

2 Undersøgelsen er baseret på spørgeskemadata fra EVA's forløbsundersøgelse på de videregående uddannelser og omfatter ca. 11.000 førsteårsstuderende fra samtlige studerende, der er blevet tilbudt en plads gennem Den Koordinerede Tilmelding, dvs. ikke kun universitetsstuderende. Data er indsamlet blandt førsteårsstuderende i marts 2020, dvs. studerende, som har gennemført det meste af første studieår før coronanedlukningen (EVA, 2022).

Hvilke faktorer er vigtige?

På Aarhus Universitet findes mange varianter af studiegrupper. I det rundspørge, som CED har foretaget på AU, viste sig variationer, der i store træk kan beskrives med udgangspunkt i de seks faktorer, som ligger i Hiim og Hippe's didaktiske relationsmodel (Hiim og Hippe, 2007):

- **Mål: Hvad er det primære mål med studiegruppearbejdet?**

Vores interviews viser, at på nogle uddannelser på AU er målet primært at skabe et socialt tilhørsforhold. På andre uddannelser lægges mest vægt på det faglige læringsudbytte, mens andre fremhæver udviklingen af samarbejdskompetencer som et læringsmål på uddannelsen.

- **Rammer for studiegrupperne: Hvilke rammer sættes for studiegruppernes arbejde?**

Fra interviews ved vi, at nogle uddannelser i høj grad lader det være op til de studerende selv at sætte rammerne, mens andre uddannelser sætter ret præcise rammer for sammensætning, samarbejdsformer og arbejdsopgaver. Det er også forskelligt, hvem der varetager kontakten med grupperne – om det er instruktører/mentorere, undervisere eller studieledere/koordinatorer. Og det er meget forskelligt, hvordan grupperne sammensættes. Nogle uddannelser anvender kriterier, nogle anvender personlighedstest, andre har tilfældige grupper, nogle har selvvalgte grupper. Nogle har faste grupper, andre har skiftende grupper.

- **Indhold: Hvordan defineres indholdet i studiegruppernes arbejde?**

Her kan vi både se eksempler på meget præcist definerede opgaver, som skal løses løbende gennem semesteret, og eksempler på at studiegruppen er en eksamensgruppe eller en projektgruppe, hvor medlemmerne derfor er ret forpligtede i forhold til hinanden. På andre uddannelser ses grupperne udelukkende som læsegrupper. Der er derfor også store forskelle på, hvordan studiegruppernes arbejde indgår i undervisningen.

- **Vurdering/evaluering: Hvad bliver genstand for evaluering?**

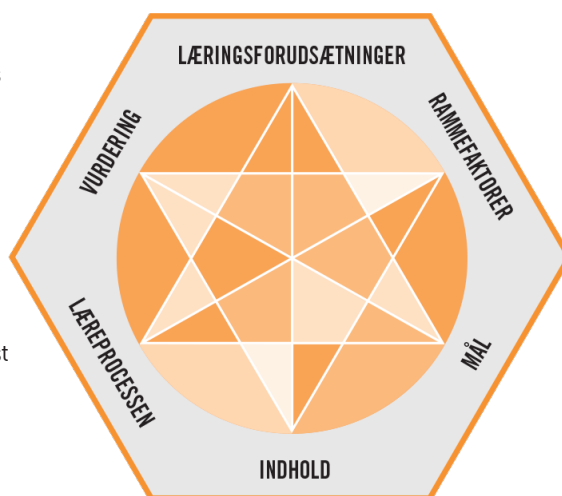
På nogle uddannelser kan det fx både være samarbejdet i gruppen og gruppens faglige udbytte, der evalueres. På andre uddannelser er det udelukkende det faglige udbytte, der evalueres i form af eksamen, men ikke i relation til studiegruppens arbejde.

- **Læreprocesser: Hvilke læreprocesser foregår i studiegrupperne?**

Vores interviews på fakulteterne på AU kan ikke belyse hvilke læreprocesser, de studerende gennemgår i studiegruppearbejdet. Læreprocesserne i studiegrupperne ses nok ofte som indirekte biprodukter af andre handlinger. Men ud fra en didaktisk betragtning, er det væsentligt at overveje, hvilke læreprocesser man ønsker for studiegrupperne. Man kan derfor overveje, dels hvad man tilstræber, dels hvordan andre faktorer påvirker læreprocesserne.

- **Læringsforudsætninger: Hvilke forudsætninger har de studerende for at indgå i studiegruppearbejdet?**

Nogle uddannelser tager højde for studerendes forskellige forudsætninger i forhold til konkrete færdigheder, fx sprogfærdigheder eller kodning. Derudover er det sandsynligt, at både forestillinger om hvad det vil sige at være studerende på den aktuelle uddannelse, og erfaringer fra den studieforberedende uddannelse om gruppearbejde vil influere på studiegruppearbejdet. Man kan derfor overveje i hvilket omfang, man vil tage højde for disse læringsforudsætninger.



Den didaktiske relationsmodel (Hiim & Hippe).
Illustration: <https://praktikbogen.digi.hansreitzel.dk/?id=135>

Men hvordan udfoldes disse seks faktorer på AU? Og kan pædagogisk/didaktisk forskning vedr. studiegrupper pege på, hvad der er særligt vigtigt, hvis man tager udgangspunkt i netop disse? Det prøver vi at belyse i

det følgende, dels ved at beskrive eksempler på praksis fra de interviews, vi har foretaget, dels ved at pege på nogle studier, der relaterer sig til området. På den baggrund har vi formuleret nogle spørgsmål, der kan understøtte refleksioner og beslutninger vedr. studiegrupper inden for hver af de seks faktorer.

Studiegruppens mål

På nogle uddannelser på AU ser man først og fremmest studiegrupperne som en måde at sikre et socialt tilhørsforhold på uddannelsen – til studiegruppen, til årgangen eller til hele uddannelsen.

Men selvom det sociale tilhørsforhold er vigtigt for at undgå frafald, viser flere studier, at social trivsel hænger sammen med faglig trivsel (se fx Isohätälä et al. 2020; Le et al. 2017; Järvenoja et al. 2015; Malmberg et al., 2015; EVA, 2022). Det er derfor relevant at tage stilling til, hvilke faglige opgaver og mål, studiegrupperne skal arbejde med, hvis man vil øge de studerendes sociale trivsel og tilhør til studiet.

Andre studier (se fx Le et al., 2018; Meijer et al., 2020; Järvenoja et al., 2025) peger på, at studerende har brug for undervisning i at samarbejde. At indgå i et fagligt samarbejde kræver kompetencer i at acceptere andres synspunkter, at give uddybende forklaringer, at give og modtage hjælp samt at forhandle (Le et al., 2026: 104). Hvis de studerende ikke har disse kompetencer, har de brug for undervisning i samarbejde og kommunikation (Meijer et al., 2020: 1234).

En anden forsker peger på, at det, der er væsentligt i samarbejdssituationer, ikke bare er at løse en opgave sammen, men også at lære, hvordan den type af opgaver kan løses mest effektivt i fremtiden – enten alene eller sammen med andre. Desuden handler det også om at være i stand til at gøre det på baggrund af en dybere forståelse af det faglige område:

[...] in collaborative learning situations, what is at stake is not only to solve the problem together, but also to learn how to solve such problems more efficiently in the future, either together or alone, and to be able to do so in virtue of deeper conceptual understanding in the problem domain. (Baker, 2015: 468)

På andre af AU's uddannelser er udvikling af samarbejdskompetencer et eksplicit mål, og her vil det være hensigtsmæssigt, at der ikke bare undervises i samarbejdskompetencer. Kompetencerne kan med fordel også blive genstand for enten formativ eller summativ evaluering, for at skabe sammenhæng mellem det, der evalueres og det, de studerende lærer (Meijer et al., 2020).

Eksempler fra AU

Eksempel 1

På denne uddannelse er man ved at redefinere studiegrupperne. Før var det primære mål at skabe trivsel og socialt sammenhold på uddannelsen, mens det faglige mål var mere implicit. Bl.a. er grupperne vigtige for de studerendes mundtlighed, for studiet er meget skriftligt. Der er kun skriftlige eksaminer, så det er i studiegrupperne, de studerende møder den mundtlige og diskuterende dimension og kan udvikle et mundtligt fagsprog.

