



## Undervisningsportfolios på højere uddannelsesinstitutioner

Andreasen, Brian Kjær; Kolmos, Anette

*Publication date:*  
1999

*Document Version*  
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

*Citation for published version (APA):*  
Andreasen, B. K., & Kolmos, A. (1999). *Undervisningsportfolios på højere uddannelsesinstitutioner*. Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi, Aalborg Universitet. VCL-serien Nr. 2

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# Undervisningsportfolios på højere uddannelsesinstitutioner

*Forfattere:*

Brian Kjær Andreasen, Videncenter for Læreprocesser, Aalborg Universitet  
Anette Kolmos, Pædagogisk Udviklingscenter, Aalborg Universitet

*Copyright:* Forfatterne 1999

VCL-serien nr. 2

ISSN: 1399-7300

1. oplag 1999

*Udgivet af:*

Pædagogisk Udviklingscenter og Videncenter for Læreprocesser Aalborg Universitet

*Trykt af:*

UNI.PRINT, Aalborg Universitet

*VCL-serien redigeres af:*

Susanne Nielsen, Brian Kjær Andreasen, Anette Kolmos og Palle Rasmussen

*Distribution:*

Pædagogisk Udviklingscenter og Videncenter for Læreprocesser

*Att.: Susanne Nielsen*

Fredrik Bajers Vej 7B

DK 9220 Aalborg Øst

Tlf. 9635 9955, Fax 9815 6542

E-mail: [sn@vcl.auc.dk](mailto:sn@vcl.auc.dk)

Web-side: <http://www.puc.auc.dk>

## INTRODUKTION

Den pædagogiske kvalificering af universitetslærere er i disse år ved at skifte karakter. Fra at skulle deltage i obligatoriske kurser skal de nu selv dokumentere pædagogisk udvikling. Dermed skal den enkelte underviser selv være bærer af eget kvalificeringsperspektiv - en tendens som også klart ses i udviklingen omkring livslang læring.

En metodik til understøttelse af dette perspektiv er undervisningsportfolios, der internationalt har været tiltagende interesse for. Denne internationale interesse har i høj grad været rettet mod portfolioens anvendelighed i forbindelse med meritering, men også som et udviklingsredskab for den enkelte underviser. Formålet med dette papir er, at beskrive hvad en portfolio er samt analysere mulighederne for anvendelse af portfolio i det danske uddannelsessystem primært som et udviklingsmæssigt redskab for den enkelte underviser, men også for organisationen som helhed.

Kort fortalt er en undervisningsportfolio en samling af informationer, der på samme måde som et Curriculum Vitae, beskriver og dokumenterer kvalifikationer indenfor bestemte områder. I modsætning til et Curriculum Vitae giver portfolioen dog et mere uddybende indblik i de mere udviklingsmæssige aspekter gennem dokumentation.

Overordnet skelnes der i litteraturen mellem disse to anvendelsesformer for portfolios:

### **A) Portfolioen som redskab for udvikling af undervisningskvalifikationer**

I forbindelse med en kontinuerlig opkvalificering af undervisningskompetencer, er en portfolio et yderst velegnet redskab til at skabe bevidsthed om egen undervisning, egne undervisningsmetodikker, egen undervisningsfilosofi osv.

### **B) Portfolioen som redskab for merit**

Ansættelser på såvel danske som internationale universiteter sker hovedsageligt på baggrund af forskningsmæssige kvalifikationer. Gennem de senere år har der dog været stigende krav om formalisering af undervisningsmæssige, specifikt de pædagogiske, kvalifikationer som grundlag for merit. Ansættelser ved videregående uddannelsesinstitutioner sker ikke alene på baggrund af forskningsmæssige kvalifikationer, men også på baggrund af undervisningsmæssige kvalifikationer. Portfolioen udgør i denne forbindelse et redskab til dokumentation af disse kvalifikationer i ansættelsessammenhæng, men kan også udgøre et redskab til løbende refleksion og dokumentation af udviklingen af undervisningen overfor systemet.

Ovenstående to formål er umiddelbart forskellige, men er, som det vil fremgå af dette papir, ikke desto mindre sammenhængende. Vi vil i dette papir argumentere for et tredje formål, som ikke er berørt i den internationale litteratur, nemlig et organisatorisk formål. Præmissen for anvendelse af portfolioen i pædagogisk kvalificeringssammenhæng er, at den ses som udviklingsredskab for både den enkelte underviser og for organisationen. Vores tese er netop, at hvis ikke den individuelle udvikling endsiges den individuelle meritering ses i sammenhæng med systemets indre organisering, skabes der ikke grobund for netop at anvende portfoliostrategien som en udviklingsstrategi. Tværtimod er der fare for udelukkende at anvende portfolios som systemets kontrolmekanisme. Det er dog også denne sammenhæng, som er svær at afbalancere, idet brug af portfolioen altid vil befinde sig i et spændingsfelt mellem systemets kontrol og udvikling.

