

Demotivated students

This is the case material in written hand with teacher comments and points adjusted.

If you would like to discuss anything in relation to the cases or the videos or have questions how to use this material, please feel free to contact:

**Pia Bøgelund, associate professor, Dep. Of Planning, AAU,
pb@plan.aau.dk**

**Bente Nørgaard, assistant professor, Dep. Of Planning, AAU
bente@plan.aau.dk**

**Casper Feilberg, assistant professor, Dep. Of Communication and Psychology
feilberg@hum.aau.dk**

Case 1 – Den enkelte udfordrer fællesskabet

Casen består af tre dele med tilhørende spørgsmål, som besvares løbende.

Del 1: En gruppe på 7 medlemmer består af Maja, Christian, Louise, Emma, Victor, Ludvig og Lucas. De er i gang med at skrive teori afsnittet i deres projekt. Maja og Emma arbejder sammen, det gør Christian og Louise også, mens Victor og Ludvig arbejder på hver sit delafsnit og Lucas er i gang med at forberede de praktiske forsøg. De 4 gruppemedlemmer, der arbejder i undergruppe sammen, sætter stor pris på gruppearbejdet og det fælles fodslag. De er ofte i grupperummet og deler synspunkter og hjælper hinanden. De er meget opsatte på at lave et ordentligt stykke arbejde. Victor og Ludvig, der arbejder på hver deres underafsnit, har det fint med at arbejde selvstændigt. Særligt Victor nyder det og er meget produktiv – han kan godt lide at få ting til at ske. Ludvig er noget mere tilbageholdende, siger ikke så meget og går lidt i sine egne cirkler.

Indenfor en 14 dages periode kommer der flere deadlines, som alle overholder, men det der kommer fra Ludvig har ikke det samme niveau som de andres og det passer heller ikke helt ind med den linie, som i hvert fald de fire andre gruppemedlemmer forestiller sig. Det er imidlertid ikke rigtig noget, som Ludvig opfanger eller reagerer på.

Opgave 1:

- A. *Diskuter hvordan gruppen med fordel kan håndtere dette?*
- B. *Hvilke udfordringer ville der være for jer hver især, hvis I havner i en situation, hvor et enkelt gruppemedlem 'falder lidt ved siden af'?*
- C. *Har I selv prøvet at 'falde lidt ved siden af'?*

Del 2: Det viser sig nu, at Ludvig er vant til at overlade ansvaret til dem, der er gode til det sagen drejer sig om. Han er fagligt set ikke den stærkeste – medmindre det er emner han går op i. Han er ret afslappet omkring deadlines og socialt lidt af en enspænder. Han foretrækker at snakke med fagligt ligesindede, og har ikke det store behov for at snakke socialt og være sammen med nogen hele tiden. Han har en stor tiltro til at tingene nok skal gå, nyder sit eget selskab og lader sig ikke nødvendigvis påvirke så meget af andre folks stemninger. Han er derfor god til at bevare roen i pressede situationer.

Opgave 2: Indtag nu Ludvigs perspektiv. Lev dig ind i hvordan hans verden ser ud og hvad der er vigtigt for ham. Det er opgavens pointe at I får en oplevelse af hvordan det er at være Ludvig indefra – også selv om I ikke umiddelbart kan genkende hans væremåde.

- A. *Hvad tillægger 'jeg' værdi? Hvad har 'jeg' ikke så meget øje for?*
- B. *Hvem kan 'jeg' især komme på kant med? Hvilke udfordringer ville 'jeg' have i den givne situation? Hvordan skulle man nå ind til 'mig'?*
- C. *I hvilke situationer vil 'jeg' generelt være en gave for dette fællesskab og hvornår vil 'jeg' være mere af en udfordring?*

Del 3: I et gruppesamarbejde vil den enkelte ofte kunne komme til at udfordre fællesskabet – særligt hvis der er store faglige, værdi og temperamentsmæssige forskelle. 'Lucas' findes i mange grupper. Andre typer af situationer kunne være:

- Markant faglig svaghed hos et enkelt gruppemedlem.

- Stor forskel i hvor meget et enkelt medlem bidrager ifht. resten af gruppen.
- En enkelt går meget op i at alt bliver lavet til perfektion, resten er mere easy going.
- Et enkelt gruppe-medlem siger ikke så meget som resten af gruppen.
- Et enkelt gruppe-medlem har svært ved at organisere sit arbejde og kommer ofte for sent.
- ..

