

Guide til dannelse af funktionelle studenterteams baseret på læringsstile

Denne guide er tænkt som et inspirations- og arbejdsblad for studieledere, semester- eller fagansvarlige, som er involveret i at skulle danne funktionelle studenterteams baseret på læringsstile.

Papiret indeholder:

- 1) En række overvejelser omkring valg og design af teamdannelseskriterier.
- 2) En beskrivelse af kriterier for teamdannelse baseret på heterogenitet i læringsstile (alle 14 stile), som anvendes på HA(psyk).
- 3) En beskrivelse af selve arbejdsproceduren i teamdannelsen vha. heterogenitetskriterierne i pkt. 2.
- 4) Inspiration til, hvordan de resulterende teams meddeles til studerende.
- 5) Referencer og links til litteratur, der omhandler teamdannelsen i pkt. 2.

Opstilles alternative teamdannelseskriterier, modtager CBS Learning Lab meget gerne en beskrivelse af formålet med teamdannelsen og selve kriterierne, således at dette blad løbende kan udbygges med alternative kriterier. **Mail til:** tn.ll@cbs.dk

1. Overvejelser omkring valg og design af teamdannelseskriterier

Mulighederne for at opstille kriterier for dannelse af funktionelle studenterteams baseret på læringsstile er mange. Der er således en række overvejelser og beslutninger, som må tages af studieledere, semester- eller fagansvarlige, som ønsker at danne studenterteams baseret på læringsstile. Der bør i hvert enkelt tilfælde først overvejes og tages beslutninger omkring:

- **Formålet med teamdannelsen.** Hvorfor skal der dannes studenterteams, og hvad skal de studerendes udbytte af det være?

Når formålet med teamdannelsen er klart defineret, vil dette kunne inddrages i overvejelser og beslutninger omkring:

- **Overordnet strategi.** Skal teamdannelsen baseres på læringsstilmæssig heterogenitet eller homogenitet?
- **De specifikke kriterier.** Skal kriterierne for teamdannelsen baseres på alle 14 læringsstile eller på et bestemt udsnit af læringsstilerne? – og i givet fald hvilke?

Kriterier for dannelse af funktionelle studenterteams (arbejds-/studieteams) baseret på læringsstile, kan overordnet set opstilles ud fra et ønske om stilmæssig homogenitet eller stilmæssig heterogenitet i de enkelte teams. Desuden kan kriterierne baseres på et varierende antal og udsnit af de i alt 14 læringsstile, der indgår i læringsstils-profilerne. Variationsmulighederne i teamdannelseskriterierne er således mange, og valgene må for det specifikke studieprogram eller fag baseres på formålet med den aktuelle teamdannelse.

Valget af stilmæssig homogenitet eller heterogenitet som det overordnede princip for teamdannelse hænger sammen med formålet med teamdannelsen på flere måder.

Er det, der ønskes fremmet med teamdannelsen, først og fremmest:

- a) *En særlig arbejdsform eller særlige kognitive processer?* Det kunne f.eks. være, at der ønskes dannet særligt innovative og kreative teams. Eller det kunne være, at der ønskes teams, der skal gennemføre en bestemt defineret arbejdsopgave vha. bestemte og definerede arbejdsmetoder og inden for et afgrænset og kendt stofområde. I begge tilfælde vil der være tale om at danne teams ud fra et homogenitetsprincip. Der vil desuden også i højere grad være tale om en udvælgelsesproces blandt en gruppe studerende, end der er tale om, at det er muligt at danne teams af alle studerende i en gruppe, idet kun nogle studerende vil møde kriterierne.
- b) *Udvikling af arbejdsformer og teamkompetencer (læring)?* Det kunne f.eks. være, at der ønskes faciliteret en mere *all-round* tilgang til den forestående opgave eller projekt via forskellige foretrukne måder at tænke på, for på denne måde at højne niveauet af faglige diskussioner og muligvis også det faglige produkt. Eller det kunne være, at der ønskes faciliteret en højere grad af forståelse og tolerance i forhold til teammedlemmernes forskellige foretrukne måder at tænke og arbejde og måske dermed forbedret samarbejde? I begge tilfælde vil der være tale om at danne teams ud fra et heterogenitetsprincip.
- c) *En afspejling af de læringsstilmæssige forskelligheder, der findes i såkaldt "naturlige teams"* (hermed menes teams dannet efter tilfældighedsprincip eller det, at teammedlemmerne kender og kan lide hinanden som personer)? I så fald er det måske ikke så meget teamdannelse som teamudvikling vha. læringsstile¹, der skal sættes på.