## INTERNATIONAL ANVENDELSE AF PORTFOLIOEN

Internationalt har portfolios gennem mange år været anvendt i forbindelse med undervisning. På amerikanske universiteter findes en mangeårig tradition for at knytte undervisningskompetencer direkte til advancementmuligheder. Europæiske universiteter er først gennem de senere år systematisk begyndt at beskæftige sig med denne (lidt formaliserede) form for undervisningsudvikling. Som eksempel herpå kan nævnes Oulu Universitetet i Finland, der i 1994 indførte en meritordning (internt på universitetet), således at "kvalificeret undervisning" nu i princippet bedømmes på lige fod med forskningsresultater i beslutninger om de ansattes karrierforløb. Oulu Universitetet anvender i sammenhæng hermed portfolios som et grundlag for sådanne bedømmelser. [1]

Med en stigende internationalisering, der også sætter sit præg på undervisningssektoren i Danmark, kan man ikke sidde denne udvikling overhørig. Den øgede internationale brug af portfolios aktualiserer, at der i de danske institutionelle versioner af en pædagogisk uddannelse for adjunkter indgår portfolio-elementer, som sætter danske ansøgere i stand til at imødekomme de udenlandske krav. Dette har bl.a. været baggrunden for at indføre portfolioelementet i adjunktuddannelsen ved Aalborg Universitet. Således præges den danske udvikling klart af de tiltag, der gøres i udlandet.

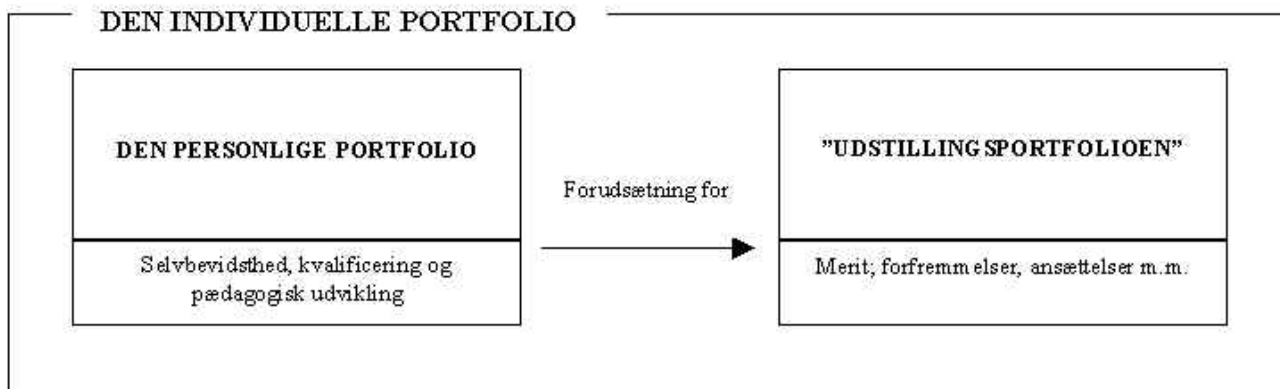
## DEN PERSONLIGE OG DEN OFFENTLIGE PORTFOLIO

Portfolio-metodikken opererer med to faser; den personlige portfolio, hvor den enkelte underviser indsamler dokumentation og bearbejder udvalgte problemstillinger og den offentlige portfolio, som er en selekteret og redigeret udgave af den personlige portfolio.

Portfolioens *primære* funktion er selvfølgelig at fungere som redskab til kvalificering af den individuelle undervisers personlige professionelle kompetence og ekspertise, men den er ligeledes et praktisk værktøj i meriteringsøjemed. Forudsætningen for anvendelsen af portfolios til f.eks. forfremmelser og ansættelser forudsætter dog et forudgående systematisk arbejde med de individuelle og personlige kompetencer.

Vi har i den efterfølgende figur forsøgt at illustrere idéen om denne "dobbelt-funktionelle" portfolio. [2]

**Figur 2.** Den "dobbel-funktionelle" portfolio.



"Udstillings-portfolioen" repræsenterer, eller måske snarere præsenterer, det "vindue" igennem hvilket man (f.eks. i forbindelse med ansættelser eller forfremmelser) kan danne sig et repræsentativt og meningsfuldt indblik i underviserens udvikling. Dens indhold er biased i den forstand, at dens indhold i høj grad er struktureret efter præsentations- og oversigtsmæssige kriterier og ikke mindst målopfyldelse, eksempelvis i forhold til meritering. Men hvor "udstillings-portfolioen" er begrænset af krav om overskuelighed, sammenhæng og dataselektion, akkumuleres der i "den personlige portfolio" kontinuerligt nye data, der dokumenterer underviserens professionelle udvikling. Portfolioens personlige del udgør da også snarere et *kontinuerligt pædagogisk projekt* end en tidsbegrænset opgave.

