



Evaluering af teamdannelsesforløbet på 1. semester HA(psyk.), 2007

*For den samlede årgang, pr. hold
(HAP101, 102, 103)
samt i teams*

**Udarbejdet af Tine Nielsen, Mia
Thomsen & Anna Hvas, CBS
Learning Lab samt Annemette
Kjærgaard, INF
1. april 2008**

Indholdsfortegnelse

<i>Baggrund for undersøgelsen/evalueringen</i>	3
<i>Sammenfatning af undersøgelsesoplysninger</i>	4
<i>Evalueringsdesign</i>	4
Den kvantitative del	4
Den kvalitative del	5
<i>Sammenfatning og anbefalinger vedrørende teamdannelsesforløb på 1. semester</i>	5
<i>1. Teamdannelsesforløbet – hele holdet</i>	6
Anbefaling	6
<i>2. Individuelt udbytte af læringsstils-testen mv. - hele holdet</i>	10
Anbefaling	12
<i>3. Kollektivt udbytte af læringsstils-testen mv. - hele holdet</i>	17
Anbefaling	18
<i>4. Opdelt på HAP-hold</i>	21
Teamdannelsesforløbet	21
Individuelt udbytte af læringsstiltesten mv.	22
Kollektivt udbytte af læringsstiltesten mv.	23
<i>5. Indeksfordelinger opdelt på teams</i>	24
Teamdannelsesforløbet	24
Individuelt udbytte af læringsstiltesten mv.	25
Kollektivt udbytte af læringsstiltesten mv.	26
<i>Appendiks 1 – Teamdannelsesforløbet på 1. semester</i>	27
<i>Appendiks 2. Udsendelsesmails til de studerende</i>	28
<i>Appendiks 3. Undersøgelsens fysiske udseende</i>	30
<i>Appendiks 4. Interviewguide – fokusgrupper</i>	35

Baggrund for undersøgelsen/evalueringen

På HA(psyk) har det siden studiets start i 2004 været intentionen at noget af det særlige på denne uddannelse – i forhold til andre – var den personlige læring, der følger af at indgå i mange forskellige arbejdsgrupper henover et studieforløb. Da det ikke er muligt at tvinge studerende i arbejdsgrupper, var det nødvendigt at gøre det attraktivt for den enkelte at indgå i den proces, som gruppedannelserne og gruppearbejde er. Afgørende herfor er det, at den enkelte studerende føler tillid til, at gruppedannelserne finder sted ud fra en sammenhængende pædagogisk plan med en ditto pointe.

På denne baggrund var ideen at gøre gruppedannelsesprocessen til en selvstændig disciplin med et tilknyttet uddannelsesforløb. Hvor ansvaret for gruppedannelsen traditionelt lå hos de fagansvarlige, skulle den nu placeres hos undervisere med faglig interesse og kompetence i gruppedannelse, som kunne tilrettelægge en procedure for gruppedannelse, så de studerende oplevede en udvikling fra underviserstyret gruppedannelse på første semester over tiltagende grad af studenterindflydelse til total studenterstyring på femte semester.

Der har således fra studiets start været indlagt et gruppedannelsesforløb forestået af undervisere på 1-3. semester, hvor studerende blev testet med forskellige redskaber samt inddelt i grupper: 1. semester underviserstyret gruppedannelse på baggrund af en tænkestils-test, 2. semester underviserstyret gruppedannelse på baggrund af en grupperolle test, 3. semester studenterstyret gruppedannelse på baggrund af en personlighedstest. Forløbet har været uden egentlig opfølgning i form af processuel undervisning i de etablerede fag, og har således ligget som en sideløbende streng til disse.

Blandt de studerende var der en udtalt frustration over at der ikke var nogen ”mening” med gruppedannelsesforløbet, og med udgangspunkt i disse blev ideen om et fag der fagligt spillede ind i forhold til gruppedannelsesprocessen født – faget psykologiske tests opstod.

Faget psykologiske tests blev således designet og udformet på basis af denne grundide, at *når vi nu alligevel skulle have en gruppedannelsesproces (og det stillede vi ikke spørgsmål ved), som er baseret på tests (det var den nemlig på første semester), så kunne det være interessant at udvide konceptet til at inddrage flere tests og så diskutere anvendelsen af test i erhvervslivet.* Faget blev på denne baggrund udformet (jf. studieordning og fagplan), således at testningen på de tre semestre på en gang var et både induktivt og erfaringsmæssigt indspil og en del af pensum og det faglige indhold i faget. Man kunne også sige at faget blev bygget op omkring grundpræmissen ”de tre tests og gruppedannelse” samtidigt med at selv gruppedannelsesprocessen blev poleret af og omdøbt til teamdannelse (jf. appendiks 1 for teamdannelsesforløbet på 1. semester).

I løbet af semestret er vi blevet opmærksomme på, at teamdannelsen ikke blev taget op processuelt i andre fag på semestret. I stedet havde teamdannelsen fundet sted, de studerende arbejde så i disse teams, men der var ingen egentlig procesundervisning eller vejledning knyttet til teams'ne. Vi mener således, set i bakspejlet, at der i designet af faget nok burde have været flere egentlig pædagogisk-psykologiske overvejelser omkring det teammæssige forløb for de studerende efter selve teamdannelsen, som rakte ud over faget psykologiske tests faglige indhold, som dette var defineret – uanset om dette så var i faget psykologiske test eller i andre fag. Det er således i dette lys at vi ønskede at lave en særskilt evaluering af teamdannelsesforløbet og de studerendes udbytte af det, således som det har formet sig på årgang 2007.

Sammenfatning af undersøgelsesoplysninger

Undersøgelsen er gennemført på HA(psyk.) 1. semester (start 2007) i slutningen af semestret efter aflevering af eksamensopgave i Psykologiske test.

Antal studerende, 1. semester: 124

Antal responderende studerende i kvantitativ del: 96 (svarprocent 77 %)

Invitation til deltagelse i undersøgelsen udsendt d. 7. december 2007

Antal rykkere: 2 stk. (første sendt d.14. december, anden sendt d. 20. december).

Dataindsamling stoppet 07.01.08 med tilfredsstillende svarprocent.

Dato for data udtræk som grundlag for denne rapport: 30. januar 2008

Antal deltagende studerende i kvalitativ del: 10

Fokusgruppeinterviews gennemført: 2

Undersøgelsesleder: Tine Nielsen

Jf. desuden Appendiks 2, 3 og 4, der viser de mail, der blev udsendt til studerende, undersøgelsens fysiske udseende og kvantitative spørgsmål samt interviewguide.

Evalueringsdesign

Evalueringen er designet som en direkte evaluering af teamdannelsesforløbet på første semester og udbyttet af dette for de studerende. Dermed fungerer evalueringen også som en indirekte evaluering af faget psykologiske test, idet læringsstils-testen, oplevelsen af selv at blive testet samt teorien bag var en integreret del af dette fag.

Evalueringen er gennemført som en 2-delt evaluering, med en kvantitativ hoveddel og en kvalitativ opfølgning i form af to fokusgruppeinterviews.

Den kvantitative del

Den kvantitative del af evaluering gennemført efter afleveringen af eksamensopgave i psykologiske test, men inden karaktergivning.

Spørgsmålene til evalueringen blev designet som en række team-opdelte udsagn de studerende kunne erklære sig enige hhv. uenige i. Temaerne for udsagnene var: Teamdannelsesforløbet, det individuelle udbytte af læringsstils-testen mv. samt det kollektive udbytte af læringsstils-testen mv. De enkelte udsagn under temaerne blev konstrueret således at de tilsammen afspejlede det "optimale" udbytte man som studerende kunne få af et teamdannelsesforløb vha. læringsstile (jf. appendiks 3). Dette blev valgt, fordi et af de spørgsmål vi fandt interessante at undersøge var hvor "meget" af dette optimale udbytte ville kunne opnås med det planlagte forløb, hvor der ikke var indlagt egentlig procesundervisning omkring teamarbejde mv., som det ellers har været tilfældet når pågældende underviser afholder workshops omkring læringsstile. Det interessante var her at se "hvor meget udbytte" har de studerende opnået og hvor stor en forskel gør det for de studerende at gennemgå et sådant forløb, hvor processundervisningen er "fraværende"? Derved ville det også blive muligt at vurdere evt. tiltag for at højne udbytte hos de studerende.

Denne del af evalueringen blev gennemført elektronisk vha. Analyzer og administreret af Evalueringssenheden..

Den kvalitative del

Den kvalitative del af evalueringen udsprang af resultaterne af den kvantitative undersøgelse, således at resultaterne herfra dannede grundlaget for to 1-time lange fokusgruppeinterviews med studerende, der havde meldt sig frivilligt under den kvantitative del.

Interviewguiden bestod af resultaterne fra den kvantitative undersøgelse samt en række åbne spørgsmål omkring uddybninger, som det ville være relevant at tage op med fokusgruppen (jf. appendiks 4).

Sammenfatning og anbefalinger vedrørende teamdannelsesforløb på 1. semester

På baggrund af evalueringen af teamdannelsesforløbet samt de studerendes udbytte af dette, anbefales det at der i undervisningen:

1. Fokuseres mere eksplicit på teamarbejde og læringsstilenes anvendelse i forhold hertil samt at dette gøres proces-orienteret henover semestret.
2. Fokuseres mere eksplicit på læringsstilenes anvendelsesmuligheder i forhold til ”forberedelse af undervisning” samt forståelse af underviseres og studerendes tænkning, både i lokalet samt i opgaveformuleringer mv.
3. Samt fokuseres mere eksplicit på læringsstilenes anvendelsesmuligheder i forhold til ”teamproces” samt teamprocesser og gruppearbejde i det hele taget.

Det skal bemærkes at disse anbefalinger ikke er realisable indenfor rammerne af det nuværende fag psykologiske test, men snarere kræver nytænkning af teamdannelsesforløbet.

1. Teamdannelsesforløbet – hele holdet

De 96 studerende (73% af årgangen), der deltog i evalueringen, er overvejende enige i deres vurdering af selve teamdannelsesforløbet – kun et enkelt spørgsmål deler de studerende i to markante lejre (jf. figur 1 og tabel 1a nedenfor). Således angiver 73-89% af de deltagende studerende (i stigende orden):

- At de mener at det ikke er ligegyldigt at lave teamdannelse på baggrund af læringsstile frem for et tilfældighedsprincip (spørgsmål 6).
- At de er tilfredse med den information de fik forud for udfyldelse af læringsstilstesten (spørgsmål 1).
- At tolkningsmanualen gav god forståelse af læringsstils-profil (spørgsmål 4).
- At undervisningen gav dem en mere uddybet forståelse af egne læringsstils-profiler (spørgsmål 5).
- At de ikke havde vanskeligt ved at udfylde læringsstils-testen (spørgsmål 3).
- At de ikke har været forvirrende over læringsstils-testen dobbeltformål som teamdannelsesredskab og pensum i faget Psykologiske Tests (spørgsmål 7).