Valget af, hvor mange og hvilke læringsstile teamdannelseskriterierne skal baseres på, afhænger også af formålet med teamdannelsen, men på et mere konkret plan. Først og fremmest må der tages udgangspunkt i valget mellem heterogenitet og homogenitet som det bærende princip for teamdannelsen. Dernæst må der tages stilling til, hvor mange af de 14 læringsstile der skal indgå i kriterierne for teamsammensætning. Variationsmulighederne er rigtig mange, og valgene må for det specifikke studieprogram eller fag baseres på formålet med den aktuelle teamdannelse samt viden om de enkelte stile.

Det er desværre ikke muligt at give generelle retningslinier på dette punkt, men der kan hentes inspiration i den argumentation og de kriterier, der er blevet anvendt på 1. semester af HA(psyk)-studiet, 2007 og 2008 (jf. afsnit 2).

2. Teamdannelseskriterier baseret på diversitet i læringsstile

De teamdannelseskriterier, der beskrives i dette afsnit, er i anvendelse ved studiestart på HA(psyk) ved CBS.

¹ CBS LL gennemfører i efteråret 2009/foråret 2010 projekter mhp. udvikling af en række materialer omkring "teamproces-arbejde vha. læringsstile", som derefter vil blive tilgængelige på læringsstilshjemmesiden.

Formål & overordnet strategi

Kriterierne blev formuleret ud fra det overordnede formål at danne studenterteams ud fra kriterier, som ville fremme gruppedynamikken, således at hvert enkelt team ville bestå af studerende med forskellige foretrukne måder at tænke på i lærings- og problemløsningsituationer. Med gruppedynamik mente vi specifikt diskussioner om, hvorledes opgaver og problemstillinger skulle opfattes og løses samt i sidste ende formidles. Det blev således besluttet, at teamene skulle dannes ud fra et heterogenitetsprincip, idet det var vores overbevisning (jf. Nielsen, Hvas & Kjærgaard, 2008), at en bred diversitet i læringsstile og de resulterende diskussioner ville facilitere:

- Udvikling af de studerendes teammæssige kompetencer og færdigheder via den induktive læringstilgang, der lå i at blive organiseret i teams på en måde, der simulerede ”virkelige teams”, hvor der samarbejdes med personer, som foretrækker at tænke, lære og problemløse på andre måder end en selv.
- En *all-round* tilgang til semestrets opgaver og dermed måske også hæve kvaliteten af teamets produkter (Drach-Zahavy & Somech, 2001).
- Forståelse af og tolerance over for teammedlemmernes anderledes måder at tænke og gribe arbejdet an på, i retning af hvad der i læringsstils-workshops er opnået med undervisere (Nielsen, 2008a).

Desuden forsøgte vi med heterogenitetsprincippet at ”indbygge” en fornuftig balance mellem møje og overskud for den enkelte studerende i team-læringsituationerne (Hermansen, 2003 (2005)). Møje i den forstand, at vi betragtede det som mere udfordrende at arbejde sammen med personer med andre læringsstile end ens egne. Overskud i den forstand, at det kunne tilføre energi at opdage, at personer med andre læringsstile end en selv kan udvide ens egen tænkning og læringsprodukter. (Nielsen, Hvas & Kjærgaard, 2008).

De specifikke kriterier

Med udgangspunkt i at vi overordnet ønskede at danne studenterteams ud fra et heterogenitetsprincip, og at vi ønskede at gøre diversiteten i læringsstile i de enkelte teams så stor som muligt mhp. at opfylde formålene med teamdannelsen, besluttede vi at inddrage alle de 14 læringsstile i kriterierne. Vi besluttede desuden at inddrage Zhang & Sternbergs (2005) tre-type opdeling af tænkestile (se nedenfor) i kriterierne på den måde, at vi ville sikre, at alle teams havde studerende med stærke stile af alle tre typer.

Zhang og Sternbergs tre-type opdeling af stile

Zhang og Sternberg (2005) definerer tre overordnede typer af stile på tværs af 10 stil-teorier vha. seks karakteristika (grad af strukturering, kognitiv kompleksitet, konformitet, styring, samt relativ værdiladning og relativ stabilitet). Kortfattet kan de tre læringsstils-typer beskrives således (jf. Nielsen, 2006b; 2008b for yderligere detaljer):

- Type 1 læringsstile (de kreative stile): At have præferencer for det ustrukturerede, det kognitivt komplekse, det nonkonforme og selvstyring. Samtidigt er denne læringsstilstype i forhold til de to andre relativt positivt værdiladet, og i forhold til type 3 stilene er denne relativt stabil. Type 1 læringsstilene er: Den lovgivende, dømmende, hierarkiske, globale og den progressive.