## PORTFOLIOENS INDHOLD

Uanset portfolioens overordnede formål er der metodisk tale om dokumentation af egne kvalifikationer i undervisningen. Dokumentationsprocesser af egne undervisningskvalifikationer er en metode til netop at opnå en bevidst personlig *udvikling* på området.

Kun fantasien sætter i princippet grænser for, hvad en portfolio kan indeholde, men det er dog ikke alle former for dokumentation, der er lige velegnede i alle sammenhænge. P. Seldin [3] sonderer mellem to forskellige typer dokumentationsmateriale, der indgår i portfolios.

### Egen dokumentation

- Dokumentation for undervisningsansvar. F.eks. kursusplaner eller kursusbeskrivelser etc. Er kurset obligatorisk eller frivilligt?
- Beskrivelse af personlig undervisningsfilosofi. Refleksioner over egne undervisningsstrategier, -mål og -metoder.
- Repræsentative eksempler på undervisningsplaner. Som eksemplificerer implementering af (den tidligere beskrevne) undervisningsfilosofi og dens metodologi.
- Dokumentation for deltagelse i pædagogisk kvalificerende kurser, seminarer m.m.
- Beskrivelse af ændringer i undervisningsplaner. Nye opgaver, pensa, materialer etc.
- Beskrivelse af egne fremtidige "undervisningsmål", f.eks. fem år frem i tiden.

- Beskrivelse af egne kvalitetsfremmende tiltag. F.eks. selv-evalueringer eller beskrivelser af hvilke pædagogiske journaler man læser etc.