Det spørgsmål der deler de deltagende studerende i to lejre er hvorvidt det ville have været lettere at gennemføre besvarelsen af læringsstils-testen, hvis testen var blevet administreret via internettet (spørgsmål 2). I de to fokusgruppeinterviews var alle enige om at testen var et godt værktøj for nye studerende. Den gjorde gruppearbejdet meningsfuldt og professionelt og mindre konfliktfyldt, den havde været et godt udgangspunkt for det selvrefleksive arbejde 1. semester indebærer og den var generelt interessant. De mente derfor ikke at den skulle fjernes.

I tabel 1b ses desuden, at den overvejende del af studerende hver især er enige i (eller tilfredse) med det meste af det faktiske teamdannelsesforløb, de har været igennem, når denne enighed/tilfredshed beregnes som et teamdannelsesindeks, hvor de enkelte spørgsmål lægger til indekset, når det afgivne svar er i overensstemmelse med teamdannelsesforløbet.

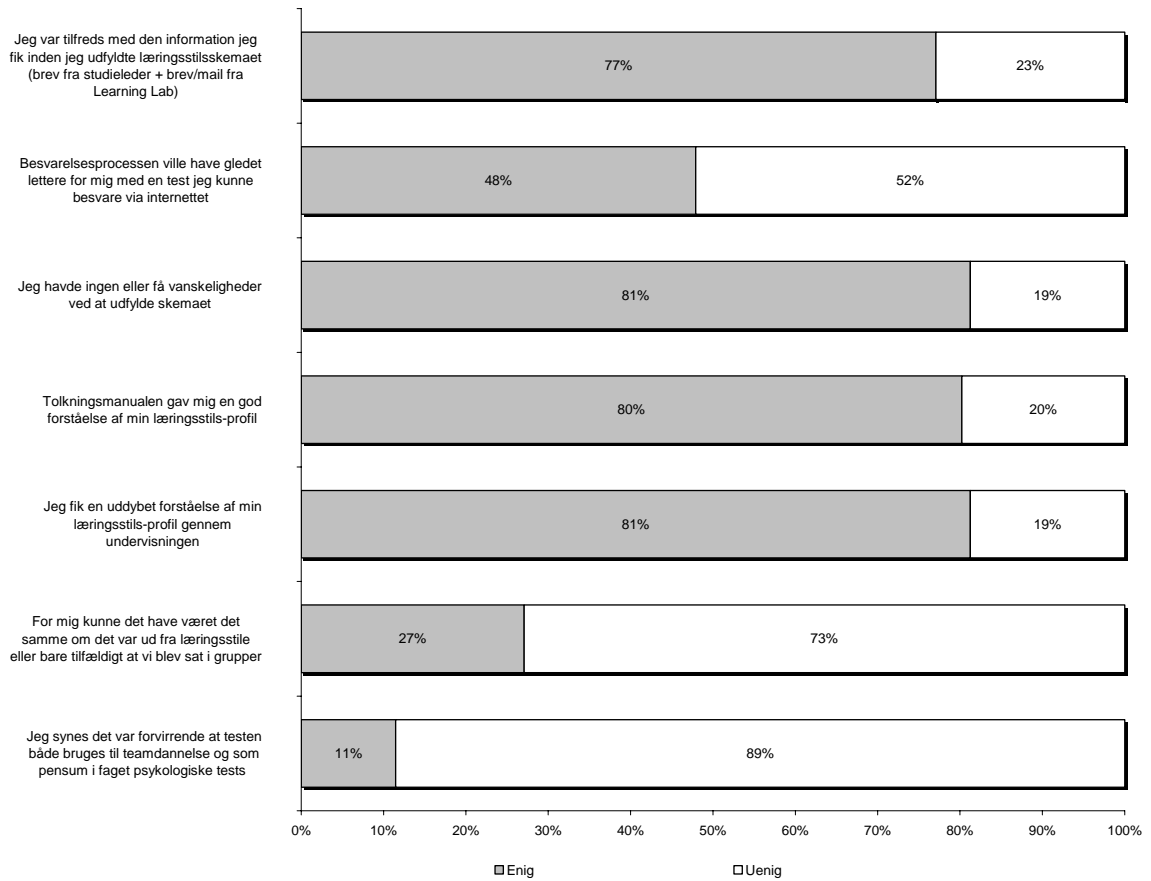
Udover de kvantitative spørgsmål omkring teamdannelsesforløbet, blev de studerende givet muligheden for at afgive åbne kommentarer til teamdannelsesforløbet. 19 studerende gav sådanne kommentarer, hvoraf de fleste er positive kommentarer. Det er dog værd at bemærke de mere kritiske og knapt så begejstrede kommentarer, der fremsættes, idet disse demonstrerer at teamdannelsesforløbet ikke har været tilstrækkeligt fokuseret på læringsstilene og deres anvendelsesmuligheder samt teamproblematikker til at *alle* studerende har kunnet udnytte læringsstils-profilerne konstruktivt som redskab (jf. studerende 13, 78, 80 og 140 i tabel 1c). Yderligere kvalitativ uddybning af denne ”problematik” kom særligt frem i det ene af de to gennemførte fokusgruppeinterviews (jf. appendiks 4. Interviewguide – fokusgrupper). I dette interview var fokusgruppen optagede af hvad de kaldte to-delingen af faget Psykologiske tests. De mente at selvom den kvantitative evaluering viser at der ikke havde været forvirring om læringsstilstestens dobbeltformål, tænkte mange stadig faget som to-delt. En statistik-del (psykologiske tests), som de udtrykte forståelsesvanskeligheder omkring vs. arbejdet med selve testen, som burde have været integreret mere i psykologitimerne.

Anbefaling

At der i undervisningen fokuseres mere eksplicit på teamarbejde og læringsstilenes anvendelse i forhold hertil samt at dette gøres proces-orienteret henover semestret¹.

¹ Dette er ikke realistisk indenfor rammerne af det nuværende fag psykologiske tests.

Teamdannelsesforløbet



Figur 1. Procentvis fordeling af hele holdets svar på spørgsmål vedrørende teamdannelsesforløbet (N=96)

Tabel 1a. Relativ og absolut fordeling af holdet svar på spørgsmål vedrørende teamdannelsesforløbet (N=96)

Spørgsmål vedr. Teamdannelsesforløbet	Enig		Uenig	
	%	Antal	%	Antal
1. Jeg var tilfreds med den information jeg fik inden jeg udfyldte læringsstilsskemaet (brev fra studieleder + brev/mail fra Learning Lab)	77%	74	23%	22
2. Besvarelsesprocessen ville have gledet lettere for mig med en test jeg kunne besvare via internettet	48%	46	52%	50
3. Jeg havde ingen eller få vanskeligheder ved at udfylde skemaet	81%	78	19%	18
4. Tolkningsmanualen gav mig en god forståelse af min læringsstils-profil	80%	77	20%	19
5. Jeg fik en uddybet forståelse af min læringsstils-profil gennem undervisningen	81%	78	19%	18
6. For mig kunne det have været det samme om det var ud fra læringsstile eller bare tilfældigt at vi blev sat i grupper	27%	26	73%	70
7. Jeg synes det var forvirrende at testen både bruges til teamdannelse og som pensum i faget psykologiske tests	11%	11	89%	85

Tabel 1b. *Studerendes absolutte fordeling samt gennemsnit på teamdannelsesindeks^a (N=96)*

Indeksværdier – Teamdannelse	Antal studerende (frekvens)	Gennemsnit (N=96)
0	0	5,3
1	1	
2	4	
3	4	
4	11	
5	23	
6	39	
7	14	

Note a. Indeks dannet som antal enige på spørgsmål 1, 3, 4 og 5 + antal uenige på spørgsmål 2, 6 og 7, da dette angiver "graden af enighed" (eller tilfredshed om man vil) med det faktiske teamdannelsesforløb.

Tabel 1c. *Uddybende kommentarer vedrørende teamdannelsesforløbet (N=19)*

Studerende ² (teammedlemmer i denne tabel)	Kommentar omkring Teamdannelsesforløbet
6	Det ville være en fordel hvis man kunne besvare denne test via nettet - ikke at det skulle være en anden test. Grunden dertil er, at ikke alle, inkl. jeg selv, havde mulighed for at modtage brevet med testen, da jeg befandt mig i udlandet og dermed ikke kunne udfylde testen inden deadline, hvilket var ærgerligt!
9	Jeg er ikke overbevist om effekten ved brugen af læringsstils-testen i forbindelse med teamdannelse
13 (i team med 78)	Ydermere burde vi have udnyttet vores profiler lidt bedre hver især – evt gennemgået det lidt grundigere i timerne på skolen...
14 (i team med 70)	Netop i HA(psyk) synes jeg at pointen med teamdannelsen, og mulighed for analyse af denne gruppe dannelse er super relevant.
15	Jeg synes, at det var en utrolig god måde at lave teamdannelse på, og det har for mig været en meget lærerig proces.
22	Jeg kan godt lide ideer og vi har arbejdet sammen i gruppen om det. Alligevel har vores gruppearbejde været tungt og vi har haft mange problemer og syntes ikke rigtig at jeg i vores gruppe kunne genkende ideen med at sætte forskellige læringsstile sammen. Grunden til dette er nok, som det også blev påpeget i undervisningen, at der var en overrepræsentation af nogle læringsstile og at teamdannelsen derfor ikke havde de optimale forhold.
36	Jeg synes, at det var rigtig spændende, at vi på denne måde både lærte om teorien omkring testen i undervisningen og anvendte testen i praksis til teamdannelse.
58 (i team med 79)	Kommentar til næstsidsste udsagn: jeg har undervejs i gruppearbejdet følt mere og mere, at testen ikke har fungeret efter hensigten og at det i virkeligheden nok havde været godt det samme resultat med en tilfældig valgt gruppe eller selvvalgte grupper. Det kan være det er et særtilfælde i min gruppe, men vi har haft samarbejds- og kommunikationsproblemer der får mig til at stille spørgsmål ved om, hvorvidt den virker efter hensigten.
65 (i team med 91)	Jeg synes det grundlæggende er en rigtig god idé - både faget og måden at udfordre med gruppensammensætningen.
70 (i team med 14)	Det har virket utrolig godt, resulteret i en god dynamisk gruppe og givet en dybere forståelse selv at prøve at tage testen og blive sammensat i teams på dette grundlag.