Men de studerende er udfordret af et stort pensum, og det er svært at nå at prioritere studiegruppearbejdet. Det viste sig derfor at give problemer at have grupper, der primært er båret af det sociale. De grupper, hvor medlemmerne ikke fungerede godt socialt, havde ikke et godt grundlag for at mødes, og de følte ikke, at de havde noget konkret at arbejde med.

Derfor blev det besluttet, at de studerende skal have ugesedler med opgaver, som forelæserne har lavet. På den måde får studiegrupperne et konkret formål at arbejde med. Det har dog ikke været helt nemt for forelæserne at formulere ugesedler med tilstrækkeligt relevante eller præcise opgaver, så formen er stadig under udvikling. Ambitionen er at skabe mere sammenhæng mellem instruktørundervisning, ugesedler, forelæsning og eksamen.

Det er instruktorerne, der har kontakten til studiegrupperne. Underviserne forelæser, og holdundervisningen varetages udelukkende af instruktorerne i de første studieår.

Eksempel 2

På denne uddannelse har aftagerpanelet udtrykt ønske om, at de nyuddannede skal være bedre i stand til at arbejde i teams og have samarbejdskompetencer. Det er derfor et eksplicit mål med grupperne på kandidatuddannelsen, at de studerende skal få forståelse for gruppeprocesser.

På uddannelsen skelnes mellem læsegrupper og eksamensgrupper. I starten af semesteret etableres læsegrupper med 5-6 personer. Disse grupper etableres på baggrund af nogle spørgsmål, der kan vise noget om den enkeltes foretrukne arbejdsform, stærkt inspireret af Belbin-testen (se nærmere i bilag 1). Midt i semesteret etableres eksamensgrupper på baggrund af, hvilket eksamens-tema den enkelte ønsker. Disse grupper har 3-6 studerende. Herefter er det frivilligt, om man vil fortsætte i læsegruppen. Gruppernes samarbejde indgår som et led i fagevalueringen.

Ang. formålet med at have studiegrupper kan man fx overveje disse spørgsmål:

- Hvad vil I gerne opnå med studiegrupperne: Socialt tilhør, fagligt tilhør, faglig læring eller samarbejdskompetencer?
- Hvad skal de studerende lære gennem studiegruppearbejdet, som de ikke kan lære individuelt?
- Hvordan forstår de studerende målet med studiegrupperne?
- Hvordan er studiegruppearbejdet integreret i uddannelsen?
- Har uddannelsen kompetencemål i forhold til samarbejde? Hvis ja, hvordan kan studiegruppernes konkrete aktiviteter understøtte udviklingen af samarbejdskompetencer?

Indholdet i studiegruppernes arbejde

Den anden væsentlige faktor vedr. studiegrupper handler om indholdet i studiegruppernes arbejde. Vores interviews viste, at på nogle uddannelser forventes studiegrupperne først og fremmest at læse og diskutere pensum, evt. understøttet af tutorundervisning mellem forelæsningsne. Her lægger det faglige indhold i gruppens arbejde ikke op til, at de studerende er forpligtede i forhold til hinanden. På andre uddannelser skal grupperne udarbejde et fælles produkt i form af et projekt/en semesteropgave og gå til eksamen sammen. I disse tilfælde er gruppemedlemmerne meget forpligtede i forhold til hinanden.

Indholdet i studiegruppens arbejde har derfor betydning for gruppedynamikken. Indholdet kan lægge op til, at gruppen arbejder frem mod et fælles mål. De studerende er i den sammenhæng meget forpligtede i forhold til hinanden og skal altså fungere som et team (Mac og Hagedorn-Rasmussen red., 2013). Indholdet kan også lægge op til, at gruppens samarbejde har en mindre forpligtende karakter, som fx mindre opgaver eller læsning af pensum. Jo mindre forpligtede gruppemedlemmer er i forhold til hinanden, desto mindre betydning har studiegruppen for den enkeltes studie, og desto mindre energi vil man sandsynligvis lægge i at få gruppen til at fungere. Det faglige samarbejde kan blive underordnet i forhold til hvem man kan lide og evt. deler interesser med uden for studiet.

Det har derfor også betydning, hvilken sammenhæng der er mellem studiegruppens arbejde og den øvrige del af undervisningen. Vi har her eksempler, der strækker sig fra, at studiegruppens arbejde slet ikke inddrages i undervisningen, til at næsten al forberedelse til undervisningen foregår i gruppen. Der findes desuden eksempler på, at opgaverne er konstrueret sådan, at gruppemedlemmerne skal udføre hver sin del af opgaven og derfor slet ikke behøver at samarbejde om det faglige indhold.

Eksempler fra AU

Eksempel 3

På denne uddannelse inddrages gruppernes arbejde i undervisningen, typisk ved at de studerende har forberedt noget, der skal fremlægges eller formidles. For det meste mødes de fysisk, fordi opgaverne kræver fysisk samvær, men hvis de skal aflevere skriftlige produkter, bruger de typisk Google Docs.

Eksempel 4

På denne uddannelse udgør studiegruppernes arbejde en vigtig del af forberedelsen til undervisningen, og underviserne lægger vægt på at inddrage gruppernes arbejde, når man mødes til undervisningen.

Eksempel 5

På denne uddannelse skal studiegrupperne udforme et semesterprojekt, som gruppen samlet går til eksamen i. Derudover skal de studerende som en del af semesterprojektet kommentere (1/2 side) på gruppens samarbejde og reflektere over deres egen oplevelse af gruppensamarbejdet. Gruppemedlemmerne er dermed forpligtet både på det faglige og på samarbejdet. Grupperne etableres på baggrund af personlighedstest (Insights) samt andre kriterier som køn, alder, digitale kompetencer m.m. Grupperne er obligatoriske og faste for et helt semester, men kriterierne for gruppesammensætning ændres fra semester til semester. Det er op til grupperne selv, om de også vil bruge grupperne i forberedelser til undervisningen.

Eksempel 6

På denne uddannelse er det obligatorisk, at læsegrupperne bruges i forbindelse med gruppearbejde i undervisningen, men det er frivilligt, om de studerende bruger grupperne uden for undervisningen.

Eksempel 7

Her skal semesterprojekterne afleveres i grupperne, men det er op til de studerende selv, om de vil bruge grupperne i forbindelse med forberedelse til undervisningen. Det er dog den uddannelsesansvarliges vurdering, at de fleste bruger deres semestergrupper eller dele af den til samarbejde, også uden for semesterprojektet.

Eksempel 8

Efter at de studerende i flere studiestartsevalueringer og på flere semester møder med studievejledning havde givet udtryk for, at etablering og facilitering af studiegrupper altid gav meget "støj" i studieforløbet, besluttede DPU's studienævn sig for at udarbejde en minimumsskabelon (se bilag 1) til beskrivelse af studiegrupper på en uddannelse. Studienævnet har i forlængelse heraf bedt alle uddannelsesnævne om at tage stilling til og nedskrive, hvordan studiegruppernes arbejde skal faciliteres på den enkelte uddannelse og på de enkelte moduler/semestre. Studiegruppenotatet lægges på Brightspace til de studerende. Det betyder ikke, at studiegrupperne organiseres eller bruges ensartet, blot at uddannelsesnævne tager stilling til en række spørgsmål. På nogle uddannelser vil de studerende fx helst selv organisere studiegruppens arbejde og undgå, at underviserne bruger tid på studiegrupperne, mens studiegruppernes arbejde på andre uddannelser indgår som et væsentligt element i holdundervisningen.

Ang. indholdet i studiegruppernes arbejde kan man fx overveje disse spørgsmål:

- Hvad skal studiegrupperne arbejde med: fælles læsning af pensum, fælles løbende undervisningsforberedelse i form af opgaver eller et forpligtende fælles eksamensprodukt?
- Skal indholdet i studiegruppernes arbejde forudsætte et samarbejde, fx ved at medlemmerne har forskellige bidrag, som tilsammen løser opgaven?
- Hvordan skal relationen mellem studiegruppernes arbejde og holdundervisningen være: skal underviseren inddrage studiegruppernes arbejde som et vigtigt element i holdundervisningen eller er studiegruppens arbejde de studerendes egen sag?