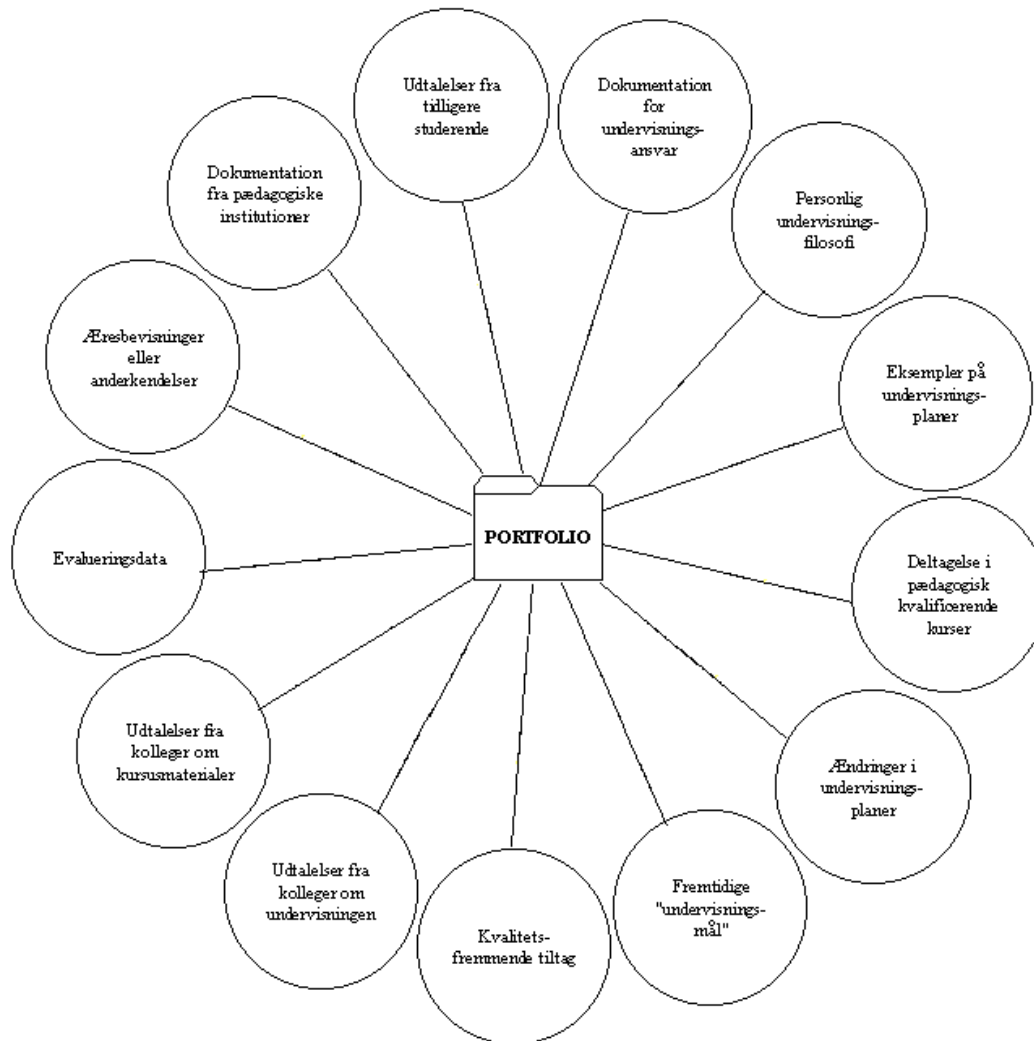
### **Andres dokumentation**

- Udtalelser fra kolleger som har overværet undervisningen.
- Udtalelser fra kolleger som har gennemgået kursusmateriale, opgaver, tests etc.
- Evalueringsdata som enten giver et generelt indtryk eller anviser områder for forbedringer.
- Æresbevisninger eller anderkendelser fra kolleger eller studerende.
- Dokumentation fra undervisningsinstitutionens institut eller center for pædagogisk udvikling (hvis et sådant findes).
- Udtalelser fra tidligere studerende om undervisningens kvalitet.

Seldin skriver om sammenhængen mellem disse bestanddele, at [4]:

*"A sound portfolio integrates documents and material from oneself and others as well as the products of teaching (student learning). It offers a coherent teaching profile in which all parts support the whole."*

**Figur 1: Portfolioens indhold.**



Denne blanding af reflektive og dokumenterende elementer udgør tilsammen portfolioens "databank". I udviklingsmæssige sammenhænge vurderer vi dog ofte portfolioens prospektivt-reflekterende elementer som vigtigere end de rent retrospektivt-dokumenterende. Således er det udviklingsmæssigt vigtigere, at portfolioen indeholder refleksioner over fremtidige personlige, faglige og formidlingsmæssige målsætninger end dokumentation af tidligere erfaringer. Det er netop en af definitionerne på den pædagogiske dokumentation, at der er tale om fremadrettede elementer, der peger på strategier for forandring, fremfor kun den retrospektive analyse.

## DOKUMENTATIONENS FORMÅL

Dokumentationen kan således antage mange former både hvad angår mål og metodik. Generelt kan man hævde om disse typer af dokumentationer og undersøgelser, at de alle i en eller anden udstrækning vedrører undervisningens *kvalitet*. Der kan således være tale om både undersøgelser, der har til formål at undersøge kvaliteten i uddannelsen samt undersøgelser, der har til formål at *udvikle* kvalitet i undervisningen. Arne Jakobsen, Per Fibæk Laursen og Camilla Rump [5] opstiller en prioriteret liste for de områder kvalitet kan bedømmes i forhold til.

### Indikatorer for undervisningskvalitet

1. Studerendes langsigtede udbytte - deres professionelle kompetence.
2. Studerendes indlæringsproces - gennem uddannelse og gennem enkelte kurser.
3. Studerendes kortsigtede udbytte - udbytte af enkelte kurser.
4. Kvalitative forhold vedrørende undervisningsprocessen.
5. Kvantitative forhold vedrørende undervisningsprocessen.
6. Lærernes formelle pædagogiske kvalifikationer.

Listen er prioriteret, idet punkterne i aftagende grad relaterer sig til det centrale i forbindelse med kvaliteten i undervisningen. Tallene 1 - 6 indikerer således en aftagende centralitet i forhold til undervisningens primære (og vigtigste) mål: at sikre de studerende en professionel kompetence indenfor det aktuelle undervisningsområde.

Listen er et udmærket redskab til at danne sig et overblik over de forskellige perspektiver, som undersøgelser kan have i forbindelse med bedømmelser af kvalitet. Det er alle perspektiver, der er relevante i forbindelse med udarbejdelsen af en portfolio (prøv f.eks. at kategorisere indholdet i figur 1 efter listen).

Det er dog vigtigt at holde sig de overordnede målsætninger for øje - hvad enten man taler om isolerede evalueringer eller regulære portfolios. Anvendes portfolioen f.eks. som redskab til meritering, er det vores vurdering, at den antager et kvalitetssikrende formål. Ved introduktion af en meriterende portfoliomodel udstyres undervisere således med incitamenter til at sikre kvaliteten af deres egen undervisning, om end det sker på baggrund af systemets kontrol.

Vores fokus for dette papir er dog i højere grad rettet imod *udvikling* af undervisningskvalitet - og vi mener derfor, at bedømmelser såvel som portfolios i højere grad bør indeholde indikatorer for udvikling. F.eks.:

1. Refleksioner over personlig såvel som organisationel undervisningsfilosofi
2. Refleksioner over personlig såvel som organisationel undervisningspraksis
3. Refleksioner over personlige såvel som organisationelle undervisningsmål og strategier for målopnåelse

Vi vil med ovenstående fremhæve de mere kvalitative aspekter indeholdt i Jakobsen, Laursen og Rumps skitsering af forhold vedrørende undervisningsprocessen. Med punkterne vil vi endvidere fremhæve betydningen af den personlige refleksion som portfolioens "røde tråd".