- Type 2 læringsstile (de analytiske stile): At have præferencer for det strukturerede, det kognitivt simple, det konforme og det autoritetsstyrede. Denne læringsstiltype er desuden i forhold til de to andre relativt negativt værdiladet, og i forhold til type 3 stilene er denne relativt stabil. Type 2 læringsstilene er: Den udøvende, monarkistiske, lokale og konservative.
- Type 3 læringsstile (de præstations- og socialt-orienterede stile): Disse stile kan, afhængigt af en opgaves krav og personlige interesser, udmøntes som enten type 1 eller type 2 stile. Denne læringsstiltype har således også i forhold til de to andre en relativt differentieret værdiladning og er relativt ustabile/fleksible. Type 3 læringsstilene er: Den oligarkiske, anarkistiske, demokratiske, internaliserende og den eksternaliserende.

Da vi ønskede kriterier, som ville give en så stor stilmæssig diversitet som muligt, og samtidig ønskede kriterier, som var lette at anvende, besluttede vi at formulere 5 prioriterede kriterier – 1 for hver af de 5 stilmæssige dimensioner i teorien om *mental self-government*, som også fremgår af læringsstils-profilen: De funktionsmæssige stile, de formmæssige stile, de niveaumæssige stile, de rækkeviddemæssige stile og de orienteringsmæssige stile (jf. også Nielsen, 2006a).

Nedenfor gengives kriterierne først i en begrundet form, således at det, vi ville opnå med hvert enkelt kriterium, fremstår i forbindelse med kriteriet. Dernæst gengives kriterierne i deres rene form, som de kan anvendes direkte til teamdannelse.

De begrundede kriterier

1. kriterium (funktionsmæssige stile):

- Den **lovgivende**, **dømmende** og **udøvende** stil bør alle være repræsenteret af studerende, der falder ind i kategorien **meget stærk** eller **stærk**
- Der bør ikke være mere end 2 af de **lovgivende** i samme gruppe

Hensigten med dette kriterium var at: Sikre, at hvert team har studerende med bestemte stærke type 1 og type 2 stile for at facilitere diversitet i den overordnede tilgang til problemløsning (fastlægge – udføre – bedømme), samt minimere konflikter omkring lederskab/beslutningstagen/ideer i teamet.

2. kriterium (niveaumæssige stile):

- Den **globale** og **lokale** stil bør begge være repræsenteret enten 1) med en ligelig fordeling af studerende, der falder ind i kategorien **meget stærk** eller **stærk**, eller 2) af studerende, der er i balance mht. disse 2 studerende (dvs. samme kategori i begge stile)

Hensigten med dette kriterium var at: Sikre, at hvert team har studerende med bestemte stærke type 1 og type 2 stile for at facilitere et både detaljeret og et mere abstrakt og overordnet niveau i teamets arbejde.

3. kriterium (orienteringsmæssige stile):

- den **konservative** og **progressive** stil bør begge være repræsenteret af studerende, der er i kategorien **middelstærk** eller **højere**

Hensigten med dette kriterium var at: Sikre, at hvert team har studerende med bestemte og relativt stærke type 1 og type 2 stile for at facilitere inddragelse af både kendte og nye materialer og metoder i teamets arbejde.

4. kriterium (rækkeviddemæssige stile):

- den **internaliserende** stil bør være repræsenteret af mindst 1 studerende (gerne 2), der er i kategorien **middelstærk** eller **højere**

Hensigten med dette kriterium var at: Sikre, at hvert team har studerende med bestemte og relativt stærke type 3 stile for at facilitere, at der både var en indad- og en udad-referende dimension i teamets arbejde mod løsninger.

5. kriterium (formmæssige stile):

- der bør ikke være mere end 1 (max. 2 studerende), der falder ind i kategorien **middelstærk** eller **højere** på den **monarkistiske, oligarkiske** eller **anarkistiske** stil

Hensigten med dette kriterium var at: Sikre, at det enkelte team *ikke* har en overvægt af studerende, som er stærke på bestemte type 1 og type 3 stile, for herved at forebygge at bestemte måder at opfatte problemstillinger på blev dominerende (over-simplificering – over-kompleksificering – tilfældighedspræget).