Opgave 3: Vælg en af de pågældende eksempler eller find selv et relevant eksempel – gerne med inspiration fra jeres egne tidligere oplevelser. Vælg et eksempel, hvor du/I har svært ved at se positivt på den person, der udfordrer fællesskabet. Det er hvor modstanden er størst, at der er mest at hente.

- A. *Prøv først kort 1) at leve jer ind i hvordan situationen ser ud indefra for den, der udfordrer fællesskabet? 2) hvordan situationen påvirker gruppen? 3) og hvordan situationen evt. kunne håndteres?*
- B. *Diskuter dernæst de mere generelle spørgsmål:*
- Hvad har generelt betydning for at kunne håndtere anderledeshed i en gruppe?*
 - Hvad giver det at man som gruppe er i stand til det?*
 - Hvilke konsekvenser har det for den enkelte og for gruppen som helhed, at den ikke lykkes i at rumme/indoptage/afstemme det anderledes?*

Underviserkommentarer: I et gruppesamarbejde vil den enkelte ofte kunne komme til at udfordre fællesskabet – særligt hvis der er store faglige, værdi og temperamentsmæssige forskelle. Det er ofte nogle typiske situationer, som udfordrer fællesskabet og som kan sætte sig i motivationen og samarbejdet, hvis ikke de bliver adresseret. En af de signifikante pointer er, at forskellige udfordringer ikke kun vedrører den enkelte i fællesskabet – hvordan gruppen tackler de forskellige udfordringer får betydning for hvordan gruppen fremadrettet danner præcedens og arbejdskultur som arbejdsgruppe. Vælger gruppen f.eks. at undlade at adressere, at et enkelt medlem ignorerer vedtagne normer, ja så vil en norm om at vedtagne normer ikke nødvendigvis skal respekteres tage form. Slår gruppen hårdt ned på overtrædelser af indgåede aftaler, ja så vil en norm om manglende fleksibilitet og hård tone tage form. Hvordan situationer håndteres har altså konsekvenser for alle.

Casens temaer og pointer:

1. Kan jeg finde ud af de krav, der bliver stillet til mig? Er det et rart sted at være for mig?
2. Hvordan skal vi som gruppe håndtere det anderledes – det der irriterer og er for lidt, for meget, for anstrengende?
3. Moralen er at når man dømmes andre, dømmes man også sig selv og ligger grundstenene til det fællesskab og den kultur, der er i gruppen. *Hvis en fryses ude pga manglende kundskaber, så er man pludselig med i et fællesskab, hvor ingen må være inkompetente. Hvis man omvendt ignorerer en der er inkompetent, så bliver dét pludselig gruppens fællesnævner – anything goes.*

Det er en bærende ide bag casen, at grupperne og de enkelte gruppe-medlemmer gennem casen skal prøve at leve sig ind i det anderledes – som en kognitiv, sanselig og følelsesmæssig oplevelse. Ved at leve sig ind i og spille en given rolle, gøres det anderledes til noget genkendeligt, og det skaber et større grundlag for at forstå den anden og dennes bevæggrunde. Og på den baggrund kan gruppen diskutere casens dilemma – at den enkelte og fællesskabet er uløseligt vævet ind i hinanden og at en virkelig god løsning indebærer at såvel gruppen, som den enkelte er tilgodeset på samme tid. Det er ikke let, og der kan ikke opstilles regler for disse afstemninger – men åben kommunikation, gensidig forståelse og respekt er centralt. Den pointe kan man jo evt. selv præsentere som afrunding, hvis den savner tydelig markering i de studerendes diskussioner.

Case 02 – Det frustrerende projektforsløb

Anne, Erik, Julie og Henrik finder hurtigt hinanden ved gruppedannelsen. Erik, der altid er fuld af gode ideer, præsenterer bl.a. den ide, som gruppen vælger at gå videre med. Gruppen udarbejder også et udkast til den fagligt-sociale kontrakt ved at genbruge bidder fra tidligere kontrakter – de kender jo hinanden fra tidligere projekter på kryds og tværs. Det er dog første gang at netop disse fire ender op i den samme gruppe.

Gruppen mødes og brainstormer og får forberedt noget materiale, som de sender til deres vejleder inden første vejledningsmøde. Ved vejledningsmødet spørger vejlederen Mette ind til gruppens undren og overvejelser omkring projektet. Især Erik og Anne giver forskellige bud. Mette beder gruppen arbejde videre med at blive mere præcise og internt enige i projektets problemstilling.