Hvis portfolioen anvendes som redskab til udvikling, er det således vigtigt, at disse refleksioner står centralt i forhold til dokumentationen. Dokumentationen formål er derfor at knytte an til de personlige refleksioner. Beskrivelser af kompetencer, kurser, kvalifikationer og andet skal således sættes i forhold til det centrale og refleksive udgangspunkt.

## **DATA OVERKILL og selektiv udvælgelse**

En portfolio vil, uanset valg af dokumentations- og undersøgelsesmetoder, altid være et *person-ligt* og *subjektivt* produkt, der afspejler den enkelte underviseres læringsforståelse, problemfokus, metodevalg og ikke mindst prioriteret forståelse af egne styrker og svagheder. Såvel indhold som udformning kan variere fra underviser til underviser, fra disciplin til disciplin og fra institution til institution. Portfolioens udvalgte materialer afspejler således først og fremmest den individuelle undervisningsstil, og hvor en vis ensartethed i portfolioens udformning er tilrådelig, bør man dog være påpasselig med at stille *for* konkrete krav til portfolioens udformning og indhold. Således bør man f.eks. ikke stille som krav til portfolioen, at den *skal* indeholde undervisningsplaner, evalueringsdata eller udtalelser, men lade det være op til den enkelte underviser at inddrage disse typer af dokumentation, hvor han/hun finder det relevant [6]. Seldin skriver herom [7]:

*"Individual differences in portfolio content and organization should be encouraged so long as they are allowed by the department and institution"*

En portfolio vil i kraft af sit individuelle udgangspunkt altid være partisk og subjektiv. Formålet med en portfolio er da heller ikke at præsentere et objektivt billede af underviserens meritter og kvalifikationer, men snarere underviserens sammenhængende redegørelse for de motiver, der ligger bag den konkrete undervisningspraksis. Portfolioens fokus er i denne forstand både et "hvorfor" spørgsmål - og et "hvordan". I et udviklingsperspektiv er det vigtigt, både at reflektere over *hvorfor* man benytter en bestemt undervisningspraksis (og sætte den i relation til den personlige undervisningsfilosofi), og at reflektere over *hvordan* undervisningen foregår i praksis.

Spørgsmålet er, *hvor meget* data og *hvor mange* informationer der er tilstrækkelige for at dokumentere underviserens kompetence. Et sådant spørgsmål kan selvfølgelig ikke besvares entydigt, men udarbejdelsen af en portfolio bør dog ikke udgøre en væsentlig ressourcemæssig byrde for underviseren - og bør heller ikke for læseren være en uoverkommelig opgave. Mange af de institutioner, der anvender portfolios, sætter grænser for deres omfang for den enkelte underviseres udstillingsportfolio. Der opereres oftest med en normal længde på 5-10 sider + bilag.

Portfolioens dokumenterende bilag bør i samme udstrækning som de beskrivende dele være udvalgt efter et kriterium om sammenhæng. Bilag udtrykker i lighed med resten af portfolioen selektivt udvalgt information, der er udvalgt på grundlag af datas relation og relevans i forhold til portfolioens beskrivende elementer. Udtrykker man f.eks. i sit afsnit om personlig undervisningsfilosofi vigtigheden ved undervisning i tværvideenskabelige tilgange, bør bilag udvælges efter relevans i forhold hertil og give eksempler på, hvordan denne instruktion forsøges implementeret, samt effekten heraf. Bilagsdata skal således udtrykke en komplementaritet i forhold til portfolioens resterende dele. Antallet af bilag bør selvfølgelig begrænses på samme vis som de øvrige beskrivende dele for at forhindre data overkill.

## PORTFOLIOENS ANVENDELSESMULIGHEDER

Vi vil i dette afsnit forsøge at skitsere portfolioens forskellige anvendelsesmuligheder som henholdsvis:

- Redskab til individuel pædagogisk udvikling og kvalificering.
- Meriteringsredskab.
- Redskab til organisationel udvikling (den lærende organisation).

I den internationale anvendelse af portfolios knyttes den individuelle pædagogiske kvalificering primært til meriteringsformål, dvs. at kunne dokumentere undervisningsmæssige kvalifikationer i en ansættelsessammenhæng eller anden meriteringssammenhæng. Portfolioens anvendelse har derved hovedsageligt en individuel karakter, selvom der selvfølgelig kan være tale om at inddrage andres dokumentation i den personlige portfolio.