² Id-nummer genereret således at den interesserede læser kan krydsreferere enkelte studerendes kommentarer gennem hele rapporten, men ikke identificere den enkelte studerende.

78 (i team med 13)	Som udgangspunkt synes jeg, at det er en rigtig god ide at arbejde med testen og inddele i teams derefter, men jeg synes ikke at det har fungeret. For det første har der været for lidt undervisning til at skulle skrive opgave, efter min mening. Desuden er det enormt vigtigt at der bliver afsat en masse tid og ressourcer til bearbejdelsen af profilerne og sammensætningen i grupperne. Det har været alt for kaotisk for os! Vi har haft en masse problemer i gruppen, men har på ingen måde haft tid eller overskud til at arbejde konstruktivt med det. Der har været alt alt for meget fagligt arbejde der skulle nås først. Jeg synes at inddelingen i teams efter testen har været nyttesløs, efter som undervisningen har været for overfladisk og mest af alt fordi vi ikke har haft øvelses timer hvor vi rigtig kunne gå i dybden med det. Det har været meget frustrerende at være i en ikke fungerende gruppe, der har været enorm tidskrævende og problemfyldt! Hvis det skal fungere, skal det også virkelig vægtes.
79 (i team med 58)	Jeg synes det var meget forvirrende i starten, og vidste ikke helt hvad det egentlig skulle bruges til, det får man først svar på i løbet af semestret. Til gengæld synes jeg at faget Psykologiske test er meget skidt – kan ikke helt se hvad vi skal bruge det til. Og det virker som om det er en ups løsning – især eksamen.
80	Jeg kunne godt have tænkt mig en mere uddybende forklaring på min profil - hvordan er det præcist at jeg agerer i teamet. / Det giver mening for mig at de grupper vi er sat i, og teorien bag testen, bliver gennemgået i undervisningen.
86	Jeg synes det var forvirrende, at vi blev sat i grupper efter vores foretrukne læringsstilspræferencer og ikke efter de læringsstile vi benyttede.
91 (i team med 65)	Gruppen jeg kom i bestod af 3 meget ens, stærke, læringsstile og har været problematisk, men godt for ens egen udvikling og samarbejdsevne. Der kan, mener jeg, med fordel dannes grupper, hvor der ikke er en fordeling af læringsstile, men en koncentration af læringsstile. Således man er tvunget til at indgå kompromis og samarbejde.
96	Jeg synes til gengæld det er relevant at have en fag om psykologiske test, eftersom vi bliver sat i teams på den måde og noget fik man da også ud af forløbet, men jeg synes ikke det var uddybende eller informerende nok til at man skulle kunne lave en faglig eksamensopgave om det bagefter.
98	Synes det har været godt at få baggrundsviden om hvordan vi arbejder og på den måde have en større forståelse af hinanden i gruppen og de måder vi arbejder på
140	Det kunne have været rart at være blevet informeret noget mere omkring testen, eks. igennem undervisning, inden der blev lavet grupper. Desuden havde jeg svært ved at svare på test-spørgsmålene. Jeg er f.eks. ikke sikker på at mine svar stemmer overens med hvordan jeg i realiteten arbejder i gruppesammenhænge, og derfor havde jeg svært ved at tage test-resultatet seriøst.
150	Det har været en stor og spændende udfordring at være i en gruppe sammensat efter et forskelligheds-princip og vi har i vores gruppe haft glæde af at bruge læringsstils-profilerne til eksternalisering (det har gjort det lettere at snakke åbent om styrker/svagheder). Til gengæld er det også en lidt "farlig" øvelse, fordi så meget afhænger af gruppens samarbejde - det kan få store konsekvenser hvis man ikke kan få gruppen til at fungere!

2. Individuelt udbytte af læringsstils-testen mv. - hele holdet

De 96 studerende (73% af årgangen), der deltog i evalueringen, er, ligesom det var tilfældet i forhold til teamdannelsesforløbet, overvejende enige i hvad deres individuelle udbytte af læringsstils-testen mv. har været, når der ses på de 7 spørgsmål som er stillet i overensstemmelse undervisernes forventninger omkring de studerendes individuelle udbytte (dvs. spørgsmål 7 undtaget). Der er her to spørgsmål, der deler de studerende i to markante lejre (jf. figur 2 og tabel 2a nedenfor). Til gengæld afspejles ikke alle af undervisernes forventninger i de studerendes vurdering af deres eget individuelle udbytte).

Ses der på de typer af individuelt udbytte som størstedelen af de studerende erklærer sig enige i at have opnået, og hvor der således er overensstemmelse mellem undervisernes forventninger og studerendes individuelle udbytte (65-97%, overensstemmelse), findes (i stigende orden):

- At viden om egne læringsstile gør at studerende bedre forstår egne læreprocesser (spørgsmål 2).
- At studerende *ikke* mest arbejder med egne svage læringsstile³ (spørgsmål 3).
- At studerende er blevet bevidste om stærke og svage læringsstile (spørgsmål 1).
- At viden om læringsstile har givet individuelle studerende en bedre forståelse af medstuderendes forskellige måder at tænke på (spørgsmål 6).

Netop den bedre forståelse af egne læreprocesser samt af medstuderende – og endda som en konflikt-medierende faktor – blev fremhævet af alle deltagerne i de to gennemførte fokusgruppeinterviews, som det væsentligste individuelle udbytte af forløbet, som udtrykt af to af fokusgruppedeltagerne:

”Jeg har haft en oplevelse af, at det er gået op for mig, at der er andre måder at være god på end min måde. Hvad kan man sige, jeg har fået meget ... med de forskellige rollefordelinger, hvordan dynamikken i en gruppe fungerer, hvordan man kan blive meget bedre, og specielt det der med at man godt kan være god for gruppen og være fagligt dygtig uden at være lige som mig...” (Studerende X i fokusgruppeinterview).

”Jeg synes generelt at gruppekonflikter, som jeg har forklaret om, blev meget mere åbnet op, når man tænkte på, at nå men det er fordi at hun er sådan og han er sådan og derfor kan de ikke sammen osv. osv., det var meget pga. det, og det hjælper jo også til hurtigere at komme til en eller andre form for forståelse. For folk tænkte, det er ikke for at være en nar, men sådan er jeg, og sådan er du, og det må vi sgu kunne finde ud af, derfor kan man hurtigere komme til et kompromis. Derudover så er det klart hurtigere, altså det med at man er meget mere tolerant overfor andre folk man kender, så det betyder at når man sidder, altså de fleste blev jo åbenbart opmærksomme på stilene i starten, ... der var allerede mange konflikter der blev løst allerede der.” (Studerende Y i fokusgruppeinterview).

Hvordan det individuelle udbytte i form af øget forståelse af både egen og medstuderendes tænkning i selve studiesamarbejdet kan tage form er nedenstående citat fra en eksamensopgave i psykologiske test et udmærket eksempel på – det skal nævnes at denne karakter af udbytte, som beskrives i citatet, er hvad vi generelt har fundet hos undervisere og studerende som er blevet testet mht. læringsstile samt har gennemgået et workshopforløb

³ En væsentlig pointe omkring læringsstile er netop at der bør arbejdes med både stærke og svage stile i forhold til de konkrete kontekster man som lærende indgår i.

Citatuddrag fra eksamensopgave i psykologiske tests, 1. semester, efterår 2007:

"Vi nægter ofte en ide, - udelukkende fordi det tonefald, hvormed den udtrykkes, ikke tiltaler os", siger Nietzsche (Nielsen 2004, p.39). Jeg opfatter Nietzsches tonefald, som at vedkommende f.eks. har en fjendtlig eller aggressiv måde at udtrykke sig på. I sådan en situation vil det danske spørgeskema til selvvurdering af læringsstile ikke kunne hjælpe. Men hvis vi laver lidt om på "tonefald" og tænker det ind i en mere kognitiv kontekst, så kunne sætningen hedde: "Vi nægter ofte en ide, - udelukkende fordi den tænkestil, der ligger til grund for tanken, ikke tiltaler os". Denne sætning kan bedst uddybes med et eksempel, jeg selvoplevede i gruppearbejde. Vi har fået en række spørgsmål omkring vores virksomhed, som vi skal besvare. Et af spørgsmålene volder os en del problemer, fordi det kan anskues fra forskellige vinkler. Jeg har en mening omkring et af spørgsmålene, som hænger sammen med de forskellige vinkler. Et af spørgsmålene længere nede handler om at identificere disse vinkler, og jeg forstår derfor, at vi svarer på spørgsmålet længere nede, da dette vil gøre det lettere for os at svare på det spørgsmål, vi er i gang med, og dette vil også gøre at de måske også lettere vil kunne se min pointe. Dette møder dog stor modstand, da to i gruppen synes, at vi skal gøre det spørgsmål færdigt, som vi er i gang med og synes, at det er forvirrende at springe midt i et spørgsmål. Jeg opgiver at få gennemført mit forslag om at springe i spørgsmål samt min pointe til det pågældende spørgsmål, vi er i gang med. Vi arbejder os igennem spørgsmålene og bliver færdige med spørgsmålet om de forskellige vinkler, den kan anskues på. Jeg prøver igen med min pointe til det spørgsmål, vi havde problemer med. De andre er helt enige med mig denne gang. Jeg er helt forundret over, at jeg ikke skal argumentere eller diskutere det, men at de er meget enige med mig. Hvad var forskellen fra første gang jeg fremlagde også til nu?

Her kom jeg til at tænke på læringsstilstesten. I vores gruppe havde vi diskuteret vores forskellige læringsstile. Herfra vidste jeg, at en af de to gruppemedlemmer, som omtales i ovenstående eksempel, var overvejende udøvende i sin funktionsmæssige stil. Dette betyder, at vedkommende foretrak præstrukturerede eller præfabrikerede problemer (Nielsen 2006a, p. 60). Derudover var vedkommende overvejende lokal i sin niveaumæssige stil. Personen "kan se træerne, men ikke altid skoven for bare træer" (Nielsen 2006a, p. 64). Jeg besidder selv den globale niveaumæssige stil, som indebærer, at jeg kan "se skoven, men ikke altid træerne" (Nielsen 2006a, p. 64). Derfor så jeg en fordel i at rykke rundt på spørgsmålene, men jeg kan se at dette forvirrede mine gruppemedlemmer. Min tese er, at det forstyrrede dem så meget, at jeg lagde ud med at fortælle dem, at vi skulle rykke rundt på spørgsmålene, at de faktisk ikke lyttede rigtigt efter, hvorfor vi skulle gøre det.