Gruppen oplever at projektarbejdet bevæger sig fremad samtidig med at de har det godt sammen socialt. Især Erik og Anne giver udtryk for mange ideer og holdninger til projektets problemstilling, relevante teorier, og ofte afløser den ene diskussion den næste. 'Det er så spændende', flyver det en dag ud af Julie, 'der er mange veje man kan gå'. Henrik er mere tilbagetrukket, men når han bidrager til diskussionerne er det ofte med mere kritiske vinkler og spørgsmål, fx 'har vi gang i det samme projekt, eller laver vi egentlig flere forskellige projekter?'. Men hvis fx Erik eller Anne går i rette med Henriks kritik, så er han hurtig til at glatte ud eller forklejne det. 'Vi skal ikke diskutere os ihjel, det er snart fredag', siger Henrik ofte med et smil.

Ved det fjerde vejledningsmøde er gruppen halvvejs i projektforsløbet. Erik oplever pludseligt, at Anne og Julie er ude af trit med, hvad han mener projektet handler om. Erik oplever ligefrem at mene det modsatte af, hvad de beskriver over for vejlederen Mette. Anne og Julie giver udtryk for samme frustration og følelse af, at Erik er ude af trit med projektet som de ser det. Det bliver ikke mindre frustrerende af, at Mette udtrykker en bekymring omkring projektets problemstilling: "Problemstillingen er upræcis og stikker i mange retninger; det er som om I ikke har talt jer ind på en bestemt problemstilling, men snarere inddraget flere forskellige problemstillinger".

Gruppen står efter vejledningsmødet meget frustrerede tilbage. Ved det efterfølgende møde, hvor gruppen vil samle op på Mettes feedback, opstår der en blanding af forvirring, opgiveness og frustration. Henrik siger stille: 'jeg tænkte også inden vi sendte til Mette, at vores teori og metodeafsnit mangler en rød tråd'. Anne og Erik følger op med deres problemanalyser, som går i andre retninger. Efter gruppemødet er gruppen ikke blevet meget klogere, og de aftaler at diskutere videre næste dag. Men hverken Anne eller Erik føler sig særligt fortrøstningsfulde i forhold til en løsning. Kun Henrik giver udtryk for – til Anne og Eriks overraskelse – at han kan se en måde at komme videre på.

Arbejdsspørgsmål:

- 1) *Beskriv, hvad der sker i gruppen, som udgangspunkt for bedre at forstå det. Diskuter dernæst hvad der egentlig er gået galt i processen, og hvorfor?*
- 2) *Hvis gruppen fra start skulle lykkes med at få det bedste frem i hinanden og i samarbejdet, hvad ville det så have krævet af gruppens medlemmer, og af gruppens diskussionskultur? Hvad kan man gøre undervejs i projektforsløbet som projektgruppe i forhold til at sikre en rød tråd i gruppens arbejde og beslutninger?*

Underviser kommentarer til casen (baggrundstanker):

- **Manglende forventningsafstemning:** Den manglende diskussion af den fagligt-sociale kontrakt og forventningsafstemning får ikke klarlagt en vane om at evaluere samarbejdet undervejs, samt identificere de forskellige gruppe-medlemmers styrker og svagheder. Gruppen kan minde om en venindegruppe, frem for en arbejdsgruppe der arbejder med en fælles tredje problemstilling.
- **Manglende præcisering af problemstilling /problemformuleringen.** Gruppen arbejder ikke aktivt på at udvikle en præciseret problemstilling og et fælles ejerskab til problemstillingen, og render hurtigt ind i misforståelser og problematiske antagelser om projektet. Fraværet af afklaring fører i værste fald til opslidende diskussioner og til slut demotivering, da medlemmerne føler at de er gået ind på forkerte præmisser (sammenhængskraften er truet).
- **Manglende skriftlighed** ved a) diskussionerne, beslutninger, og b) rapportens røde tråd:
a) Gruppen kan siges ikke at have givet sig tid til at få diskuteret de centrale dele, OG at blive skriftlige mht. udbyttet af diskussionerne og beslutningerne. Fx ved at benytte sig af Mind map eller beslutningsreferat omkring problemformulering, problemstilling osv.
b) På samme måde lyder der til at mangle en styring af rapportens røde tråd, fx via 'dobbelt dispositioner', dvs. indledende metatekst om, hvad afsnittets pointer er og hvordan det relaterer sig til problemformuleringen, og evt. afsluttende opsummeringer og koblinger til problemformuleringen.
- **Diskussionskultur:** Gruppens diskussioner lader ikke til at være balancerede, med inddragelse af alle medlemmer i vigtige beslutningsspørgsmål. Både fordi nogen er dominerende, og andre er for tilbageholdende eller tavse. Begge positioner er problematiske i forhold til at sikre ejerskab og udvikling af den bedste forståelse.
- **Ingen kan klare det alene:** Projektarbejdet på universitetet består ofte af så mange forskellige aspekter, at én person alene ikke kan overskue eller være ekspert på det hele. Man har derfor brug for hinanden socialt, i forhold til at støtte når det er svært, og undervejs i et projekts forskellige faser er der brug for forskellige evner som én person alene sjældent besidder (alt fra iderigdom, struktur og overblik, kritisk indstilling, gåpåmod og humor). Henrik sidder fx med en forståelse som gruppen aktuelt har brug for, og det er både Henriks og gruppens ansvar at trække på alle gruppens ressourcer.
- **Hvad kunne have gjort en forskel for gruppen?**
At være nysgerrig på egen position og gruppens liv. Fast evalueringsrutiner (efter vigtige diskussioner, hver fredag etc.) med 'vejrmeldinger', hvor hvert medlem tager fat i det der hæmmer og fremmer det god og frie gruppearbejde og diskussionsrum.