Den individuelle dimension er yderst vigtig. For mange undervisere er baggrundsfaktorerne for undervisningspraksis ofte meget ubevidste størrelser. Som underviser er man sig sjældent *bevidst*, præcist *hvorfor* man underviser, som man gør. I bedste fald kan man ofte kun redegøre for de umiddelbare mål og kortsigtede hensigter med konkrete kurser. Netop den kontinuerlige indsamling af data, der ligger i portfolioens personlige del, muliggør for den enkelte underviser, at reflektere over mere langsigtede mål og perspektiver ved egen undervisning. Den muliggør refleksion over såvel idealer som praksis på lang sigt. Grundlaget for denne postulerede selvbevidsthedsfremmende effekt skal findes i portfolioens *synliggørelse* af undervisnings karakter.

Men den individuelle dimension karakteriserer også redigeringsprocessen fra den personlige til den offentlige portfolio. Det er en redigeringsproces, der klart vil tage udgangspunkt i den sammenhæng, udstillingsportfolioen skal anvendes indenfor.

Som udgangspunkt er portfolioen selvfølgelig et personligt projekt, men vi vil alligevel forsøge at placere portfolio modellen i et bredere organisationelt læringsperspektiv. Hypotesen for dette perspektiv er, at portfolioens læringsmæssige potentiale ikke nødvendigvis behøver at begrænse sig til en personlig og individuel anvendelse, men med fordel kunne tages i anvendelse indenfor en bredere organisationel kontekst. I forvejen søger studienævn ved de videregående uddannelser at foretage systemevalueringer, som har det primære formål på et overordnet niveau at måle de studerendes tilfredshed med den samlede uddannelse. Men disse evalueringer kan som regel kun i meget ringe grad anvendes som grundlag for den enkeltes undervisers refleksion af egen undervisningspraksis.

Udarbejdelsen af personlige portfolios kunne sagtens tænkes ind i forhold til en kollegavejledningssammenhæng, hvor kollegavejledningen indgik både i indsamlingen af materiale til de personlige portfolio men også i den efterfølgende bearbejdning af den personlige portfolio og udarbejdelse af fælles udstillingsportfolio. Kollegavejledning kan supportere og fordre de individuelle erkendelser, men også skabe fælles erkendelser og fælles udviklings-potentiale for uddannelserne, fordi den pædagogiske kvalitetsdiskussion kontinuerligt er på dags-ordenen.

Hermed flyttes perspektivet fra den individuelle udvikling til et organisatorisk perspektiv, hvor det ikke kun handler om udviklingen af den enkelte, men i høj grad om udvikling af den enkelte i forhold til kulturen og organisationen. Portfolioen bør i forhold til systemet ikke være et decideret

kontrolredskab, men i højere grad et udviklingsredskab, hvor eksempelvis studienævn løbende får adgang til individuelle eller fælles udstillingsportfolios med det mål at sætte udviklingsprojekter i gang.

Anvendt således vil portfolien tjene følgende formål:

- Den vil, gennem dokumentationsprocesserne vise, at den enkelte underviser "holder sig i gang".
- Den vil fremme undervisernes pædagogiske udvikling. Den pædagogiske udvikling tænkes således som en del af organisationen; som noget der kommer indefra i organisationen.
- Den vil give nye ideer til pædagogisk udvikling i studienævnene til videre innovation og implementering.

Den organisationelle anvendelse af portfolios kan ideelt set medføre en mængde viden, der vil sikre en kontinuerlig og positiv vidensspiral og i sidste teoretiske indstans føre til et "lærende universitet". De første skridt i en sådan retning vil indebære ændringer i måden, hvorpå man håndterer information i organisationen. Det vil f.eks. indebære at:

- Den information, der findes i organisationen, skal ekspliciteres.
- Informationen skal være tilgængelig for alle.
- Informationen skal struktureres, så den fordrer pædagogisk udvikling.
- Informationen skal reducere ressourcer anvendt på individuel tilegnelse af information.

Der synes at herske bred enighed om, at et af de kendetegnende karakteristika ved fremtidens organisation, er dens evne til at lære. For universiteter og andre højere uddannelsesinstitutioner er dette udgangspunkt ikke mindre sandt, men for at lære må man nødvendigvis kunne "huske". Ved anvendelse af "åbne portfolios" udgør dataindsamlingen ikke blot en synliggørelse, der resulterer i en øget selvbevidsthed og et potentiale for selvrefleksion, den udgør ligeledes en del af organisationens hukommelse.

## **INSTITUTIONELLE VARIABLE - UNDERVISNINGSTRADITIONER OG - KULTUR**

Portfolios repræsenterer ikke blot en afspejling af individuelle undervisningsfilosofier og dokumenterer forsøg på implementering af disse. En portfolio vil i tilgift hertil afspejle den konkrete institutionelle kontekst og de indlejrede pædagogiske traditioner, vaner, regler og procedurer, der måtte være fremherskende heri.