Rammefaktorer

Den tredje faktor handler om de rammer, grupperne har at arbejde inden for. På AU er der ret store forskelle på hvilke rammer, der sættes for studiegrupperne, hvordan rammerne sættes, og hvem der sætter dem. På nogle uddannelser er det op til de studerende selv at etablere studiegrupperne og at finde ud af, hvordan de vil bruge dem og til hvad. På andre uddannelser er der stram styring, både på dannelsen af grupperne og på arbejdsform og indhold. Det er også forskelligt, om grupperne er obligatoriske – det hænger oftest sammen med, om grupperne har en forpligtelse i forhold til eksamen eller ej.

Rammefaktorer er et bredt begreb, men der ser ud til at være i hvert fald to væsentlige rammefaktorer for studiegruppernes arbejde:

- Den måde, de nye studerende introduceres til studiegrupperne.
- Den måde, studiegrupperne sammensættes på.

Vedr. introduktion til studiegrupper:

Generelt introduceres studiegrupperne tidligt på 1. semester, men der er markante forskelle på hvordan. På flere uddannelser er det mentorerne, der introducerer til hvad en studiegruppe er, hvad man kan bruge den til, og hvordan arbejdet med grupperne vil være fremover. Det bliver i nogle tilfælde understøttet af forklarende dokumenter og evt. opgaver, som studiegruppen skal løse eller diskutere. I nogle tilfælde skal studiegrupperne udfylde samarbejdskontrakter eller forventningsafstemninger.

Måden, man vælger at introducere de nye studerende til studiegrupperne, er de første signaler om de forventninger, uddannelsen har til gruppernes arbejde, og om hvor vigtige de er for studiet.

Eksempler fra AU

Eksempel 9

På denne uddannelse udleveres en række dokumenter, der angiver nogle rammer for gruppernes arbejde. Desuden giver de studiegrupperne opgaver, som hjælper dem til at konkretisere, hvordan de vil arbejde inden for de rammer. Læs mere på AU Educate: <https://educate.au.dk/praksiseksempler/afproevning-af-laesegrupper-paa-foerste-semester>.

De dokumenter, de studerende arbejder med, er:

- en tekst, der introducerer til proces og formål med gruppen: https://educate.au.dk/fileadmin/www.undervisermetro.au.dk/Praksiseksempler_-_vedhaeftet_materiale/Laesegruppe_materiale.pdf
- en række cases, som giver de studerende anledning til at diskutere, hvordan en studiegruppe løser en given udfordring: https://educate.au.dk/fileadmin/www.undervisermetro.au.dk/Praksiseksempler_-_vedhaeftet_materiale/Cases_til_laesegruppe_workshop.pdf
- refleksionsspørgsmål vedr. samarbejdet i gruppen: https://educate.au.dk/fileadmin/www.undervisermetro.au.dk/Praksiseksempler_-_vedhaeftet_materiale/Refleksionsspørgsmaal_til_laesegrupper.pdf

Eksempel 10

På denne uddannelse får de studerende materialer, de kan bruge i studiegruppen, men det er op til gruppen selv, hvordan de vil anvende materialerne. Der etableres et diskussionsforum på Brightspace, hvor de studerende kan dele erfaringer. Læs mere her: <https://educate.au.dk/praksiseksempler/afproevning-af-studiegruppe-konstellationer>

Ang. introduktionen til studiegrupperne kan man fx overveje disse spørgsmål:

- Hvad er de præcise forventninger til studiegrupperne?
- Hvad skal grupperne gøre for at leve op til de forventninger?
- Hvordan vil man formidle forventningerne til de studerende: Skriftligt? I en aktivitet?
- Hvem skal formidle forventningerne?

Vedr. sammensætning af grupperne

Der er meget store variationer med hensyn til, hvordan studiegrupperne sammensættes. Nogle uddannelser anvender test inspireret af fx Belbin (<https://www.belbin.com/resources/free-belbin-test-looking-for-a-free-team-roles-test>) eller Insights (<https://www.insights.com/dk/produkter/insights-discovery/>). De originale

versioner af disse test er ret bekostelige og forudsætter autorisation af dem, der udfører testene. Men de kan anvendes i tillempede udgaver (Mac og Hagedorn-Rasmussen, 2013).

Nogle uddannelser udarbejder spørgeskemaer, som giver muligheder for at sammensætte grupperne efter selvvalgte kriterier. Her anvendes fx UniHelpers spørgeskemaer (<https://www.unihelper.dk/>), hvor man kan tilføje enkelte egne spørgsmål. Andre igen sammensætter studiegrupperne tilfældigt eller lader det være op til tutorerne at sammensætte grupperne.

De mindre uddannelser prioriterer ofte tilhørsforhold til hele årgangen. Derfor organiseres det sådan, at de studerende kommer i flere forskellige tilfældigt sammensatte grupper i løbet af de første ni uger. Udover at de studerende på den måde lærer mange at kende, er der også mulighed for, at de lærer noget om deres egen samarbejdsform, når de prøver forskellige gruppekombinationer.

Men hvad kan vi anbefale? Her er nogle pointer med forskningsmæssige belæg:

- Nogle studier viser, at det kan være en fordel med fagligt homogene grupper, hvis gruppen skal arbejde med højt specialiserede færdigheder som fx at lære sprog, fordi gruppens medlemmer kan kommunikere på samme niveau (Aranzabal et al., 2021).
- Der er studier, der peger på, at Belbins test kan være frugtbar. Dels som udgangspunkt for at danne grupperne (Aranzabal et al., 2021), dels som en indgang til at tale konstruktivt om samarbejdet og hvordan de enkelte bidrager (Mac, 2013; Smith et al., 2012). Aranzabal et al. (2021) peger desuden på, at brugen af Belbin bidrager til at bevidstgøre de studerende om samarbejdskompetencer, hvilket er en fordel i forhold til at træde ind på arbejdsmarkedet.

Den originale Belbin-test består både af en selv vurdering og en vurdering fra de andre i gruppen. Hvis man vil anvende Belbin uden autoriserede testere, må man fokusere på selv vurderingsdelen (Mac, 2023).

Belbins test er ikke en personlighedstest. Belbins teori handler om hvilke roller, gruppe-medlemmerne påtager sig i deres faktiske adfærd. Teorien bygger på, at der er brug for ni forskellige roller i et godt samarbejdende team. Tre roller handler om tænkning (idemager, analysator og specialist). Tre andre roller handler om handling (opstarter, organisator og afslutter). De tre sidste roller handler om det sociale (koordinator, formidler, kontaktskaber). Der er således ikke nogen roller, der er forkerte eller dårlige – de er alle vigtige. Én person kan sagtens varetage flere roller – og varetage andre roller i en anden gruppesammensætning. Belbins rolleteori kan derfor anvendes til at øge forståelsen af, hvordan gruppen fungerer, og hvordan man selv bidrager. En sådan samtale kan fx give en erkendelse af, at gruppen har overvægt af tænkere, men er svag til at handle. På det grundlag kan gruppen så beslutte at gøre noget for at sætte mere gang i handlingerne (læs mere i bilag 2).

Eksempler fra AU

Eksempel 11

På denne uddannelse bliver de studerende placeret i tre forskellige grupper i løbet af 1. semesters første ni uger. Den endelige gruppe sammensættes på baggrund af et spørgeskema, hvor man spørger om de studerendes forventninger til: Mødehyppighed, socialt/fagligt formål, erfaringer og bekymringer samt evt. ønsker til specifikke personer, man gerne vil i gruppe med. Men de studerende, der har lyst til at arbejde sammen, vil ofte søge hinanden i sidste ende, så det kan være svært at bibeholde sammensætningen i de officielle grupper.