Hvorfor hjalp det, at jeg havde kendskab til deres læringsstils-profil? Det gjorde, at jeg fik indlevelse i deres situation. Jeg kan godt se, at det må have været irriterende for dem at sidde og arbejde med et spørgsmål, også kommer jeg og forslår noget helt andet, set i forhold til deres foretrukne læringsstile. Næste gang vil jeg forsøge at gribe situationen an på en anden måde, der måske imødekommer deres læringsstil bedre. Men den vigtigste funktion, som kendskabet til læringsstile har, er, at jeg ikke ser personen som et problem, men at det er vedkommendes læringsstil, jeg fokuserer på. Min holdning er således, at der ikke er nogen forkert læringsstil, men nærmere et mis-match af undervisningsstil. I det konkrete problem med kommunikationsproblemer i arbejdet, kan det altså give personerne en metode til at diagnosticere og eksternalisere et problem, så det ikke bliver personligt.

Ses der på de typer af individuelt udbytte studerende angiver *ikke* at have opnået, og hvor der således er uoverensstemmelse med undervisernes forventninger (65-97%, uoverensstemmelse), findes:

- At studerende *ikke* aktivt har brugt deres viden om egne læringsstile i forberedelse til undervisning (spørgsmål 4).
- At studerende *ikke* aktivt har brugt deres viden om egne læringsstile i undervisningen (spørgsmål 5).

Det ene spørgsmål, der deler de deltagende studerende i to lejre er hvorvidt den enkelte studerende føler sig bedre læringsmæssigt klædt på til studium på baggrund af læringsstils-testen (spørgsmål 8).

Det andet spørgsmål, der deler de studerende, er spørgsmål 7; hvorvidt de har brugt deres viden om læringsstile udenfor studiet. Dette spørgsmål er inkluderet selvom underviserne ikke havde nogen eksplicit forventning om at dette skulle være en del af det individuelle udbytte for studerende – spørgsmålet er således ikke et egentligt evalueringsspørgsmål. Det er dog interessant at flere studerende anvender den opnåede viden om læringsstile udenfor studiet (50%), end der er studerende der anvender deres viden om læringsstile i deres forberedelse af undervisning (15%) eller i selv undervisningen (24%).

Tabel 2b, der viser fordelingen af de studerende på et ”individuel udbytte”-indeks, afspejler med gennemsnitsindekset for alle studerende på 4,1, at overensstemmelse mellem de studerende opnåede individuelle udbytte og undervisernes forventninger er moderat!

Også i forbindelse med spørgsmålene til det individuelle udbytte fik de studerende mulighed for at afgive åbne kommentarer til dette. 13 studerende gav kommentarer, som er en blanding af positive og negative (jf. tabel 2c). Det skal dog bemærkes at en del af de kommentarer, der umiddelbart fremstår som ”negative” kommentarer, er forventelige kommentarer efter et så kort tidsforløb med viden om læringsstile, hvor der desuden ikke har været arbejdet proces-orienteret eller individuelt med studerende omkring deres læringsstile – de afspejler semesterunderviserens erfaringer med andre grupper af studerende og undervisere!

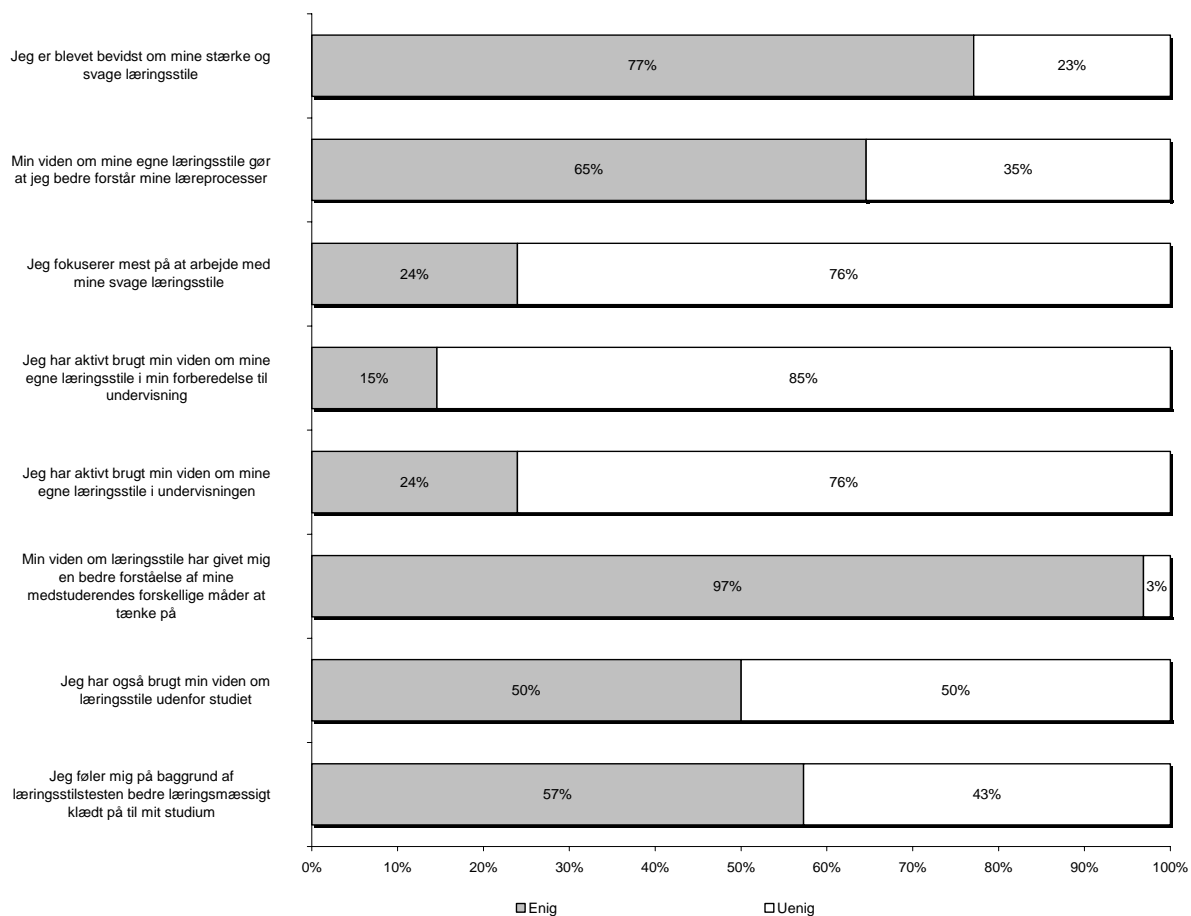
Det er desuden værd at bemærke, at to studerende nævner tidsaspektet ved læringsstilmæssig udvikling (studerende 4 og 43 i tabel 2c) – det er en proces, der tager tid, og som formentlig først vil kunne ”ses” og mærkes efter en længere studieperiode! Også i fokusgruppeinterviews’ne blev dette mere langstrakte tidsaspekt af udbyttet af læringsstils-testning og profiler fremhævet som væsentligt – de studerende mener at deres udbytte vil vokse over tid.

Anbefaling

At der i undervisningen fokuseres mere eksplicit på læringsstilenes anvendelsesmuligheder i forhold til ”forberedelse af undervisning” samt forståelse af underviseres og studerendes tænkning, både i lokalet samt i opgaveformuleringer m.v.⁴.

⁴ Dette er ikke realistisk indenfor rammerne af det nuværende fag psykologiske tests.

Individuelt udbytte af læringsstiltesten mv.



Figur 2. Procentvis fordeling af hele holdets svar på spørgsmål vedrørende det individuelle udbytte af læringsstiltesten mv. (N=96)

Tabel 2a. *Relativ og absolut fordeling af holdet svar på spørgsmål vedrørende det individuelle udbytte af læringsstilstesten mv. (N=96)*

Spørgsmål vedrørende Individuelt udbytte af læringsstilstesten mv.	Enig		Uenig	
1. Jeg er blevet bevidst om mine stærke og svage læringsstile	77%	74	23%	22
2. Min viden om mine egne læringsstile gør at jeg bedre forstår mine læreprocesser	65%	62	35%	34
3. Jeg fokuserer mest på at arbejde med mine svage læringsstile	24%	23	76%	73
4. Jeg har aktivt brugt min viden om mine egne læringsstile i min forberedelse til undervisning	15%	14	85%	82
5. Jeg har aktivt brugt min viden om mine egne læringsstile i undervisningen	24%	23	76%	73
6. Min viden om læringsstile har givet mig en bedre forståelse af mine medstuderendes forskellige måder at tænke på	97%	93	3%	3
7. Jeg har også brugt min viden om læringsstile udenfor studiet	50%	48	50%	48
8. Jeg føler mig på baggrund af læringsstilstesten bedre læringsmæssigt klædt på til mit studium	57%	55	43%	41

Tabel 2b. *Studerendes absolutte fordeling samt gennemsnit på individuelt udbytte-indeks^a (N=96)*

Indeksværdier – Individuelt udbytte	Antal studerende (frekvens)	Gennemsnit (N=96)
0	1	4,1
1	3	
2	11	
3	16	
4	27	
5	18	
6	17	
7	3	

Note a. Indeks dannet som antal enige på spørgsmål 1, 2, 4, 5, 6 og 8 + uenig på spørgsmål 3 (spørgsmål 7 udeladt), da dette angiver ”graden af enighed” (overensstemmelse om man vil) med det individuelle udbytte, underviserne ønskede at opnå hos de studerende med forløbet.