Enhver organisation kan *per se* anskues som et sæt sociale arrangementer, rutinerede adfærdsmønstre, regler, roller og procedurer. Adfærd vil således konvergere mod, hvad der indenfor den institutionelle kontekst betragtes som *passende*. I en institution, der beskæftiger sig med uddannelse, vil de selvsamme regler og rutiner for passende adfærd utvivlsomt påvirke den måde undervisningen bedrives på samt opfattelser af, hvad der betragtes som god og dårlig undervisning. Shein definerer f.eks. organisationskultur som [8]:

*"Organisational culture is the pattern of basic assumptions that a given group has invented, discovered, or developed in learning to cope with its problems of external adaptation and internal integration and that have worked well enough to be considered valid and therefore to be taught to new members as the correct way to perceive."*

Således vil f.eks. bedømmelsesudvalget på et amerikansk universitet næppe forstå vigtigheden ved begrebet *procesvejledning*, som det opfattes indenfor rammerne af den institutionelle undervisningstradition på Aalborg Universitet.

## AFSLUTNING

Der kan nævnes mange gode grunde til at arbejde systematisk med portfolios indenfor undervisning. Vi har i denne artikel forsøgt at fremhæve de vigtigste samt skitseret de potentielt mulige anvendelsesfelter for en sådan systematisk anvendelse.

På trods af det positive potentiale som den systematiske anvendelse af portfolioen kan tilbyde, er det dog et faktum, at arbejdet med portfolios vil betyde ekstra arbejdsbyrder til allerede overbelastede undervisere - og det forekommer os tvivlsomt om sådanne tiltag nogensinde vil kunne implementeres på frivillig basis. I relation hertil mener vi derfor også, at kun en fornuftig meritordning vil kunne tilvejebringe den nødvendige incitamentstruktur for den individuelle udvikling.

I stillingsstrukturcirkulæret af 01.05.97. [9] anføres det om vægtingen mellem forsknings- og undervisningsmæssige kvalifikationer for ansættelse af lektorer, at: "... hovedvægten lægges på en vurdering af ansøgenes forskningsmæssige kvalifikationer. Og: "...Samtidig skal der foretages en vurdering af, om ansøgerne har tilfredsstillende undervisningsmæssige kvalifikationer". Det anføres videre om retningslinierne for ansættelse af adjunkter der søger lektoransættelser, at der: "... forudsættes vedlagt vurdering af undervisningsmæssige kvalifikationer", samt at den undervisningsmæssige indsats forudsættes at være "tilfredsstillende". Ligeledes åbnes der mulighed for, at "... Særligt kvalificeret indsats og nyudvikling på dette område skal vægte i den samlede vurdering ved besættelse af stillingen."

De undervisningsmæssige kompetencer skal med andre ord være *tilfredsstillende*, men der angives ingen retningslinier for, hvordan en sådan tilfredsstillende indsats kan dokumenteres. Præcist hér mener vi, at portfolioen vil kunne finde umiddelbar anvendelse i det danske uddannelsessystem som et redskab til identifikation og dokumentation af sådanne "tilfredsstillende" kvalifikationer og indsatser. Vi ser, i forhold til stillingsstrukturcirkulærets udformning, dog intet til hindring for deres anvendelse.

Stillingsstrukturcirkulæret specificerer nøje hvor man i en ansættelsessituation bør rette hovedvægten af sin opmærksomhed, men det åbner (efter vores mening) ligeledes mulighed for en mere systematisk vurdering af de undervisningsmæssige kvalifikationer. Trods alt fordrer portfolioen ikke andet end en brøkdel af de ressourcer, der i forvejen anvendes på dokumentation af forskningsmæssige kvalifikationer.

Spørgsmålet er dog, hvem der skal bistå undervisere i udarbejdelse og bedømmelse af portfolios. På uddannelsesinstitutioner i bl.a. USA, Canada, Australien, Storbritannien og Holland finder man organisatoriske enheder, hvis primære opgave det er at beskæftige sig med udvikling af pædagogik

og pædagogiske kompetencer [10] - de såkaldte *staff* eller *faculty development units*. I Danmark er udbredelsen af sådanne enheder endnu ikke så omfattende som i de nævnte lande, men det er utvivlsomt et område, der i de kommende år vil ekspandere på de enkelte institutioner. Pædagogisk Udviklingscenter varetager denne type funktioner ved Aalborg Universitet, mens Roskilde Universitetscenter har Faggruppen for Uddannelsesforskning. Men også handelsskoler og andre gymnasiale uddannelsesinstitutioner opretter pædagogiske enheder eller centre, der med fordel kunne bistå ved evalueringen af udvikling på det pædagogiske område.