Eksempel 12

Her er det kursusunderviseren, der sammensætter grupperne. Der kører fire kurser på 1. semester, og for hvert af disse har underviseren brug for sin egen sammensætning af grupper. Den enkelte studerende er således tilknyttet flere forskellige studiegrupper. På det ene kursus sammensættes grupperne på baggrund af et forventningsark, som skal afdække, hvad man frygter, og hvad man ser frem til, men også forskellige fagrelevante erfaringer. Målet er at fordele engagement og erfaringer nogenlunde ligeligt i grupperne. Kurset skal bestå via aktiv undervisningsdeltagelse, så det er afgørende, at grupperne fungerer. Der er altid nogen, der ikke udfylder forventningsarket, og der er altid et par grupper, der ikke fungerer helt hensigtsmæssigt. Der er også frafald i løbet af semesteret, så nogle af grupperne bliver mindre hen ad vejen. Grupperne er obligatoriske, for grupperne arbejder med studieprojekter. I den endelige kursusevaluering er der altid nogle, der er glade for, at underviser laver grupperne. De, der er endt i grupper, der ikke fungerer, ville have foretrukket, at de selv kunne danne grupper. Men selvvalgte grupper kan betyde, at nogen ikke vælges til, og

det opleves som fravalg, hvilket er demotiverende.

Eksempel 13

På denne uddannelse bruges personlighedsprofiler fra Insights til at sammensætte grupperne. I Insights arbejder man ud fra otte forskellige personlighedstyper, og grupperne sammensættes så heterogent som muligt ud fra disse. Begrundelsen er, at efter uddannelse skal de studerende kunne samarbejde med hvem som helst, og de bestemmer ikke selv hvem. I heterogene grupper møder de nogen, der ikke tænker som dem selv, og de bliver klogere på at kommunikere med nogen, der ser verden anderledes.

Arbejdet starter med en øvelse fra Insights om effektiv kommunikation og samarbejde på tværs af de forskellige personlighedstyper (se bilag 3-5). Det tager ca. 2 timer i alt. Grupperne er på 7-8 personer, fordi den gruppestørrelse afspejler de arbejdsvilkår, der venter efter endt uddannelse. De studerende danner nye grupper hvert semester. Den nye gruppe dannes også med baggrund i personlighedstest.

Det er sværere at samarbejde med nogen, der ikke ser verden, som man selv gør. Det kan derfor i nogle tilfælde resultere i større og flere konflikter end ved homogene grupper.

Eksempel 14

Her indgår de studerende i tre forskellige tilfældigt sammensatte studiegrupper, inden de endelige studiegrupper sammensættes. Således kan de studerende afprøve forskellige samarbejdsrelationer og -former. Den endelige studiegruppe sammensættes på baggrund af en samtale mellem mentorkorps og studerende vedr. den enkeltes ønsker baseret på erfaringer fra de tidligere grupper.

Det sker i en 1:1-samtale mellem de studerende og mentor, hvor de studerende i et pointskema udtrykker deres ønske for en kommende gruppe. Der sammensættes tre roterende grupper og afslutningsvist en fast. Det er Mentorkorpset, der sammensætter grupperne. Mentorerne sætter rammerne, og tidligere var det tutorerne. Mentorkorpset består af 10 personer, og de har hver fem timer ugentligt til studiegruppeprocessen over et helt år. Man må forvente, at det er institutlederen, der har truffet beslutningen om, at det er et mentoransvar. Der er faste grupper indtil 2. semester, hvorefter det er op til de studerende selv, om de vil blive i den respektive gruppe eller forlade den. Mentorerne er ansvarlige for, at opståede problemer løses hensigtsmæssigt i løbet af semestret. De studerende udtrykker generelt stor tilfredshed med grupperne, og 78,8 % af de studerende oplyste ved udgangen af efterårssemestret 2021, at de bruger deres læsegruppe i høj grad. Det er mentorerne, der giver grupperne opgaver på workshops. Studiegruppeforløbet og de tilknyttede workshops kører sideløbende med undervisningen.

Eksempel 15

Her er det instruktorerne, der sammensætter grupperne. Det er også instruktorerne, der hver især beslutter, hvordan de vil gøre det. Nogle gør det tilfældigt, andre gør det på baggrund af et minispørgeskema, som de selv udarbejder. Nogle af de kriterier, der har været i spil i spørgeskemaerne, er ønsker og forventninger til fx arbejdsform.

Eksempel 16

Inden studiestart udformer underviser, i samarbejde med det private firma UniHelper, et online spørgeskema til de studerende. UniHelper arbejder med tre typer af spørgsmål: 1-2 spørgsmål, uddannelsen vurderer som vigtige, 2 spørgsmål vedr. forventninger samt 24 spørgsmål der afdækker kompetencer. Målet er at sammensætte homogene grupper. Undervisergruppen beslutter kriterier for sammensætning af studiegrupperne, herunder forhåndskendskab til sproget, spredning af tilvalgsstuderende, køn, personlighedstyper og ensartet ambitionsniveau.

På 1. semester: De studerende bliver informeret om, hvordan spørgeskemaet danner baggrund for dannelse af studiegrupperne. Det tager ca. 10-15 min. at udfylde spørgeskemaets ca. 20 spørgsmål.

På 2. semester dannes nye grupper, så de studerende kan lære andre at kende og udvikle deres faglige samarbejdsevner. Derfor indarbejdes der nye kriterier i den algoritme, som UniHelper bruger, bl.a. de studerendes karakter. På den måde sikres nogenlunde samme faglige niveau i gruppen, da det er erfaringen, at det giver de bedst fungerende grupper.

På 3. semester får de studerende selv lov til at danne grupper. Det eneste krav er, at alle studerende skal indgå i en gruppe. Hvis det ikke lykkes, vil underviserne igen stå for at etablere grupperne.

Læs mere på AU Educate: <https://educate.au.dk/praksiseksempler/spoergeskema-til-dannelse-af-studiegrupper>

Eksempel 17: Forskningsprojekt på BSS vedr. sammensætning af studiegrupperne

På BSS (erhvervsøkonomi med tilvalg) pågår et 3-årigt forskningsprojekt (2022-2025) om sammensætning af studiegrupper. Projektet har baggrund i et ph.d.-projekt, der undersøger hvilken evidens der er for at kunne forudsige studiefrafald med baggrund i sammensætningen af studiegrupper. Projektet bygger på nogle studier, der viser, at karakterer fra adgangsgivende eksamen er vigtige for frafald, samt at der skal være en vis heterogenitet i gruppen. Der må på den anden side heller ikke må være for store forskelle. Der skal altid være mindst én anden person i gruppen, som den enkelte studerende kan spejle sig i. Derfor sammensættes grupperne bl.a. på baggrund af karakterer. Derudover tages der højde for personlighedstræk, der har betydning for, hvor udholdende den studerende er. Tesen er, at udholdenhed smitter, så det gælder om at have udholdenhed repræsenteret i alle grupper. Efter 3 år forventer man at have datagrundlag for at træffe beslutning vedr. den optimale sammensætning af studiegrupperne.

Studiegruppernes arbejde er ikke forpligtende for de studerende. Kun i et enkelt fag bliver grupperne bedt om at samarbejde vedr. at læse tekster.

Ang. sammensætning af studiegrupperne kan man fx overveje disse spørgsmål:

- Ønsker man, at de studerende forholder sig til samarbejdsrelationerne i gruppen?
- Er det relevant at have fagligt homogene grupper, fx hvis der er markante faglige forskelle og de studerende skal arbejde med færdigheder som fx sprog eller kodning?
- Er det relevant at anvende andre kriterier, fx børn/ikke børn, ambitionsniveau, geografi, alder, køn?
- Er det relevant at anvende test for at optimere gruppesammensætningen?
- Er det relevant at anvende test for at skabe et grundlag for at tale om samarbejdsrelationerne?
- Hvis ja, hvordan skal der så introduceres til testene – og hvordan skal der følges op på samarbejdsrelationerne?

Evaluering

Den fjerde faktor handler om, hvordan man forholder sig til evaluering eller vurdering af studiegruppernes arbejde. Her er der især to problemstillinger: Den ene handler om, hvad der skal være i fokus for evalueringen: samarbejdet eller det faglige udbytte. Den anden handler om individuel versus kollektiv karaktergivning.

Vedr. fokus for evalueringen peger Meijer et al. 2020 på, at selvom summativ evaluering har stærk indflydelse på, hvad de studerende lærer, kan formativ evaluering formentlig være mere befordrende for samarbejdet og dermed også bidrage til højere læringsudbytte (ibid.: 1234-35).