Tabel 2c. Uddybende kommentarer vedrørende individuelt udbytte af læringsstiltesten mv. (N=13)

Studende ⁵ (teammedlemmer i denne tabel)	Kommentar omkring det individuelle udbytte af læringsstiltesten mv.
4	Spqm 4,5 og 8 vil nærmere være et ved ikke svar, da jeg tænker, at jeg først kan svare optimalt på det, når jeg har været gennem halvdelen af studiet, hvor jeg har haft bedre tid til at reflektere over læringsstilene og min personlige anvendelse af dem.
7 (i team med 9)	Det er ikke fordi læringstils-testen er relevant eller en god del af pensum.. Jeg har bare en følelse af at der havde været præcis samme udfald hvis vi var blevet sat i tilfældige grupper og derfra skulle arbejde sammen. Testen kunne for mit vedkommende nøjes med at være en del af læse og læringsstoffet og ikke grundlag for gruppesammensætning. Dog synes jeg det er lærerigt at blive sat i grupper man ikke selv har valgt, dette har været en god oplevelse.
9 (i team med 7)	Jeg har ikke aktivt brugt min viden, men det har uden tvivl givet mig en bedre forståelse for arbejdsmetoder og min egen læring. Jeg er dog i tvivl om hvad jeg kan bruge det til aktivt...
36	Særligt synes jeg, at arbejdet med læringsstiltesten har givet mig en rigtig god forståelse for andre menneskers forskellige læringsstile - hvilket i særdeleshed har været godt i arbejdet i de sammensatte teams, hvor det har været en god hjælp, når der er opstået vanskeligheder.
39	Jeg synes at det var svært at "forstå" læringsstils-test spørgsmålene, og derfor tror jeg, at jeg har fået en ret misvisende læringsstils-profil ud af det....
43	Jeg mener endnu ikke jeg har fået meget udbytte af læringsstiltesten, men det er mest på grund af at jeg mener det er en længere varede proces og derfor kommer udbyttet stille og roligt.
52	Jeg har ikke brugt min læringsstil-profil ret meget. Jeg tænkte mest over det lige i starten, men den røg hurtigt i glemmebogen, og i min gruppe har vi heller ikke taget ret meget højde for vores profiler. Jeg har mest brugt den i forbindelse med grupper til at forholde mig til de andre. Det er en ekstra generel viden jeg ikke bruger bevidst, men nok ubevidst
54	Jeg har desværre ikke brugt læringsstilen bevidst i min forberedelse eller i undervisningen, da jeg ikke synes, jeg nødvendigvis fik svaret rigtigt på testen, så den stemmer helt overens med mig. Jeg synes derimod den giver et uklart billede af os som personer og hvordan vi fungerer i en læringssituation, idet jeg mener dette kan ses mere nuanceret. For mit eget vedkommende har testen desværre på mange måder haft den u hensigtsmæssige konsekvens, at den har fastlåst mig selv og mine gruppemedlemmer i nogle bestemte rolle, frem for at åbne mulighed for udvikling og læring. Det at der bliver sat ord på, hvem der fx er lederen har fra start af medført, at denne person hele vejen igennem har domineret gruppen, frem for at give plads for andre, der måske ønsker at udvikle lederevner og turde stå mere frem, inkl. jeg selv. Det har faktisk på mange måder været stressende at sætte etikette på de studerende, og jeg er ikke sikker på, at det fremmer godt samarbejde. Jeg tror mere på, at man opnår en velfungerende gruppe ved at hver enkelt studerende skriver deres egne tanker om svage og stærke sider samt hvilke præferencer man kan have til gruppearbejde. / / Dermed ikke sagt, at der ikke kan være en sandhed i testen, som stemmer overens med visse træk, så jeg har kunnet reflektere over mig selv, og hvordan jeg fungerer i gruppearbejdet.
58 (i team med 79)	Det skal her tilføjes, at jeg på tidligere studie har arbejdet særdeles meget med dette, og derfor har mit engagement ikke været så højt, som det måske er for

⁵ Id-nummer genereret således at den interesserede læser kan krydsreferere enkelte studerendes kommentarer gennem hele rapporten, men ikke identificere den enkelte studerende.

	folk, for hvem det her er helt nyt. og derfor er det mig også lidt svært at afgøre, om det er mit tidligere studie eller testen og arbejdet her på CBS, der har klædt mig bedre på læringsmæssigt til dette studie. det er nok begge dele, men primært mit tidligere studie.
65	En bedre forklaring på de forskellige kategorier man bliver sat i sammenhæng med. Det ville have givet mig et bedre redskab både på og udenfor skolen.
78	Jeg er aldrig kommet til arbejdet med mine svage læringsstile, da det vigtigste, frem for alt, har været at få lavet de ting der skulle laves. Jeg har på baggrund af det kun arbejdet med mine styrker og det samme gælder resten af min gruppe.
79 (i team med 58)	Jeg tænker ikke på mine egne men er bevidst om at de er der. Men det er slet ikke noget jeg tænker på i hverdagen. Tænker kun på at dem jeg er i gruppe med tænker anderledes og det skaber en form for respekt i gruppen.
150	Jeg har svaret 'uenig' til sidste spørgsmål fordi jeg ikke umiddelbart er indstillet på at arbejde med mine læringsstile

3. Kollektivt udbytte af læringsstils-testen mv. - hele holdet

Mht. det kollektive eller teammæssige udbytte af læringsstils-testen mv. er forholdet mellem de studerendes rapporterede udbytte og det udbytte undervisernes forventede nogenlunde som det var tilfældet for det individuelle udbytte. Ligeledes er de studerende også her overvejende enige i deres evaluering (jf. forrige kapitel). Således afspejler de studerendes svar undervisernes forventninger på fire punkter, mens dette ikke er tilfældet på to punkter, og der er et enkelt spørgsmål, som deler de studerende i to markante lejre (jf. figur 3 og tabel 3a nedenfor).

Ses der på de typer af kollektivt udbytte som størstedelen af de studerende erklærer sig enige i at have opnået, og hvor der således er overensstemmelse mellem undervisernes forventninger og studerendes individuelle udbytte (66-89%, overensstemmelse), findes (i stigende orden):

- At de studerende mener at have udviklet deres teammæssige kompetencer gennem den måde de har brugt deres viden om læringsstile og egne profiler på i forbindelse med teamarbejdet (spørgsmål 7).
- At studerende har opnået en bedre forståelse af de andre teammedlemmer når de reflekterede over læringsstilene (spørgsmål 5).
- At teammedlemmer har oplyst hinanden om deres læringsstils-profiler (spørgsmål 1).
- At studerende *ikke* har følt sig låst og forpligtet til at påtage sig bestemte roller i teamet på baggrund af deres læringsstils-profiler. (spørgsmål 6).

Et uddybet eksempel på hvorledes læringsstiltesten og gruppedannelsen påvirker teamarbejdet positivt/øger de studerendes teammæssige kompetencer gives af nedenstående citat fra en eksamensopgave i psykologiske test:

Citatuddrag fra eksamensopgave i psykologiske tests, 1. semester, efterår 2007:

I forhold til min egen studiegruppe, har det været en gruppe med god dynamik. Vi er forskellige personer med meget forskellige tilgange til både teori og empiri, hvilket medfører en god konstruktiv debat, samtidig med et produktivt arbejde. Jeg synes specielt det har været en god måde, at starte studiet på, idet man ikke selv har skullet sammensætte sin studiegruppe. Hvis dette havde været tilfældet ville man højst sandsynligt have gået efter at komme i gruppe med folk, som man har det godt socialt med. Som sagt tidligere søger mennesket generelt tryghed, derfor vil det være en naturlig reaktion, at søge ind i en gruppe med folk man har snakket med. Det er dog langt fra den bedst løsning, fordi niveauet i en sådan studiegruppe nemt kan blive sænket, da man muligvis ikke kommer med samme professionelle tilgang end ellers .

Ved at vi nu ikke selv direkte havde indflydelse på vores gruppe, har dette medført at vi har haft en mere professionel tilgang til opgaverne, bl.a. har vi skrevet en gruppekontrakt og generelt været mere opsatte på at bevise noget overfor hinanden, idet vi ikke kendte hinanden særlig godt. Derfor har det givet os et mere realistisk billede af hvordan gruppearbejde kan forekomme i erhvervslivet, hvor man ikke selv kan vælge sine kollegaer. Samtidig har læringsstiltesten også givet mig en ide om hvilke lærings metoder jeg er stærk i. Dette har givet mig en stor selvtillid, idet jeg nu kan se, hvor jeg personligt er stærk og hvor jeg ikke er det. Det er godt at få en bekræftelse af hvad man er god til og på hvilke punkter man kan udvikle sig ud fra. Selvtillid vil ifølge Coopersmith (1967) (Zhang & Sternberg, 2001) medfører at man på undervisningsplan vil klare sig bedre hvis man har en høj selvtillid, fordi man tror på tingene og derved ikke giver så nemt op. Så læringsstilen har for mig generelt kun været en positiv ting.

Det ene spørgsmål, der deler de deltagende studerende i to lejre er teams kun anvendte deres viden om læringsstile (ikke profilerne) i team-proces (spørgsmål 3).

Ses der på de typer af kollektivt udbytte studerende angiver *ikke* at have opnået, og hvor der således er uoverensstemmelse med undervisernes forventninger (74-83% uoverensstemmelse), findes:

- I mit team brugte vi aktivt læringsstils-profilerne i vores team-proces (spørgsmål 2).

- I mit team beskæftigede vi os med teammedlemmernes læringsstile gennem hele semestret (spørgsmål 4).