At kende egen udfordring og styrker: Henrik giver udtryk for relevant og god kritik men trækker sig hurtigt, og Anne og Erik kan diskutere med hinanden og sig selv i timevis uden at mødes om den fælles tredje problemstilling. Erik og Anne fremstår som studerende, der er gode til at melde klart ud, hvad de tænker og vil, hvorimod Henrik venter og venter og ikke siger til og fra: studerende i begge positioner kan siges at have noget at lære.

Case 3 – Gruppediskussionerne løber løbsk

Søren, Allen, June og Niklas finder under gruppedannelsesprocessen sammen om et fælles emne. Ud over Søren og Niklas, som har arbejdet sammen tidligere, er gruppen ny. Efter gruppedannelsen sætter gruppen sig sammen for at diskutere deres fagligt-socialt kontrakt. June må gå midt i mødet for at passe sit job i Føtex, men de resterende sætter sig til at diskutere kontrakten på plads, og de gør noget ud af at afstemme indholdet med hinanden. For Allan er det fx vigtigt, at aftaler bliver overholdt, og at man gerne må diskutere intenst, men uden at blive personlig og uvenner. Gruppemedlemmerne er omvendt også enige om at være socialt rummelige i forhold til at passe de forskellige gruppemedlemmers fritidsaktiviteter og familieforpligtigelser ind. June arbejder en del i Føtex 'for en kort periode' pga. 'finansproblemer'. Sørens datter viser sig også at blive syg ad flere omgange, hvorfor han er lidt ustabil ved møderne.

Gruppens arbejde skrider ellers fint fremad, oplever de. Gruppen benytter sig regelmæssigt af Sune, deres vejleder. Midtvejs i projektførløbet støder gruppen imidlertid ind i et uforudset problem, idet de datasæt, som de var blevet stillet i udsigt af kursuslederen, ikke er tilgængelige alligevel, og de skal derfor ændre deres projekt væsentligt. Søren bliver helt slået ud af denne ændring, da det betyder, at gruppen ikke længere er så godt med. Gruppen arrangerer et krisemøde, og her går bølgerne højt, for Søren er sur over, at gruppen valgte at gå efter et usikkert datasæt i stedet for at overtage et af de gamle som mange grupper havde anvendt før. Sørens datter har sovet uroligt de sidste par nætter, og det er måske derfor at Søren kommer til at skælde Allan ud i en sådan grad, at han bliver helt tavs og får blanke øjne. Niklas bliver sur på Allans vegne og skælder Søren ud. June peger dog på, at der ikke er så mange ting de skal ændre, og at det jo ikke nytter at skændes, og efter noget tid lykkes det gruppen at ændre projektets retning.

Ved vejledningsmødet to dage senere møder Sune derfor en ganske fattet gruppe, som beskriver den nye retning de har valgt, som følge af skiftet af datasæt. June må tage en vagt i Føtex pga sygdom og misser derfor sidste del af vejledningsmødet. Gruppearbejdet er dog nu op af bakke, og selvom i hvert fald Niklas og Allan mødes til de fælles gruppemøder, så bliver Søren mere og mere ustabil (det er sæson for snot og influenza i børnehaven), og June er presset af den forestående højtid i Føtex. Søren har også stadig svært ved at styre sit temperament, og han kommer oftere og oftere i clinch med særligt Niklas, der nu også har smidt handskerne.