Vedr. forholdet mellem individuel og kollektiv karaktergivning skal der i Danmark altid gives individuelle karakterer, også ved gruppeeksaminer. Formelt set er udfordringen med individuel og kollektiv bedømmelse løst, men i praksis kan det stadig være et problem at differentiere de enkelte studerendes præstationer. Meijer et al. 2020 peger på, at den stigende anvendelse af gruppearbejde i videregående uddannelser giver nogle udfordringer vedr. evaluering. For det første ift., hvordan man skaber valide evalueringer af den enkelte studerendes kompetencer. For det andet er der risikoen for, at netop vurdering af den enkelte studerendes faglige niveau modarbejder selve ideen i gruppearbejde. Fx kan fokus på egen karakter dels mindske ønsket om at videndele og hjælpe hinanden, dels mindske den enkeltes ansvarlighed og positive afhængighed af de andre, og nogle bliver måske "free riders". (Se Le et al. 2020 for en uddybning af sondringen mellem individuelle og kollektive vurderinger, validitet etc.).

Eksempler fra AU

Eksempel 18

Der evalueres løbende på samarbejdet i de enkelte grupper (uformelt). Som en del af semesterprojektet og praksisdelen skal de studerende aflevere en gruppelogbog (procesrapport) samt en individuel logbog. Det indgår også i den mundtlige eksamen, hvor der spørges ind til indholdet af logbøgerne, fx om hvordan de studerende har håndteret kriser i gruppen.

Eksempel 19

De studerende skal kommentere på samarbejdet som en del af deres semesterprojekter, og desuden skal de afslutningsvist reflektere over deres egen oplevelse af grupperne og aflevere et skriv på ½ side om det.

Ang. evaluering/vurdering af studiegruppens arbejde kan man fx overveje disse spørgsmål:

- Skal samarbejdskompetencer være en del af gruppens læringsudbytte? Hvis ja, hvilke evalueringsprocesser/refleksionsprocesser skal så iværksættes?
- Hvordan skal studiegruppens faglige arbejde evalueres: udelukkende til eksamen eller evt. formative evalueringer? Evt. differentieringer mellem individuelle og kollektive præstationer?

Læreprocesser

Den femte faktor der er relevant i forhold til studiegrupperne er hvilke læreprocesser, der faktisk foregår i studiegrupperne. Det er afhængigt af mange forskellige elementer (Baker, 2015). Derfor er det vigtigt at tage stilling til hvilke læreprocesser, man ønsker, der skal foregå i grupperne.

Generelt vil gruppearbejde muliggøre andre typer af læring end individuelt studiearbejde. Udover at gruppearbejde giver muligheder for at udvikle samarbejdskompetencer, giver samarbejde i grupper også muligheder for at udvikle faglige forståelser på et andet plan end man kan i individuelt arbejde. Her er det relevant at skelne mellem hvilke former for samarbejde, gruppeopgaven lægger op til. Baker (2015) skelner mellem *cooperative* og *collaborative* gruppearbejde. I det cooperative gruppearbejde kan gruppen dele opgaven ud og løse hver sin del, mens det collaborative gruppearbejde involverer et samarbejde på idé- og forståelsesplan, der fører til en fælles udvikling af viden og fælles forståelse af problemfeltet:

[...] the most 'collaborative' situations are those that are largely exploratory, where no clear plan or procedure exists for solving the problem (or, indeed, for organising collaboration). In such situations, the aim will be for students to explore the problem space and in so doing gain deeper conceptual understanding. This is collaboration as "co-elaboration" of knowledge and understanding of the joint problem space.[...] (Baker, 2015:455)

Hvis man ønsker, at de studerende skal lære noget om samarbejde, er det vigtigt at italesætte, hvordan samarbejdet forløber/ kan forløbe (se fx Le et al., 2018; Meijer et al., 2020; Järvenoja et al., 2025) og gøre det til genstand for evaluering i en eller anden form.

Ang. læreprocesser i studiegrupperne kan man fx stille spørgsmål vedr.:

- Hvad er vigtigst, at de studerende lærer? At studere, at samarbejde, faglige begreber, faglige metoder eller noget helt andet?
- Skal opgaven kræve, at de studerende samarbejder – eller skal opgaven kunne deles op i bidder, der løses hver for sig?
- Hvordan sikres det, at de studerende ved, hvad der er det vigtigste formål med studiegruppearbejdet?
- Hvordan kan valg af rammer og indhold i studiegruppearbejdet understøtte de ønskede læreprocesser?

Læringsforudsætninger

Den sjette faktor er læringsforudsætninger. Man kan ikke ændre på de forudsætninger, de studerende kommer med, men man kan overveje, hvordan man kan tage højde for dem og måske påvirke dem. Her kan man især se på rammesætningen af studiegruppen og dens arbejde. På den måde kan man meget tidligt og tydeligt justere forventningerne til hvad det vil sige at studere, og hvordan man lærer i studiegrupper.

Man kan også tage højde for de udfordringer, der ligger i at lære at studere. Dette gøres fx ved at understøtte gruppernes arbejde med at lære studiestrategier, organisere gruppearbejde etc.

Ang. de studerendes læringsforudsætninger kan man fx overveje disse spørgsmål:

- Hvad ved man om de studerendes forudsætninger for at studere?
- I hvor høj grad vil man påvirke de studerendes forudsætninger for at studere? Fx deres forestillinger om hvordan man lærer, om hvordan man arbejder i grupper etc.?

Almindeligt forekommende problemer

Derudover er der en række almindeligt forekommende problemer i studiegrupper. Det er værd at nævne, at problemer og konflikter kan være en kilde til udvikling og læring, især hvis man forholder sig til dem.

Le et al. 2016 har undersøgt hvilke problemer i gruppearbejde, der er mest fremtrædende for hhv. undervisere og studerende – og sammenhængen mellem disse problemer. De fandt **fire jævnligt forekommende hindringer for godt samarbejde**:

1. manglende samarbejdskompetencer,
2. at nogle ikke bidrager,
3. at gruppen har højstatus- og lavstatus-medlemmer, som henholdsvis dominerer og ignoreres,
4. at venskaber kan forårsage, at gruppen arbejder mindre disciplineret og mindre kritisk.

I studiet vurderes det, at en helt central årsag til disse problemer i gruppearbejdet er et stærkt fokus på de faglige kognitive aspekter af samarbejdet og et svagt fokus på samarbejdskompetencerne. Hvis underviserne hverken underviser i eller evaluerer på samarbejde, er det sandsynligt, at studerende tilsvarende fokuserer på deres egen individuelle faglige læring og ignorerer betydningen af samarbejdet.

Et andet studie (Allan, 2016) undersøger **studerendes modstand mod gruppearbejde**. Allan påpeger, at studerendes modstand ofte kan henføres til uklarheder omkring hvad det er, gruppen skal. Det er denne uklarhed, som fører til usikkerhed og modstand hos de studerende. Hun skelner mellem kooperativt og kollaborativt gruppearbejde. I det kooperative gruppearbejde er det underviseren, der sørger for at strukturere opgaven og undervise i de færdigheder, opgaven forudsætter, så den enkelte studerende lærer alt, hvad opgaven kræver. I kollaborativt gruppearbejde har den enkelte studerende derimod sigte på at udvikle sit individuelle bidrag til den fælles opgaveløsning. Disse forskelle får betydning for, hvordan grupperne skal sammensættes, i hvor høj grad der skal undervises i kommunikative færdigheder, gruppens struktur samt underviserens rolle. Allan understreger, at uanset hvilken model man vælger, vil der være frustrationer og modstand, så målet er ikke at undgå frustrationerne, men at møde dem på en konstruktiv måde. Først og fremmest handler det om at være proaktiv og eksplicit vedr. formålet med gruppearbejdet, fordi de studerendes modstand primært handler om, at de er usikre på, hvad de skal i gruppearbejdet.