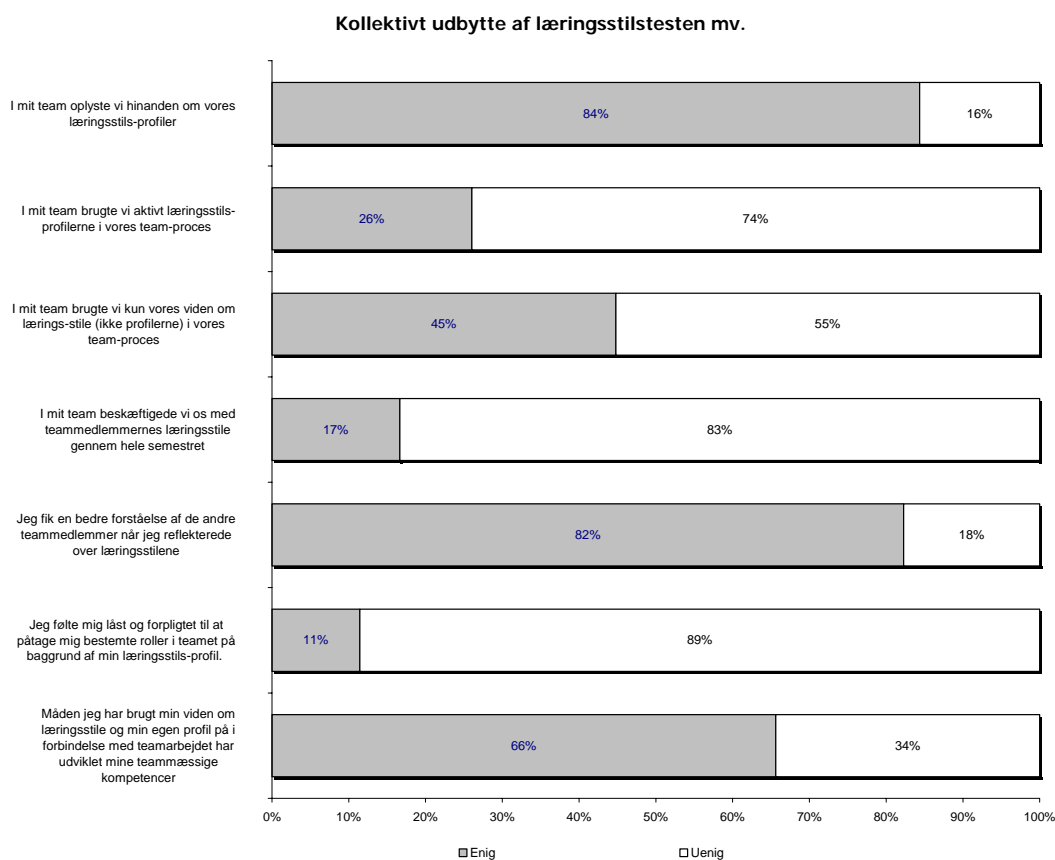
I de to fokusgruppinterviews, uddybede deltagerne hvad de mente lå til grund for at 84% oplyste hinanden om deres læringsstils-profiler i teams'ne, men at 74% mente at de ikke havde brugt profilerne aktivt. Interviewdeltagerne forklarede således at de fandt testen relevant, men at generel tidsmangel var grunden til den manglende aktive brug. De mente, at de i forvejen havde meget travlt, de økonomiske opgaver var i hovedfokus og der blev ikke lagt op til brugen af testen i psykologidelen af 1. semester. De udtrykte stor ærgrelse over dette forhold, da de mente at testen hvis den var blevet fremlagt som et muligt konfliktredskab for gruppen og en hjælp til den selvrefleksive del af studiet, ville have hjulpet og inspireret mange studerende.

Tabel 3b, der viser fordelingen af de studerende på et "kollektivt udbytte"-indeks, afspejler med gennemsnitsindekset for alle studerende på 4,1, at overensstemmelse mellem de studerende opnåede kollektive udbytte og undervisernes forventninger er moderat, som det var tilfældet med det individuelle udbytte.

Syv studerende gav åbne kommentarer omkring det kollektive udbytte, som er en blanding af positive og negative (jf. tabel 3c). Det skal bemærkes at kommentarerne ikke fortæller meget.

Anbefaling

At der i undervisningen fokuseres mere explicit på læringsstilenes anvendelsesmuligheder i forhold til "teamproces" samt teamprocesser og gruppearbejde i det hele taget⁶



Figur 3. Procentvis fordeling af hele holdets svar på spørgsmål vedrørende det kollektive(teammæssige) udbytte af læringsstilstesten mv. (N=96)

⁶ Dette er ikke realistisk indenfor rammerne af det nuværende fag psykologiske tests.

Tabel 3a. *Relativ og absolut fordeling af holdet svar på spørgsmål vedrørende det kollektive (teammæssige) udbytte af læringsstilstesten mv. (N=96)*

Kollektivt udbytte af læringsstilstesten mv.	Enig		Uenig	
1. I mit team oplyste vi hinanden om vores læringsstils-profiler	84%	81	16%	15
2. I mit team brugte vi aktivt læringsstils-profilerne i vores team-proces	26%	25	74%	71
3. I mit team brugte vi kun vores viden om lærings-stile (ikke profilerne) i vores team-proces	45%	43	55%	53
4. I mit team beskæftigede vi os med teammedlemmernes læringsstile gennem hele semestret	17%	16	83%	80
5. Jeg fik en bedre forståelse af de andre teammedlemmer når jeg reflekterede over læringsstilene	82%	79	18%	17
6. Jeg følte mig låst og forpligtet til at påtage mig bestemte roller i teamet på baggrund af min læringsstils-profil.	11%	11	89%	85
7. Måden jeg har brugt min viden om læringsstile og min egen profil på i forbindelse med teamarbejdet har udviklet mine teammæssige kompetencer	66%	63	34%	33

Tabel 3b. *Studerendes absolutte fordeling samt gennemsnit på kollektivt udbytte-indeks^a (N=96)*

Indeksværdier – kollektivt udbytte	Antal studerende (frekvens)	Gennemsnit (N=96)
0	0	4,2
1	2	
2	10	
3	20	
4	24	
5	22	
6	12	
7	6	

Note a. Indeks dannet som antal enige på spørgsmål 1, 2, 4, 5 og 7 + antal uenige på spørgsmål 3 og 6, da dette angiver ”graden af enighed” (overensstemmelse om man vil) med det kollektive udbytte, underviserne ønskede at opnå hos de studerende med forløbet.

Tabel 3c. Uddybende kommentarer vedrørende det kollektive udbytte af læringsstiltesten mv. (N=7)

Studerende ⁷ (teammедlemmer i denne tabel)	Kommentar omkring det kollektive (teammæssige) udbytte af læringsstiltesten mv.
?	Jeg fik en bedre forståelse af de andre medlemmer, men synes ikke altid deres egen vurdering og svar stemte overens med den måde, jeg ville vurdere dem. To havde fx skrevet, at de var meget lovgivende, men de var faktisk meget diplomatiske og næsten tilbageholdende.
6 (i team med 22)	Låst er et stærkt ord at bruge, men i hvert fald stemte rollefordelingen i gruppen overens med vores læringsstile.
9	Uden vi rigtig har snakket om det, har det jo alligevel brugt det på en måde.
22 (i team med 6)	Som sagt har vores gruppe haft mange knudepunkter og efter et stykke tid holdte vi bare "pinen" ud, for at få lavet det som vi skulle. Jeg fungerer super godt med hele gruppen, men i professionel henseende er det bare for mange meningsløse diskussioner, som til sidst dræner en, så man bare venter på at komme i en ny gruppe!
52	vi har ikke delt profiler - men det har nok præget vores alle arbejdsmetoder
79	Som tidligere nævnt, som bliver man opmærksom på at det er helt naturligt at vi har forskellige måder at tænke på. Det er det eneste vi har brugt i gruppen.
150	vi beskæftigede os mest med læringsstils-profilerne i starten af semesteret

⁷ Id-nummer genereret således at den interesserede læser kan krydsreferere enkelte studerendes kommentarer gennem hele rapporten, men ikke identificere den enkelte studerende.

4. Opdelt på HAP-hold

Som en del af analysen af de kvantitative evalueringsresultater, blev desuden gennemført en simpel stratificering mht. hold, således at både den relative fordeling af spørgsmålene omkring teamdannelsesforløbet, det individuelle og det kollektive udbytte af læringsstils-testen mv. og indeksberegningerne for samme fremstår således at de kan sammenlignes mellem de tre hold; HAP101, HAP102 og HAP103.

På det mest overordnede plan, ses en enkelt bemærkelsesværdi tendens, nemlig at HAP102 henover teamdannelsesspørgsmålene har den laveste grad af overensstemmelse med det faktiske forløb, og henover både individuelt og kollektivt udbytte har den laveste grad af overensstemmelse mellem deres udbytte og det forventede udbytte – i forhold til HAP101 og HAP103. Da holdene er sammensat tilfældigt som de første xx teams osv. Kunne dette være et resultat af holdkulturer, som har udviklet sig i forskellige retninger!

Mht. forskelle mellem HAP 101 og HAP 103, er disse ikke så markante som ovennævnte forskel mellem disse to hold og HAP 102. Det kan dog bemærkes, at af HAP101 og HAP103 har HAP103 en lidt højere grad af overensstemmelse mellem det individuelle udbytte og det der var forventet, mens dette er tilfældet for HAP101 mht. det kollektive udbytte.

Teamdannelsesforløbet

Tabel 4a. *Relativ fordeling af svar på spørgsmål vedrørende teamdannelsesforløbet – opdelt på HAP-hold (N=96), hvert HAP-hold udgør 100%*

Spørgsmål vedrørende Teamdannelsesforløbet	HAP 101		HAP 102		HAP 103	
	Enig %	Uenig %	Enig %	Uenig %	Enig %	Uenig %
Jeg var tilfreds med den information jeg fik inden jeg udfyldte læringsstilsskemaet (brev fra studieleder + brev/mail fra Learning Lab)	82	18	60	40	88	12
Besvarelsesprocessen ville have gledet lettere for mig med en test jeg kunne besvare via internettet	55	45	43	57	45	55
Jeg havde ingen eller få vanskeligheder ved at udfylde skemaet	79	21	73	27	91	9
Tolkningsmanualen gav mig en god forståelse af min læringsstils-profil	85	15	70	30	85	15
Jeg fik en uddybet forståelse af min læringsstils-profil gennem undervisningen	88	12	70	30	85	15
For mig kunne det have været det samme om det var ud fra læringsstile eller bare tilfældigt at vi blev sat i grupper	12	88	50	50	21	79
Jeg synes det var forvirrende at testen både bruges til teamdannelse og som pensum i faget psykologiske tests	6	94	10	90	18	82

Tabel 4b. Studerendes absolutte fordeling samt gennemsnit på teamdannelseindeks^a (N=96)- Opdelt på HAP-hold

HAP	Indeksværdier – Teamdannelse								Teamets indeks-gennemsnit	Antal deltagende HAP-medlemmer
	0	1	2	3	4	5	6	7		
101			1		3	6	20	3	5,6	33
102		1	3	4	3	8	7	4	4,7	30
103					5	9	12	7	5,6	33

Note a. Indeks dannet som antal enige på spørgsmål 1, 3, 4 og 5 + antal uenige på spørgsmål 2, 6 og 7, da dette angiver ”graden af enighed” (eller tilfredshed om man vil) med det faktiske teamdannelsesforløb.

Individuelt udbytte af læringsstiltesten mv.