De rene kriterier

Kriterierne er angivet i prioriteret rækkefølge.

1. kriterium (funktionsmæssige stile):

- Den **lovgivende**, **dømmende** og **udøvende** stil bør alle være repræsenteret af studerende, der falder ind i kategorien **meget stærk** eller **stærk**
- Der bør ikke være mere end 2 af de **lovgivende** i samme gruppe

2. kriterium (niveumæssige stile):

- Den **globale** og **lokale** stil bør begge være repræsenteret enten 1) med en ligelig fordeling af studerende, der falder i kategorien **meget stærk** eller **stærk**, eller 2) af studerende, der er i balance mht. disse 2 studerende (dvs. samme kategori i begge stile)

3. kriterium (orienteringsmæssige stile):

- den **konservative** og **progressive** stil bør begge være repræsenteret af studerende i kategorien **middelstærk** eller **højere**

4. kriterium (rækkeviddemæssige stile):

- den **internaliserende** stil bør være repræsenteret af mindst 1 studerende (gerne 2) i kategorien **middelstærk** eller **højere**

5. kriterie (formmæssige stile):

- der bør ikke være mere end 1 (max. 2 studerende), der falder ind i kategorien **middelstærk** eller **højere** på den **monarkistiske**, **oligarkiske** eller **anarkistiske** stil

3. Procedure for teamdannelse baseret på kriterierne i afsnit 2.

Nedenfor beskrives, hvorledes vi på HA(psyk) har dannet teams manuelt ud fra de 5 kriterier i afsnit 2. Der er givetvis andre metoder, og det er ganske muligt, at der kan designes en, i hvert fald delvist, automatiseret metode. Den manuelle fremgangsmåde fungerer dog udmærket og tager ikke så lang tid, at vi har fundet det formålstjenligt at forsøge os med automatisering – Estimeret tidsforbrug ved dannelse af 26 teams a 5 studerende er 3 timer. Hertil skal lægges tid til at ”renskrive” teamliste, fremstille Powerpoint-slides til kommunikation af teams til studerende mv. Desuden bør der i processen tages højde for, at virkelighedens fordeling af læringsstile i en gruppe studerende ikke er ”perfekt” i forhold til kriterierne. På et tidspunkt i processen må der således sandsynligvis foretages kvalitative bedømmelser for at imødekomme sådanne skævheder i fordelingerne. Præcis hvordan man gør dette, afhænger både af formålet med teamdannelsen og skævhederne i fordelingen af stilene i forhold til kriterierne. Vi kan således ikke opstille præcise retningslinier for denne del af teamdannelsen, men beskriver nedenfor de overvejelser, vi gjorde os.

Det skal bemærkes, at det var studieordningsbestemt, at der skulle dannes teams a 5 studerende.

Primære trin:

Trin 1: Print alle læringsstilsprofiler

Lokale med langt bord & tavle/whiteboard

Skriv kriterier på tavle

Trin 2: Sorter profiler i forhold til det første kriterium.

Sorteret i alt 5 bunker:

- 3 ”rene bunker” med de profiler, hvor hhv. den **lovgivende**, den **udøvende** og den **dømmende** stil er **stærk** eller **meget stærk**
- 1 bunke med de profiler, hvor der er stærk balance mellem alle de tre funktionsmæssige stile (middelstærk – meget stærk på alle tre stile)
- 1 bunke med de profiler, hvor der kun er svage præferencer for alle tre funktionsmæssige stile (meget svag – svag)

Det kan nu på bunkernes indbyrdes størrelse vurderes, hvorledes trækningen af studerende til teams skal foregå.

Trin 3: Tilfældigt træk af x studerende ud fra det første kriterium (1 team)

Valg af 5 tilfældige profiler fra bunkerne, således at der ikke kommer mere end 2 stærkt lovgivende.

- I starten: ved at trække en fra hver bunke.
- Senere i processen, når antal bunker er reduceret: ved at trække flere fra en bunke.