Denne pointe ses også i et mindre danske studie fra Københavns Universitet (Christensen et al., 2019), hvor de studerende udtrykker ønske om underviser-støtte til arbejdet i grupperne, både i forhold til samarbejde og i forhold til det faglige. Her udtrykt af en studerende:

Nej, altså initiativet skulle jo selvfølgelig komme fra os selv, men når man starter et nyt sted, er det jo, ville det jo være fedt, hvis underviserne starter – altså, "vi lægger de her spørgsmål op hver uge inden undervisningen, og det ville være en sindssygt god ide, hvis det var, I mødtes en time inden undervisningen eller dagen inden undervisningen og lige gennemgik det. I behøver ikke snakke det hele vejen igennem men lige få overblik over det", eller et eller andet [...] Så der i hvert fald er en opfordring til det fra universitetets side. Så man også ligesom bliver oplyst om det, fordi at selvom vi jo er kloge unge universitetsstuderende, så er vi – så starter vi et nyt sted, der sker rigtig mange ting, og så er vi måske også lidt lange i spyttet på det punkt. Fordi "nå, der var ikke nogen, der sagde, vi skulle. Nej, men så er det måske også fint nok, jeg bare sidder med det selv. (2. semester s. 7-8)

(Christensen et al., 2019: 8)

Problemer og konfliktløsninger

Som underviser er man ikke uddannet til at løse samarbejdsproblemer i studiegrupper, så det kan være skræmmende at gå ind i. Her er et par pointer fra forskningen på området samt nogle forskningsbaserede og forholdsvis enkle greb, underviseren kan benytte.

For det første er det uundgåeligt, at der opstår problemer og konflikter i samarbejdsrelationer. Det bliver først problematisk, hvis gruppen bliver hængende i konflikten (Borg et al., 2011). Fx har Tuckman (1965) beskrevet, hvordan grupper typisk udvikler sig gennem fire faser: *forming*, *norming*, *storming* og *performing*. I *forming*-fasen etableres gruppen, og her vil der herske en vis usikkerhed, indtil formål etc. er på plads. Derefter kommer *storming*-fasen, hvor gruppen er i gang med arbejdet, og her vil der ofte opstå konflikter og forskellige holdninger til, hvad opgaven egentlig går ud på, og hvordan man skal løse den. Så kommer *norming*-fasen (normdannelsesfasen) hvor konflikterne bliver landet, og man ser mere på de fælles mål end på de individuelle. Dernæst følger *performing*-fasen, hvor man sammen præsterer det, der kræves. Herefter kommer faktisk en femte fase: *adjourning*, hvor gruppen kan blive lidt sorgfuld over, at gruppen nu er i en "farvel-fase" – hvis gruppen skal opløses (<https://www.peopletools.dk/lynkursus-i-tuckmans-teori-om-gruppeudvikling>).

For det andet er konflikter potentielt lærerige. Uenighed kan netop bidrage med nye perspektiver, der kan bidrage til videnskabelse og fornyelse, mens grundlæggende ens forståelser ikke skaber meget nybrud og læring (Hagedorn-Rasmussen, 2013:112). Inden for læringspsykologien tales om flere typer læring. Kumulativ læring, som er simpel læring, fx at lære en pinkode. Assimilativ læring, hvor man blot udbygger, hvad man allerede ved, fx knytter flere begreber eller teori til ens eksisterende forståelse. Og så er der akkomodativ læring, hvor man bliver stillet over for noget, der ikke passer med den forståelse, man har. Det er her, man bliver udfordret, og det er især her, gruppeprocesser åbner muligheder for læring, fordi man møder andres perspektiver og forståelser (Hagedorn-Rasmussen, 2013). Men det forudsætter en vis tryghed at lade sig udfordre på den måde.

Hvordan forebygges konflikter: Forskning i gruppe-processer peger på, at det er vigtigt at være proaktiv (Borg et al., 2011). Det kan man fx være ved:

- at bede gruppen arbejde med en forventningsafstemning og blive enige om nogle grundregler eller en kontrakt for gruppens arbejde. Fx om forberedelse forud for møderne, mødetider, arbejdsformer etc. (se eksempel på forventningsafstemning på AU Studypedia: <https://studypedia.au.dk/gruppearbejde/det-gode-samarbejde>).
- at give ret præcise mål og rammer for gruppens arbejde, så etableringsfasen ikke præges af uklarheder, uenigheder og frustrationer om, hvad det er, gruppen skal (se eksempler på indledende gruppearbejde på AU Educate: <https://educate.au.dk/praksiseksempler/afproevning-af-laesegrupper-paa-foerste-semester>).

Hvordan kan man arbejde med konflikter: Når konflikten er opstået, kan man fx hjælpe gruppen videre ved at spørge ind til, hvad uenighederne egentlig handler om. Måske er der tale om faglige uenigheder eller usikkerheder, som egentlig bare trænger til en faglig afklaring fra underviseren. Eller måske er bare det at formulere uenighederne for en udenforstående person tilstrækkeligt til, at gruppen kan komme videre.

Et mere konkret forslag er en runde i gruppen, hvor hver enkelt person fortæller om sin oplevelse af situationen, efterfulgt af en dialog (Petersen og Sørensen, 2019). Forløbet kan fx være:

1. Udpegning af en facilitator (fx underviser eller instruktør), der styrer runden.
2. Tænketid, hvor hver enkelt studerende kan notere refleksioner.
3. Alle deltager i runden med nogenlunde lige lang tid og fortæller sin ærlige opfattelse af situationen.
4. Alle lytter aktivt (dvs. opmærksomt med henblik på at forstå og uden at afbryde).
5. Efter runden sammenfatter facilitatoren, hvad der er blevet sagt.
6. Herefter starter den løsningsorienterede del, hvor alle kan bidrage med konstruktive forslag.

Et andet konkret forslag er aktiv lytning i tre trin (Felder og Brent, 2001). Dette er specielt velegnet i tilfælde, hvor konflikten tilsyneladende er fastlåst. Underviseren lytter først til parterne på den ene side af konflikten, dernæst til parterne på den anden side uden afbrydelser fra modparten. Dernæst skal parterne på begge sider redegøre for den anden parts synspunkter på en måde, som modparten kan godkende. På det grundlag skulle de studerende blive i stand til selv at løse konflikten.

Materialer, der henvender sig direkte til studerende:

AU's egen resurse til studerende, **AU Studypedia**, har en række forslag til, hvordan grupper kan komme til at fungere godt (<https://studypedia.au.dk/gruppearbejde>) samt nogle forslag til, hvordan konflikter kan tages op: AU Studypedia: <https://studypedia.au.dk/gruppearbejde/det-gode-samarbejde>

Studievejledningen på AU har dette site, der omhandler gruppearbejde mere generelt: <https://studerende.au.dk/styrkditstueliv/laesegrupper/>

Desuden har **Studenterrådgivningen** en booklet, henvendt til de studerende med gode råd vedr. studiegrupper: <https://srg.dk/raad-og-vaerktoejer/booklets-med-gode-raad-til-stuelivet/>