Tabel 4c. Relativ fordeling af svar på spørgsmål vedrørende det individuelle udbytte af læringsstiltesten mv. – opdelt på HAP-hold (N=96), Hvert HAP-hold udgør 100%

Spørgsmål vedrørende Individuelt udbytte af læringsstiltesten mv.	HAP 101		HAP 102		HAP 103	
	Enig %	Uenig %	Enig %	Uenig %	Enig %	Uenig %
Jeg er blevet bevidst om mine stærke og svage læringsstile	79	21	70	30	82	18
Min viden om mine egne læringsstile gør at jeg bedre forstår mine læreprocesser	70	30	53	47	70	30
Jeg fokuserer mest på at arbejde med mine svage læringsstile	21	79	27	73	24	76
Jeg har aktivt brugt min viden om mine egne læringsstile i min forberedelse til undervisning	18	82	7	93	18	82
Jeg har aktivt brugt min viden om mine egne læringsstile i undervisningen	24	76	7	93	39	61
Min viden om læringsstile har givet mig en bedre forståelse af mine medstuderendes forskellige måder at tænke på	94	6	97	3	100	0
Jeg har også brugt min viden om læringsstile udenfor studiet	42	58	43	57	64	36
Jeg føler mig på baggrund af læringsstiltesten bedre læringsmæssigt klædt på til mit studium	67	33	40	60	64	36

Tabel 4d. Studerendes absolutte fordeling samt gennemsnit på individuelt udbytte-indeks^a (N=96) Opdelt på HAP-hold

HAP	Indeksværdier – Teamdannelse								Teamets indeks-gennemsnit	Antal deltagende HAP-medlemmer
	0	1	2	3	4	5	6	7		
101		2	2	4	10	7	7	1	4,3	33
102	1	1	4	9	10	2	3		3,5	30
103			5	3	7	9	7	2	4,5	33

Note a. Indeks dannet som antal enige på spørgsmål 1, 2, 4, 5, 6 og 8 + uenig på spørgsmål 3 (spørgsmål 7 udeladt), da dette angiver ”graden af enighed” (overensstemmelse om man vil) med det individuelle udbytte, underviserne ønskede at opnå hos de studerende med forløbet.

Kollektivt udbytte af læringsstiltesten mv.

Tabel 4e. Relativ fordeling af svar på spørgsmål vedrørende det kollektive (teammæssige) udbytte af læringsstiltesten mv – opdelt på HAP-hold (N=96), Hvert HAP-hold udgør 100%

Spørgsmål vedrørende kollektivt (teammæssigt) udbytte af læringsstiltesten mv.	HAP 101		HAP 102		HAP 103	
	Enig %	Uenig %	Enig %	Uenig %	Enig %	Uenig %
I mit team oplyste vi hinanden om vores læringsstils-profiler	88	12	80	20	85	15
I mit team brugte vi aktivt læringsstils-profilerne i vores team-proces	33	67	17	83	27	73
I mit team brugte vi kun vores viden om lærings-stile (ikke profilerne) i vores team-proces	27	73	47	53	61	39
I mit team beskæftigede vi os med teammedlemmernes læringsstile gennem hele semestret	18	82	3	97	27	73
Jeg fik en bedre forståelse af de andre teammedlemmer når jeg reflekterede over læringsstilene	82	18	80	20	85	15
Jeg følte mig låst og forpligtet til at påtage mig bestemte roller i teamet på baggrund af min læringsstils-profil.	6	94	20	80	9	91
Måden jeg har brugt min viden om læringsstile og min egen profil på i forbindelse med teamarbejdet har udviklet mine teammæssige kompetencer	73	27	57	43	67	33

Tabel 4f. Studerendes absolutte fordeling samt gennemsnit på kollektivt udbytte-indeks^a (N=96) Opdelt på HAP-hold

HAP	Indeksværdier – Teamdannelse								Teamets indeksgennemsnit	Antal deltagende HAP-medlemmer
	0	1	2	3	4	5	6	7		
101			3	4	8	8	8	2	4,6	33
102		2	4	7	8	7	1	1	3,7	30
103			3	9	8	7	3	3	4,2	33

Note a. Indeks dannet som antal enige på spørgsmål 1, 2, 4, 5 og 7 + antal uenige på spørgsmål 3 og 6, da dette angiver "graden af enighed" (overensstemmelse om man vil) med det kollektive udbytte, underviserne ønskede at opnå hos de studerende med forløbet.

5. Indeksfordelinger opdelt på teams

Som yderligere specificering af analysen af de kvantitative evalueringresultater, blev også gennemført en simpel stratificering af de tre indeksfordelinger og gennemsnit (teamdannelse, individuelt og kollektiv udbytte) mht. teams.

I tabel 5a-5c, ses således hvorledes indeksgennemsnit varierer mellem teams og hvor meget medlemmerne af de enkelte teams spreder sig henover de mulige indeksværdier i deres tilslutning til de tre områder, således ses:

- At gennemsnit på teamdannelsesindekset varierer fra 4,0 til 6,2 mellem teams'ne samt at 16 af 24 teams er ret enige i deres tilslutning til teamdannelsesforløbet (varierer indenfor 1-3 indeksværdier).
- At gennemsnit på ”individuelt udbytte”-indekset varierer fra 2,5 til 6,0 mellem teams'ne og således er mere spredt ud end teamdannelsesindekset. Også spredningen indenfor de enkelte teams er større her end for teamdannelsesindekset, idet kun 13 af 24 teams holder sig indenfor 3 indeksværdier blandt teammedlemmerne.
- At gennemsnit på ”kollektivt udbytte”-indekset varierer fra 2,7 til 6,0 2,5 til 6,0 mellem teams'ne og ligner således ”individuelt udbytte”-indekset. Her er spredningen indenfor de enkelte teams større end for de to andre indekser, idet kun 9 af 24 teams holder sig indenfor 3 indeksværdier blandt teammedlemmerne.

Teamdannelsesforløbet

Tabel 5a. Studerendes absolutte fordeling samt gennemsnit på teamdannelsesindeks^a (N=96)- Opdelt på Teams

Team	Indeksværdier – Teamdannelse								Teamets indeks-gennemsnit	Antal deltagende teammedlemmer
	0	1	2	3	4	5	6	7		
A						1	2	1	6,0	4
B						1	3		5,8	4
C					2	1	2		5,0	5
D						1	3		5,8	4
E							4		6,0	4
F			1				2	1	5,3	4
G					1	1	3		5,4	5
H						1	1	1	6,0	3
I				1		1	1		4,7	3
J					1		1	1	5,7	3
K			1		1	1	1		4,3	4
L			1	1		1	1		4,0	4
M				1		1	2	1	5,4	5
N			1			1		1	4,7	3
O				1		3			4,5	4
P		1			1		1	1	4,5	4
Q						1	3		5,8	4
R						1	2	2	6,2	5
S					1	1	2		5,3	4
T					1		2	1	5,8	4
U					1	3	1		5,0	5
V						2		2	6,0	4
W					1	1	1	2	5,8	4
X					1		1		5,0	4

Note a. Indeks dannet som antal enige på spørgsmål 1, 3, 4 og 5 + antal uenige på spørgsmål 2, 6 og 7, da dette angiver ”graden af enighed” (eller tilfredshed om man vil) med det faktiske teamdannelsesforløb.

Individuelt udbytte af læringsstiltesten mv.

Tabel 5b. Studerendes absolutte fordeling samt gennemsnit på individuelt udbytte-indeks^a (N=96)-
Opdelt på Teams

Team	Indeksværdier – Teamdannelse								Teamets indeks- gennemsnit	Antal deltagende teammedlemmer
	0	1	2	3	4	5	6	7		
A				2	1		1		4,0	4
B						1	2	1	6,0	4
C			1	1	1	1	1		4,0	5
D				1	3				3,8	4
E					2	1	1		4,8	4
F		2				2			3,0	4
G					2	2	1		4,8	5
H			1		1		1		4,0	3
I				1	1		1		4,3	3
J	1				2				2,7	3
K			1		3				3,5	4
L				2	1		1		4,0	4
M				2	2	1			3,8	5
N			1	1			1		3,7	3
O			2	2					2,5	4
P		1		1	1	1			3,3	4
Q			1	1	1	1			3,5	4
R					1	1	2	1	5,6	5
S			1		1	1	1		4,3	4
T				1	2		1		4,3	4
U			1		1	3			4,2	5
V			1			1	1	1	5,0	4
W			1	1		1	2		4,4	5
X					1	1			4,5	2

Note a. Indeks dannet som antal enige på spørgsmål 1, 2, 4, 5, 6 og 8 + uenig på spørgsmål 3 (spørgsmål 7 udeladt), da dette angiver "graden af enighed" (overensstemmelse om man vil) med det individuelle udbytte, underviserne ønskede at opnå hos de studerende med forløbet.

Kollektivt udbytte af læringsstiltesten mv.

Tabel 5c. Studerendes absolutte fordeling samt gennemsnit på kollektivt udbytte-indeks^a (N=96)-
Opdelt på Teams

Team	Indeksværdier – Teamdannelse							Teamets indeks- gennemsnit	Antal deltagende teammедlemmer	
	0	1	2	3	4	5	6			7
A				1	1	1	1		2,5	4
B							4		5,0	4
C			1	1	2	1			3,2	5
D				1	3				2,8	4
E			1			1	1	1	3,5	4
F			1	1		1	1		2,5	4
G					1	4			2,8	5
H					1		1	1	4,3	3
I				2			1		3,3	3
J		1			1	1			2,7	3
K		1	1	1	1				2,5	4
L				1	2	1			3,5	4
M				1	2	1		1	3,0	5
N			1		1	1			3,7	3
O			1		1	2			3,5	4
P			1	2		1			2,3	4
Q			1	2		1			2,8	4
R				1	2	1		1	3,8	5
S			2	2					2,0	4
T					2	2			4,5	4
U				3	1	1			2,8	5
V				1	2			1	4,5	4
W					1		3	1	4,2	5
X						2			5,0	2

Note a. Indeks dannet som antal enige på spørgsmål 1, 2, 4, 5 og 7 + antal uenige på spørgsmål 3 og 6, da dette angiver "graden af enighed" (overensstemmelse om man vil) med det kollektive udbytte, underviserne ønskede at opnå hos de studerende med forløbet.