Trin 4: Afstemning af resterende kriterier

De fem udtrukne profiler lægges op ved siden af hinanden, og de resterende 4 kriterier vurderes mht. om de er opfyldt i den prioriterede rækkefølge:

- Er både den **globale** og **lokale** stil repræsenteret ”ligeligt” med styrken **stærk** eller **meget stærk**
- Er både den **konservative** og **progressive** stil repræsenteret med styrken **middelstærk** eller **højere**
- Er den **internaliserende** stil repræsenteret med mindst 1 studerende (gerne 2) med styrken **middelstærk** eller **højere**

- Er den **monarkistiske**, **oligarkiske** og **anarkistiske** stil repræsenteret med højst 1-2 studerende med styrken **middelstærk** eller **højere**

*Hvis et kriterium ikke er opfyldt, findes en alternativ studerende med flest mulige lighedspunkter i den rette bunke, og der byttes ud. Eksempelvis: Hvis kriterium 4 "overtrædes" ved, at alle de udtrukne studerende er **stærkt** eksternaliserende, og ingen af "opvejes" ved, at de også er **stærkt** internaliserende, så ses på styrke hen over de resterende 12 stile, og i den rette bunke (f.eks. stærkt lovgivende) findes en ny profil med nogenlunde samme styrker på disse stile.*

Når tilfredstillende team er dannet, sættes løs klips på, og teamet lægges til side – *det er vigtigt ikke at klipse profilerne fast sammen endnu, da nogle af de først dannede teams måske må opløses senere i processen.*

Gentagelse af trin 3-4, indtil alle teams er dannet – evt. med inddragelse af det sekundære trin 5 eller 6.

Erfaringsmæssigt glider processen uproblematisk frem til, at ca. 2/3 af teamene er dannet. Derefter begynder det, at stilene ikke er jævnt fordelt på gruppen af studerende, at spille ind, og der må foretages "udbytninger" med profiler fra de allerede dannede teams (trin 5) eller foretages kvalitative vurderinger af, hvilket kriterium det gør mindst "skade" at overtræde i det givne tilfælde (trin 6).

Sekundære trin (virkelighedsafstemning):

Trin 5: Udbytning med profil fra allerede dannet team

Når studerende ikke fordeler sig på de forskellige læringsstile, således at teamdannelsen præcist går op, kan det resultere i, at man har fire studerende til et team og ikke kan finde den sidste, der "passer". I disse tilfælde kan man først forsøge sig med at "bytte en studerende" fra et allerede dannet team:

- Vælg en af de læringsstils-profiler, som ikke kan passes ind i det team, der skal dannes.
- Vælg et af de første teams, der er dannet.
- Sammenlign den u-placerbare profil med profilerne i det allerede dannede team. Vurder, om der kan byttes, uden at kriterier overtrædes i det første team. Dette vil ofte kunne lade sig gøre, idet de første teams var lette at danne, og der kan være "unødvendigt overskud" af visse stile i disse, uden at det nødvendigvis overtræder kriterierne.

Løser dette ikke problemet, må der laves en kvalitativ vurdering af, hvilket kriterium man helst vil overtræde (se trin 6).

Trin 6: Kvalitativ vurdering af kriterieovertrædelse

Når studerende ikke fordeler sig på de forskellige læringsstile, således at teamdannelsen præcist går op, og det ikke muligt at løse problemet med simple ombytninger (trin 5), må der tages stilling til, hvilket eller hvilke kriterier som det vil være mindst uhensigtsmæssigt at overtræde. Disse beslutninger afhænger af, præcist hvordan afvigelse i fordelingerne er, og af, hvad formålet med teamdannelsen er, og der kan derfor ikke give generelle retningslinier for dette, men blot et eksempel.

I forbindelse med teamdannelsesforløbet på HA(psyk)-studiet (beskrevet i afsnit 2) var der eksempelvis "overvægt" af studerende med en mindst middelstærk anarkistisk stil og "undervægt" af studerende med en mindst middelstærk konservativ stil i forhold til de opstillede kriterier. Vi

måtte derfor i dannelsen af hvert enkelt af de sidste teams beslutte, om vi ville give køb på kriterium 3 (at der skulle være studerende med mindst middelstærk konservativ stil i hvert team) eller kriterium 5 (at der *ikke* skulle være mere end 2 studerende med en mindst middelstærk anarkistisk stil i hvert team). Da vi betragtede kriterium 3 som vigtigere end kriterium 5, og fordi der var rigtig mange studerende med en stærk anarkistisk læringsstil, besluttede vi således i en del teams at give køb på kriterium 5 og tillade flere stærkt anarkistiske studerende i hvert teams.

4. Meddelelse af resulterende teams til studerende

Der kan være mange måder at videregive team-opdelingen til et stort hold af studerende, både i og uden for undervisningen. Nedenfor gives nogle ideer.

Meddelelse via SiteScape eller **e-mail**, hvor en liste over de dannede teams lægges ud/sendes til holdets studerende, er naturligvis en hurtig metode til at meddele mange studerende, hvordan teams er sammensat. Metoden hjælper dog ikke de studerende til at finde "sit team", hvis teamdannelsen f.eks. foregår ved semester eller kursusstart, og de studerende ikke kender hinanden.