Lad os afslutningsvis opsummere portfolioens potentiale:

- En systematisk anvendelse af portfolios kan fremme dialogen om undervisning.
- En systematisk anvendelse af portfolios kan bidrage til udviklingen af materiale om undervisning, der kan benyttes i forbindelse med forfremmelser eller ansættelser.
- En systematisk anvendelse af portfolios kan udgøre grundlaget for personlig eller organisationel udvikling.
- En systematisk anvendelse af portfolios kan fremme refleksionen over idéel vs. réel undervisningsstrategi blandt undervisere.
- En systematisk anvendelse af portfolios kan i højere grad gøre undervisere ansvarlige for både proces og produkt.
- En systematisk anvendelse af portfolios kan bidrage til etableringen af et miljø, hvor pædagogisk erfaringsudveksling er normal.

Det er vores overbevisning at den pædagogiske udvikling, ved en målrettet anvendelse af portfolio modellen, vil optræde som den tværfaglige diskurs i en kontinuerlig personlig og institutionel proces.

## REFERENCER

**Jakobsen, Arne, Per Fibæk Lauersen og Camilla Rump:** *Bedømmelse af kvaliteten af universitetsundervisning og universitetspædagogiske kvalifikationer*. Evalueringencentrets skriftserie 1998:1. 1998 Evalueringencentret, København Ø.

**J.Ø.:** *Porteføljer*. Artikel i Forskerforum nr. 112 - marts 1998. s. 12-13.

**Kolmos, Anette:** *Portfolio, supervision og aktionsforskning*. Undervisningsministeriets tidsskrift *Uddannelse*. Nr 5. *Uddannelse af lærere*. s. 53-59.

**Krogh, Lone og Anette Kolmos:** *Universitetspædagogik for adjunkter*. Modul I. Aalborg Universitet, Efterår 1997.

**Seldin, P.:** *The Teaching Portfolio: A Practical Guide To Improved Performance and Promotion/Tenure Decisions*, Kap. 1 & 2. Second Edition. Fra DeLiberations på URL: [http://www.lgu.ac.uk.iem\(portfolios/produce\\_indexf.html](http://www.lgu.ac.uk.iem(portfolios/produce_indexf.html)

## Stillingsstrukturcirkulæret

**Teale, Mark W.:** "Culture and Change in Higher Education - An Evaluation of Edgar Shein's views of organisational culture with specific reference to its relevance to change in higher education". På URL: <http://www.teale.demon.co.uk/CulHe.htm>

**Tenhula, Tytti:** *Improving Academic Teaching Practices by Using Teaching Portfolio - The Finnish Way to Do It.* The Unit for Staff Development, University of Oulu, Finland. Paper præsenteret ved ICED Conference, 1996. *Preparing University Teaching.*

## WEBSITES TIL RESSOURCER OM PORTFOLIOS

<http://www.cll.wayne.edu/fls/teachptf.htm>

<http://sps.coled.umn.edu/students/current/teachport.html>

<http://www.wsu.edu/provost/teaching.htm>

<http://www.utas.edu.au/docs/cult/portfolio.html>

<http://grad.uwyo.edu/pict/Portref.htm>

<http://www.ilstu.edu/depts/CAT/tpbiblio.htm>

<http://ublib.buffalo.edu/libraries/projects/tlr/development.html>

## NOTER:

1. **Tenhula, Tytti:** *Improving Academic Teaching Practices by Using Teaching Portfolio - The Finnish Way to Do It.* s. 1.
2. Frit efter: **Tenhula, Tytti:** *Improving Academic Teaching Practices by Using Teaching Portfolio - The Finnish Way to Do It.* s. 5.
3. **P. Seldin:** *The Teaching Portfolio: A Practical Guide To Improved Performance and Promotion/Tenure Decisions*, Kap. 2, s. 1-3
4. **P. Seldin:** *The Teaching Portfolio: A Practical Guide To Improved Performance and Promotion/Tenure Decisions*, Kap. 2, s. 3
5. **Jakobsen, Arne, Per Fibæk Lauersen og Camilla Rump:** *Bedømmelse af kvaliteten af universitetsundervisning og universitetspædagogiske kvalifikationer.* s. 11.
6. Relevans skal i denne kontekst defineres som *sammenhæng* i forhold til de overordnede pædagogiske målsætninger og den personlige undervisningsfilosofi.
7. **P. Seldin:** *The Teaching Portfolio: A Practical Guide To Improved Performance and Promotion/Tenure Decisions*, Kap. 2, s. 1.
8. **E. Shein** i **Mark W. Teale:** *Culture and Change in Higher Education - An Evaluation of Edgar Shein's views of organisational culture with specific reference to its relevance to change in higher education.* s. 1.
9. Gældende for universiteterne i København, Århus, Odense, Roskilde og Aalborg, samt Danmarks tekniske højskole, Veterinær- og Landbohøjskolen, Danmarks Farmaceutiske Højskole, Handelsskolerne i København og Århus samt Handelshøjskole Syd og Danmarks Lærerhøjskole
10. **Kolmos, Anette:** *Portfolio, supervision og aktionsforskning.* s. 53.