Appendiks 1 – Teamdannelsesforløbet på 1. semester

10/8 Studerende modtager velkomstbrev fra studieleder. Her i inkluderet en kortfattet beskrivelse af formålet med læringsstilstestning i forhold til teamdannelse samt oplysning om at de vil modtage testmateriale fra CBS LL. (Studieleder/Tine)

13/8 Studerendes adresser samt CBS-email modtages på LL og behandles

13/8 – 15/8 Studerende modtager læringsstilstest test pr. brev samt pr. email

21/8 – 27/8 Testbesvarelser tastes & Individuelle læringsstilprofiler genereres

27/8 Team dannes (i samarbejde med studiesekretær) og formidles til undervisere på åbningskonference

27/8 – 2/9 Formidlingsmateriale til teamopdeling genereres

3/8 Studerende modtager individuelle læringsstils-profiler + tolkningspapir pr. email

4/8 – formiddag: studerende inddeles i team

4/8 – eftermiddag: testens teoretiske baggrund, anvendelsesmuligheder mv., gruppedannelseskriterier osv. præsenteres for studerende som del af ”psykologiske tests” – *Bemærk, her er faget tildelt en ”extra” lektion fra åbningskonferencen til anvendelsesmuligheder af profil*

Herefter følger 2 undervisningsgange i faget psykologiske test, hvor testen inddrages i det faglige indhold.

Appendiks 2. Udsendelsesmails til de studerende

Invitation udsendt d. 7. december 2007

Kære HA (psych.) studerende,

Da det er første gang læringsstils-testningen og teamdannelsesforløbet er gennemført i forbindelse med et fag (psykologiske test) og på denne måde, gennemfører Learning Lab i samarbejde med studienævnet denne evaluering af forløbet.

Evalueringen har til formål at evaluere det individuelle og kollektive udbytte af forløbet, og har 2 dele: Først denne spørgeskemaundersøgelse som følges af et antal fokusgruppe-interviews.

Vi håber du vil deltage i evalueringen.

Du deltager ved at klikke på linket

[SURVEY_LINK]

Med venlig hilsen

Mia Thomsen
EvalueringEnheden
CBS Learning Lab

1. rykkermail

Date: Fri, 14 Dec 2007 14:23:05 +0100

From: survey@enalyzer.com

Subject: Evaluering af teamdannelsesforløbet på 1. semester (Rykker)

To: lean07ab@student.cbs.dk

Kære HA (psych.) studerende,

For en uge siden sendte vi dig et link til evalueringsskemaet til evaluering af teamdannelsesforløbet på første semester. Da du endnu ikke har givet din evaluering, beder vi dig endnu en gang deltage med en besvarelse.

Det er vigtigt at så mange som muligt giver deres evaluering af forløbet, da det er første gang forløbet er gennemført på denne måde og vi således har brug for viden til videreudvikling af forløbet.

Evalueringen gennemføres af Learning Lab i samarbejde med studienævnet, og har til formål at evaluere det individuelle og kollektive udbytte af forløbet.

Vi håber du vil deltage i evalueringen. Du deltager ved at klikke på linket

<http://survey.enalyzer.com/?Pid=v3t7ttiv&Rid=ret4kuq2>

Med venlig hilsen

Mia Thomsen
EvalueringEnheden
CBS Learning Lab

2. rykker mail

Kære HA (psych.) studerende,

For knapt 14 dage siden sendte vi dig et link til evalueringsskemaet til evaluering af teamdannelsesforløbet på første semester. Da du endnu ikke har givet din evaluering, beder vi dig endnu en gang om at besvare evalueringen.

Det er vigtigt at så mange som muligt giver deres evaluering af forløbet, da det er første gang forløbet er gennemført på denne måde og vi således har brug for viden til videreudvikling af forløbet.

Evalueringen gennemføres af Learning Lab i samarbejde med studienævnet, og har til formål at evaluere det individuelle og kollektive udbytte af forløbet.

Vi håber du vil deltage i evalueringen.


[SURVEY_LINK]

Med venlig hilsen

Mia Thomsen
EvalueringEnheden
CBS Learning Lab

Appendiks 3. Undersøgelsens fysiske udseende

http://survey.analyzer.com/?pw=true&projectId={482D3185-4BC8-4268-98B5-FCDB754A9502}&curNo=1&qN ...



Copenhagen Business School
1917 - 2007

0% 100%

Evaluering af teamdannelsesforløbet på 1. semester HA (psych), 2007

Evalueringen er opdelt i tre hovedemner: Teamdannelsesforløbet, dit individuelle udbytte af læringsstiltesten mv samt det kollektive udbytte af læringsstiltesten mv. Under hvert emne er en række spørgsmål formuleret som udsagn, som du besvarer ved at angive om du er enig eller uenig i hvert enkelt udsagn.

Har du yderligere kommentarer til de tre overordnede emner, kan du skrive disse i efter udsagnene under hvert emne.

Teamdannelsesforløbet

	Enig	Uenig
Jeg var tilfreds med den information jeg fik inden jeg udfyldte læringsstilsskemaet (brev fra studieleder + brev/mail fra Learning Lab)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Besvarelsesprocessen ville have gledet lettere for mig med en test jeg kunne besvare via internettet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg havde ingen eller få vanskeligheder ved at udfylde skemaet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tolkningsmanualen gav mig en god forståelse af min læringsstils-profil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg fik en uddybet forståelse af min læringsstils-profil gennem undervisningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
For mig kunne det have været det samme om det var ud fra læringsstile eller bare tilfældigt at vi blev sat i grupper	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg synes det var forvirrende at testen både bruges til teamdannelse og som pensum i faget psykologiske tests	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Evt. uddybende kommentarer omkring forløbet...:

<< Start forfra Hjælp >>

Side 1 af 6



**Copenhagen
Business School**
1917 - 2007

0% 100%

Individuelt udbytte af læringsstiltesten mv.

	Enig	Uenig
Jeg er blevet bevidst om mine stærke og svage læringsstile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min viden om mine egne læringsstile gør at jeg bedre forstår mine læreprocesser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg fokuserer mest på at arbejde med mine svage læringsstile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har aktivt brugt min viden om mine egne læringsstile i min forberedelse til undervisning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har aktivt brugt min viden om mine egne læringsstile i undervisningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min viden om læringsstile har givet mig en bedre forståelse af mine medstuderendes forskellige måder at tænke på	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har også brugt min viden om læringsstile udenfor studiet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler mig på baggrund af læringsstiltesten bedre læringsmæssigt klædt på til mit studium	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Evt. uddybende kommentarer omkring det individuelle udbytte...:

<<

Start forfra

Hjælp

>>



0% 100%

Kollektivt udbytte af læringsstiltesten mv.

	Enig	Uenig
I mit team oplyste vi hinanden om vores læringsstils-profiler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I mit team brugte vi aktivt læringsstils-profilerne i vores team-proces	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I mit team brugte vi kun vores viden om lærings-stile (ikke profilerne) i vores team-proces	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I mit team beskæftigede vi os med teammedlemmernes læringsstile gennem hele semestret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg fik en bedre forståelse af de andre teammedlemmer når jeg reflekterede over læringsstilene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg følte mig låst og forpligtet til at påtage mig bestemte roller i teamet på baggrund af min læringsstils-profil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Måden jeg har brugt min viden om læringsstile og min egen profil på i forbindelse med teamarbejdet har udviklet mine teammæssige kompetencer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Evt. uddybende kommentarer omkring det kollektive udbytte...:

<<

Start forfra

Hjælp

>>

http://survey.analyzer.com/?pw=true&projectId={482D3185-4BC8-4268-98B5-FCDB754A9502}&curNo=1&q...



Copenhagen Business School
1917 - 2007

0% 100%


Vil du deltage i et uddybende fokusgruppeinterview i perioden 16. januar – 10. februar 2008

ja	<input type="radio"/>
nej	<input type="radio"/>

<< Start forfra Hjælp >>

Side 4 af 6

http://survey.analyzer.com/?pw=true&projectId={482D3185-4BC8-4268-98B5-FCDB754A9502}&curNo=1&q...



Copenhagen Business School
1917 - 2007


0% 100%

Angiv det telefonnummer du kan træffes på for at aftale nærmere om interview


<< Start forfra Hjælp >>

Side 5 af 6

http://survey.analyzer.com/?pw=true&projectId={482D3185-4BC8-4268-98B5-FCDB754A9502}&curNo=1&q...



**Copenhagen
Business School**
1917 - 2007



0% 100%

Tak for din deltagelse

Tryk på AFSLUT knappen - og du vil komme tilbage til CBS' startside.

<< Start forfra Hjælp Afslut

Side 6 af 6

Appendiks 4. Interviewguide – fokusgrupper

Opsamling på data:

96 besvarelser ud af 124 = 77%

Individuelt udbytte:

- 77% er blevet bevidst om stærke og svage læringstile
- 65% har fået en bedre forståelse af deres egne læreprocesser
- **76% arbejder ikke mest med deres svage stile** (*udddykning: Hvorfor ikke? – Hvad arbejder de så med?*)
- 85% har ikke brugt deres stile til forberedelse af undervisningen
- 76% har ikke aktivt brugt deres viden om stilene i undervisningen
- 97% har fået en bedre forståelse af deres medstuderende måder at tænke på.
- 50% har også brugt denne viden udenfor studiet.
- 57% føler sig bedre klædt på til deres studium pga stilene.

Kollektivt udbytte:

- **84% oplyste hinanden om deres læringsstilsprofiler,**
- **men 74% brugte dem ikke aktivt.** (*Hvad skulle der til for at de ville gøre det? – hvis de overhovedet synes det er relevant? – Og hvis de ikke synes det er relevant: hvorfor ikke?*)
- 45% brugte deres viden om læringsstilene i deres teamproces.
- **17% beskæftigede sig med teamets læringsstile gennem hele semestret,**
- **men 81% fik en bedre forståelse for af de andre medlemmer når de reflekterede over læringsstilene.** (*Hvad skulle der til for at de ville gøre det? – hvis de overhovedet synes det er relevant? – Og hvis de ikke synes det er relevant: hvorfor ikke?*)
- 89% følte sig ikke låst eller forpligtet til at påtage sig bestemte roller.
- **66% mener at deres teammæssige kompetencer er blevet styrket af at arbejde med læringsstilene.** (*Uddykning: På hvilke måder? – de fleste har jo netop ikke brugt redskabet aktivt*)

Teamdannelsesforløbet:

- 77% var tilfreds med informationerne inden de udfyldte skemaet
- **48% var ikke blevet gladere for en Internet version af testen** (*Uddykning: hvad der ville være BEDRE med en internet version*)
- 81% havde ikke problemer med at udfylde skemaet
- 80% fik god forståelse af tolkningsmanualen
- og 81% fik en uddybet forståelse af undervisningen
- **73% var ikke enig i at man bare kunne have sat folk tilfældigt i grupper** (*udddykning: hvorfor IKKE*)
- 89% var ikke forvirrede af at teamdannelsen blev brugt til gruppedannelsesproces og i faget.