Eksempler på metoder, der inkluderer "find dit team" i forbindelse med undervisning:

Teamnummer på klistermærke:

- 1) Teams og medlemmer opstilles på en liste i Powerpoint-præsentation og præsenteres for de studerende i undervisningen. De studerendes bedes om at notere sig nummeret på det team, de er i.
- 2) Medbring forberedte ark med klistermærker med teamnumre (så der er et mærke til hver studerende). Lad arkene gå rundt i lokalet, og bed de studerende om at tage et mærke med deres nummer og klistre det på trøjen.
- 3) Derefter kan en af følgende variationer bruges til at lade studerende finde hinanden, enten i undervisningen, i en pause eller efter undervisningen:
 - a. Alle stiller op på en række og sorterer derefter sig selv i stigende rækkefølge, så teams kommer til at stå ved siden af hinanden.
 - b. For hver enkelt team (et ad gangen) laves håndsoprækning i lokalet. Studerende i teamet kigger på hinanden og rejser sig og forlader lokalet
 - c. Ark med store teamnumre er på forhånd klistret op i lokalet. Studerende bedes om at gå til deres nummer.
 - d. Osv.

I tillæg kan studerende bedes om hurtigt at aftale, hvor de mødes næste gang, hvornår osv.

Udpeg team-ansvarlig, som skal samle teamet

Uanset om team-sammensætningen meddeles i SiteScape, pr. e-mail eller i undervisningen (ovenfor), kan ansvaret for at samle hvert enkelt team overdrages til et af teamets medlemmer. Den teamansvarlige bedes så om enten at maile til teamet, lave en diskussionsgruppe i SiteScape eller på anden måde at samle teamet til et første møde. Bemærk dog, at metoden er usikker, idet man kan vælge en ansvarlig, som reelt ikke deltager på holdet, og desuden at metoden gør, at det tager længere tid for teamene at finde hinanden.

5. Referencer/links til litteratur

*Litteraturen, som omhandler teamdannelsen i afsnit 2, er markeret med **

Drach-Zahavy, A. and Somech, A. (2001) Understanding team innovation: The role of team processes and structures. *Group dynamics, Theory, Research, and Practice*. 5(2), 111-123.

Hermansen, M. (2003). Omlæring. København, Klim.

Nielsen, T. (2006a). Teorien om mental self-government - tænke-, lærings- og undervisningsstile. I Peter Andersen (red.) *Læringens og tænkningens stil. En antologi om stil-teorier*, Billesø og Baltzer, København, p. 47-69.

Nielsen, T. (2006b). Stilteoriene – historisk udvikling og forskellige typer. I Peter Andersen (red.) *Læringens og tænkningens stil. En antologi om stil-teorier*, Billesø og Baltzer, København, p. 16-46.

Nielsen, T. (2008a). [Implementation of learning styles at the teacher level](#). *Education and Training*, 50(2) p. 155-166.

Nielsen, T. (2008b). Categorizations of style theories: A meta-analysis of types and their relevance for practitioners. *Conference proceedings, the European Learning Styles Information Network: 13th Annual Conference, 23-25 June, 2008, Vlerick Leuven Gent Management School Belgium*, p. 339 - 354.

* Nielsen, T.; Thomsen, M.; Hvas, A. & Kjærgaard, A. (2008). *Evaluering af teamdannelsesforløbet på 1. semester HA(psyk.), 2007*.
http://frontpage.cbs.dk/ll/04_LearningStyles/Evaluering_af_teamdannelsesforloebet_CBS_LL.pdf

* Nielsen, T.; Colerick, T. & Hvas, A. (2008). *Evaluering af teamdannelsesforløbet på 1. semester HA(psyk.), 2008*.
http://frontpage.cbs.dk/ll/04_LearningStyles/Evaluering_HApsyk_teamdannelse08.pdf

* Nielsen, T.; Hvas, A. & Kjærgaard, A. (2008). Learning style based student team formation at university start: Does it make a difference to the students? *Conference proceedings, the European Learning Styles Information Network: 13th Annual Conference, 23-25 June, 2008, Vlerick Leuven Gent Management School, Belgium*, p. 355 - 368.

Zhang, L-F. and Sternberg, R. J. (2005) A threefold model of intellectual styles. I: *Educational Psychology Review*, 17(1), 1-53.