Kilder

- Allan**, E. (2016). I hate group work! In: *InSight: A Journal of Scholarly Teaching*. 2016, Vol. 11, p81-89. 9p.
- Baker**, Michael J. (2015). "Collaboration in Collaborative Learning." *Interaction studies* 16.3 (2015): 451-473. Web.
- Borg**, M., Kembro, J., Holmén Notander, J., Petersson, C., & Ohlsson, L. (2011). Conflict management in student groups – a teacher's perspective in higher education. *Högere utbildning*, 1(2), 111-124. <https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/5308517/2862084.pdf>
- Christensen**, G., Andersen, P. Ø., & Jepsen, K. D. B. (2019). *Anvendelse af studiegrupper*. Københavns Universitet.
- Danmarks Evalueringsinstitut** (2022): *Gruppearbejde på de videregående uddannelser. Førsteårsstuderendes oplevelser og erfaringer*
- Davidson**, N., & Major, C. H. (2014). Boundary crossings: Cooperative learning, collaborative learning, and problem-based learning. *Journal on excellence in college teaching*, 25.
- Felder**, R. M., & Brent, R. (2001). Effective strategies for cooperative learning. *Journal of Cooperation & Collaboration in College Teaching*, 10(2), 69-75.
- Fredricks**, J. A., Blumenfeld, P. C., & Paris, A. H. (2004). School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. *Review of educational research*, 74(1), 59-109.
- Hagedorn-Rasmussen**, Peter (2013): *Konflikter som anledning til læring*. I: Mac, Anita og Hagedorn-Rasmussen, Peter (red.) (2013). *Projektarbejdets kompleksitet. Viden, værktøjer og læring*. Samfundslitteratur
- Hiim**, H & Hippe, E. (2007). *Læring gennem oplevelse, forståelse og handling*. København: Gyldendalske boghandel
- Isohätälä**, Jaana, Piia Näykki & Sanna Järvelä (2020): Cognitive and Socio-Emotional Interaction in Collaborative Learning: Exploring Fluctuations in Students' Participation, *Scandinavian Journal of Educational Research*, 64:6, 831-851, DOI: 10.1080/00313831.2019.1623310
- Johnson**, D. W., Johnson, R. T., & Smith, K. A. (2014): Cooperative learning: Improving university instruction by basing practice on validated theory. *Journal on Excellence in University Teaching*, 25(4), 1-26.
- Mac**, Anita (2013): *Projektgruppe og roller i projektgruppen*. I: Mac, Anita og Hagedorn-Rasmussen, Peter (red.) (2013). *Projektarbejdets kompleksitet. Viden, værktøjer og læring*. Samfundslitteratur.
- Meijer** et al. (2020). Unfolding collaborative learning assessment literacy: a reflection on current assessment methods in higher education, *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 45:8, 1222-1240, DOI: 10.1080/02602938.2020.1729696
- Millis**, B. J. (2014): Using cooperative structures to promote deep learning. *Journal on Excellence in College Teaching*, 25.
- Petersen**, Eva Bendix og Sørensen, Kasper Anton (2019): *Projektgruppen – hvordan gør vi?* Samfundslitteratur.
- Pintrich**, P. R. (2003). A Motivational Science Perspective on the Role of Student Motivation in Learning and Teaching Contexts. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 667-686. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.95.4.667>
- Thingholm**, H. B., Reimer, D., Keiding, T. B., Due, J. L., & Smith, E. (2016). Navigating in Higher Education-NiHE. https://dpu.au.dk/fileadmin/edu/Udgivelser/E-boeger/Ebog_-_Navigating_in_Higher_Education_-_NiHE_-_2016_-_final.pdf
- Zepke**, N., & Leach, L. (2010). Improving student engagement: Ten proposals for action. *Active learning in higher education*, 11(3), 167-177.

Bilag 1: Minimumsskabelon

Studiegrupper på uddannelsen

På kandidatuddannelsen i opfordrer vi til og understøtter, at de studerende arbejder i studiegrupper fordi

Eks:

Vi ved af erfaring, at studiegrupper er med til at styrke de studerendes faglige og sociale tilknytning til medstuderende og uddannelsen. Studiegrupper øger det faglige udbytte, forbedrer studiemiljøet, øger motivationen for studiet og mindsker frafald. Vi opfordrer derfor til at alle indgår aktivt i studiegrupper og motiverer ofte opgaveløsning i studiegrupper. Men vi skal også understrege, at det er frivilligt om man vil indgå i en studiegruppe.

Nedenfor finder du en beskrivelse af, hvordan og hvornår vi danner og følger op på studiegrupper undervejs i studieforløbet, samt hvem du kan kontakte, hvis noget går galt. Du vil i starten af hvert semester kunne finde en beskrivelse af rammerne for studiegruppearbejdet på side i Brightspace.

1. semester

I begyndelsen af 1. semester får alle studerende mulighed for at deltage i en studiegruppeworkshop sammen med deres nye studiegruppe, hvor studievejledningen giver gode råd til og understøtter gruppens drøftelse af det gode samarbejde og gensidige forventninger.

Hvordan arbejdes der med studiegrupper på 1. semester?

Eks:

- På 1. semester dannes der studiegrupper, der arbejder sammen på både 1 og 2. modul om fx
- På 1. semester kommer du til at indgå i en fast studiegruppe på modul 1, mens du på modul 2 løbende aktiveres i forskellige ad hoc-arbejdsgrupper for at
- På 1. semester er din studiegruppe også din eksamensgruppe og studiegruppen skal sammen

Hvornår/hvordan/hvem danner studiegrupper?

Eks:

- Gruppedannelsen foregår i løbet af studiestartsdagene hvor tutorerne faciliterer en proces
- Gruppedannelsen foregår 14 dage inde i semesteret, hvor modulkoordinator vil
- Gruppedannelsen foregår på 1. undervisningsgang på modul 1, hvor underviser
- Grupperne dannes administrativ og meldes ud inden studiestrat

Studiegruppestørrelse:

- Fx 2-4, 3-5, 6-8?

Hvornår, hvordan og hvem samler op på studiegrupperne i løbet af semesteret (vindue for at komme i ny studiegruppe)

Eks:

- I uge 43 vil genbesøge grupperne og der bliver mulighed for at skifte eller komme ind i ny studiegruppe.
- Modulkoordinator vil løbende/til midtvejsevalueringen følge op på, om de studerende, der ønsker det, er i en studiegruppe.
- Studiegrupper er et arbejdsfællesskab, og underviser har altid mulighed for at sætte studiegrupper sammen på nye måder og/eller sætte en studerende ind i en anden gruppe.

Særlige forhold ved eksamensgrupper:

Eks:

- *Den studiegruppe du indgår i, er også din eksamensgruppe. I skal jf. studieordningen være minimum studerende i gruppen, som sammen skal forberede en synopsis og gå til mundtlig eksamen. Hvis gruppen splitter op skal i kontakte*

Hvem skal du kontakte i spørgsmål om studiegrupper?

Hvis du mistrives i din studiegruppe, anbefaler vi dig i første omgang at:

- Sætte trivsel og samarbejde på dagsordenen i din studiegruppe – eventuelt foreslå, at I genbesøger jeres samarbejdsaftale. Få inspiration her: <https://studypedia.au.dk/gruppearbejde>
- Tage kontakt til studievejledningen for sparring: <https://studerende.au.dk/styrkditstudieliv/hjaelp/studievejledningen>

Hvis du mangler en studiegruppe og ønsker at komme ind i en studiegruppe, så kontakt, der er ansvarlig for at hjælpe dig med at afdække muligheden for at du kan komme ind i en anden/ny studiegruppe.

2. semester

- Hvordan arbejdes der med studiegrupper på 2. semester?
- Hvornår/hvordan/hvem danner studiegrupper?
- Studiegruppe størrelse:
- Hvornår, hvordan, hvem samler op på studiegrupperne i løbet af semesteret (vindue for at komme i ny studiegruppe)
- Særlige forhold ved eksamensgrupper
- Hvem skal du kontakte i spørgsmål om studiegrupper?

3. semester

- Hvordan arbejdes der med studiegrupper på 3. semester?
- Hvornår/hvordan/hvem danner studiegrupper?
- Studiegruppe størrelse:
- Hvornår, hvordan, hvem samler op på studiegrupperne i løbet af semesteret (vindue for at komme i ny studiegruppe)
- Særlige forhold ved eksamensgrupper
- Hvem skal du kontakte i spørgsmål om studiegrupper?

4. semester




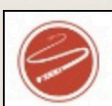
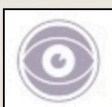



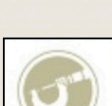
Eks:

Bare fordi I ikke skriver om det samme specialeemne, kan I fortsat godt være en studiegruppe! Havde du den mest fantastiske studiegruppe på 3. semester? Så hold endelig fast i den under specialeforløbet, der ellers godt kan blive en ensom proces. Gør brug af de kompetencer, I har fået undervejs i studiet til at planlægge studiegruppemøder med en dagsorden og en ordstyrer. Identificer og tal om fælles tematikker og udfordringer, I står overfor, uanset om I skriver om vidt forskellige temaer. Bed om og giv feedback med udgangspunkt i de metoder, I har afprøvet i studietiden. Hep på hinanden, når tingene bliver vanskelige og drik en kop kaffe, når der er behov for en pause.

Bilag 2: Belbins rolleteori anvendt i studiegrupper

Mac (2013) foreslår, at man anvender Belbins rolleteori på den måde, at gruppemedlemmerne bruger Belbins ni roller til at vurdere, hvilke 2-3 roller de føler sig stærkest i, og hvilke 1-2 roller, de føler sig svagest i. Underviseren kan bidrage med eksempler på, hvordan de forskellige roller fremtræder hos én selv. Hvis gruppemedlemmerne kender hinanden, kan gruppens øvrige deltagere supplere med deres opfattelse af personens stærke og svage roller. Det kan give basis for en dialog om, hvor gruppen samlet set er svag/stærk, og om der på det grundlag er noget, gruppen skal tage højde for.

Belbins 9 teamroller overblik

Teamrolle	Beskrivelse af rollen og bidraget til teamarbejdet	Tilladelige svagheder, der kan følge med rollen
Idémand	 Begavet, kreativ og idérig. Ser vanskelige problemstillinger fra nye vinkler.	Kan være svag i sin kommunikation med andre. Glemsom og ikke praktisk anlagt. Kritikfølsom.
Kontaktskaber	 Udadvendt, entusiastisk, nysgerrig og meddelsom. Undersøger muligheder. Skaber kontakter	Flygtig. Taber let interessen, når den første entusiasme har lagt sig. Taler meget.
Koordinator	 Moden, selvsikker og tillidsfuld. Kan prioritere. Klargør mål og frembringer beslutninger. Har øje for andres talenter.	Kan have en tendens til at manipulere og være imperiebygger. Ikke nødvendigvis den mest vidende i teamet.
Opstarter	 Dynamisk, højt gearret og rastløs. Udfordrer og skaber pres, finder veje uden om forhindringer.	Kan have et heftigt temperament. Er utålmodig, påståelig og stædig. Kan virke provokerende.
Analysator	 Analytisk, nøgtern og objektiv. Præcis dømmekraft. Ser alle rationelle aspekter af en sag.	Opfattes ofte som meget direkte, kritisk og skeptisk. Noget træg og ikke så inspirerende for andre.
Formidler	 Socialt orienteret, udadvendt og skarpt iagttagende. Sensitiv, diplomatisk og fleksibel. God lytter. Undgår gnidninger og skaber et godt klima.	Kan være ubeslutsom og usikker i afgørende situationer. Kan være overfølsom.
Organisator	 Disciplineret, pålidelig og loyal. Effektiv i gennemførende faser. Realistisk og praktisk.	Noget ufleksibel. Reagerer langsomt overfor nye muligheder og er langsom i sin tilpasning.
Afslutter	 Omhyggelig og samvittighedsfuld. Leder efter fejl og forglemmelser. Perfektionistisk, vedholdende og præcis.	Kan have en tendens til at bekymre sig unødvendigt. Emsig samt bange for at begå fejl. Utilbøjelig til at delegere.
Specialist	 Bidrager med specialviden og tekniske færdigheder. Stærk fagligt engagement og selvillid. Meget koncentreret om sine mål og opgaver.	Tendens til at isolere sig og være uinteresseret i andre mennesker. Vogter sit område og bidrager snævert inden for dette.

(Kilde: <https://potential.dk/belbins-9-teamroller/>)

3-5: Om Insights

Tilpasning og relationsskabelse



Tilpasning og relationsskabelse med de otte typer

Det bør være et af de vigtigste mål for ethvert team at sikre kvaliteten af relationerne mellem teamets medlemmer. Dette er en af de vigtigste faktorer i bestræbelsen på at omforme en samling individer til et sammenhængende team. Tilpasning og relationsskabelse er brugbare evner, når der skal opbygges relationer internt i et team.

Herunder vil du finde en liste med forslag til, hvordan du bedst kommunikerer med hver af de otte typer.

For hver type skal du sætte en markering i den venstre cirkelkolonne, hvis der er tale om en stil du allerede anvender. Markér den højre cirkelkolonne, hvis udsagnet er noget, der kræver, at du strækker dig. Skriv navnene/initialerne på de persontyper, der er i gruppen under "Når jeg kommunikerer med:" og udarbejd en personlig tilpasnings- og relationsplan for dig selv i forhold til disse personer. Se "ludobrikkerne" på Insights Teamhjulet, hvor placeringen er angivet.

Entreprenør

Vær mere  


Hurtig

Sikker

Konkurrence-minded


Stærk

Fokuseret



Når jeg kommunikerer med: 

Vil jeg være mere: _____

Og jeg vil være mindre: _____



Inspirator

Vær mere  


Imødekommende

Venlig

Uformel


Engageret

Passioneret



Når jeg kommunikerer med: 

Vil jeg være mere: _____

Og jeg vil være mindre: _____



Motivator

Vær mere  


Entusiastisk

Målettet

Overbevisende


Aktiv

Hurtig



Når jeg kommunikerer med: 

Vil jeg være mere: _____

Og jeg vil være mindre: _____



Hjælper

Vær mere  


Lydhor

Opmuntrende

Tillidsfuld


Beskrivende

Følsom

Når jeg kommunikerer med: 

Vil jeg være mere: _____

Og jeg vil være mindre: _____



Insights TeamovelslerSidst revideret: 22/9-2021Side 1 af 2

Tilpasning og relationsskabelse



Tilpasning og relationsskabelse med de otte typer

Det bør være et af de vigtigste mål for ethvert team at sikre kvaliteten af relationerne mellem teamets medlemmer. Dette er en af de vigtigste faktorer i bestræbelsen på at omforme en samling individer til et sammenhængende team. Tilpasning og relationsskabelse er brugbare evner, når der skal opbygges relationer internt i et team.

Herunder vil du finde en liste med forslag til, hvordan du bedst kommunikerer med hver af de otte typer

For hver type skal du sætte en markering i den venstre cirkelkolonne, hvis der er tale om en stil du allerede anvender. Markér den højre cirkelkolonne, hvis udsagnet er noget, der kræver, at du strækker dig. Skriv navnene/initialerne på de persontyper, der er i gruppen under "Når jeg kommunikerer med:" og udarbejd en personlig tilpasnings- og relationsplan for dig selv i forhold til disse personer. Se "ludobrikkerne" på Insights Teamhjulet, hvor placeringen er angivet.

Supporter

Vær mere  


Omsorgsfuld

Tålmodig

Tolerant


Beskeden

Varm



Når jeg kommunikerer med: 

Vil jeg være mere: _____

Og jeg vil være mindre: _____



Observatør

Vær mere  


Langsom

Velovervejet

Præcis


Kontrolleret

Grundig



Når jeg kommunikerer med: 

Vil jeg være mere: _____

Og jeg vil være mindre: _____



Koordinator

Vær mere  


Velforberedt

Afslappet

Rolig


Betænksom

Spørgende



Når jeg kommunikerer med: 

Vil jeg være mere: _____

Og jeg vil være mindre: _____



Reformator

Vær mere  


Disciplineret

Uafhængig

Formel


Direkte

Logisk

Når jeg kommunikerer med: 

Vil jeg være mere: _____

Og jeg vil være mindre: _____



Insights TeamovelslerSidst revideret: 3/9-2019Side 2 af 2

Effektiv kommunikation

Læs siderne "Betydning for teamet" og "Effektiv kommunikation" i din Insights Discovery Personprofil. Markér på hver side de to udsagn, som er vigtigst for dig.

Målet med denne øvelse er, at I udvikler handlingsplaner, som bygger på individuelle teammedlemmers nøglestyrker, og som styrker den interne kommunikation.

Når du har udfyldt skemaet herunder fortæller du resten af gruppen, hvad der står på dit ark. De andre teammedlemmer kan så stille uddybende spørgsmål, hvis ikke de har forstået dine kommunikationsønsker til fulde.



Vælg ét punkt fra "Betydning for teamet" og ét fra hver af "Effektiv kommunikation" og "Barrierer mod effektiv kommunikation", som du helst vil have de andre i gruppen til at gøre og skriv dem ind i skemaet herunder. Hvis du foretrækker at skrive dine eget udsagn fremfor at bruge dem fra profilen skriver du blot dine udsagn ind i stedet.

Hvad bidrager jeg med til teamet?

Hvordan skal andre kommunikere med mig?

Hvordan skal andre IKKE kommunikere med mig?

CEED

Solidum petit in profundis