Allan og June er opsat på at få projektet sikkert i havn, men det bliver mere og mere vanskeligt. Ved et af de sidste vejledningsmøder konstaterer Sune noget overrasket, at flere dele af projektet ikke er så langt som han troede, og han udtrykker sin bekymring. Allan har svært ved at holde følelserne tilbage, men ved at rømme sig får han bevaret fatningen. Efter det vejledningsmøde mødes gruppen til et gruppemøde, og her opstår der heftige diskussioner om, hvad de skal gøre, hvem der har bidraget med hvad, og hvem der har ansvaret for det katastrofale valg af det første datasæt, hvilket Søren især bebrejder Allan for.

Arbejdsspørgsmål:

1. *Beskriv, hvad der sker i gruppen, som udgangspunkt for bedre at forstå det. Hvad oplever I hver især, at der udspiller sig i det beskrevne gruppeforløb? Hvad er der sket med projektgruppen under forløbet, og hvorfor? Dvs. forsøg nærmere at fortolke og forstå baggrunden for, at der sker det der sker, ved at fokusere på forskellige aspekter af gruppeforløbet.*
2. *Hvad kan man som gruppe og gruppemedlem gøre for at forebygge afsporinger af det faglige arbejde og den gensidige respekt? Hvilke overvejelser anser I som vigtige, hvis man opdager og ønsker i situationen at adressere ukonstruktiv adfærd hos sig selv og andre i gruppen?*

Underviser-kommentarer til casen:

- **At forsvare gruppens grænser** og sikre sammenhængskraft med fokus på arbejdsopgaven: I casen beskrives forskellige former for adfærd, hvor gruppens sammenhængskraft og opgaveorientering udfordres:
 - 1) June prioriterer sit fritidsjob højt og kommer og går som hun vil uden at det lader til at være aftalt og afstemt med resten af gruppen.
 - 2) Søren's fravær pga. syge børn bliver øjensynligt ikke vendt i gruppen således at der kan skabes en fælles forståelse, tages hånd om det og laves aftaler osv. der kan imødegå at det fælles projekt skrider.
 - 3) Søren får lov til at tale grimt og personligt, og Niklas følger med. Da gruppen ikke tidligt eller senere siger fra over for denne problematiske adfærd, skaber det præcedens for gruppekulturen; det bliver en accepteret adfærd, tone osv., som reelt er med til at true gruppens opgavefokus og sammenhængskraft. Er det en rar kultur at arbejde i?
 - 4) Særligt Søren hænger Allan ud for et problematisk valg af datasæt - ved at individualisere fejl overses måske mangler i selve gruppens måde at træffe beslutninger på, diskutere og nå frem til en fælles vej.

- **Den fagligt-social kontrakt** skal udvikles i fællesskab og håndhæves (evalueres) i fællesskab: gruppen udvikler ganske vist en fælles samarbejdsaftale (June må dog gå), men de gode intentioner efterleves ikke, hvilket bl.a. kan være en konsekvens af, at gruppen ikke vender tilbage til kontakten, og får evalueret fx en gang om uge på gruppens arbejde. Ved en 'vejmelding' kan hvert gruppemedlem tage de styrker og udfordringer ved gruppeprocessen og samarbejdet frem, og når det opbygges som en vane tidligt, er praksissen etableret når der for alvor er brug for den (når gruppen får problemer).

- **Manglende inddragelse af vejleder / Misforstået loyalitet:**

Vejlederen Sune inddrages ikke på noget tidspunkt i gruppens samarbejds-mæssige og faglige problemstillinger. Det virker næsten som om at gruppen er optaget af at opretholde et 'pænt' ydre, med fokus på at gruppen har 'styr på' projektet.

Hvis Sune fx havde opdaget Allans berørthed, kunne han have undersøgt gruppens beslutnings- og diskussionskultur sammen med gruppen.

En projektgruppe svarer til en arbejdsplads, og det er vigtigt at det er konstruktivt og rart at arbejde i gruppen. Er det ikke tilfældet kan man som gruppe tage udfordringerne op som et fælles problem (ikke hænge enkeltmedlemmer ud – problemer udvikles ofte i fællesskab: *it takes two to tango!*).

Case 4 – At genkende sig selv i studiet

Casen består af 5 dele med tilhørende spørgsmål, som besvares løbende.

Del 1: En gruppe bestående af 6 personer har fundet sammen. Det indledende arbejde tyder på, at de fagligt også matcher hinanden godt. Et medlem af gruppen, Jens er dog meget svingende. Den ene dag er han fyldt med gåpåmod og snakker højt om, hvor spændende projektet er, og hvordan gruppen kan løse alle problemer. Andre dage dukker han ikke op, pga. ”maveproblemer” og nogle dage, når han møder op, virker han helt uoplagt, bidrager ikke særlig meget, holder sig for sig selv, og virker ikke til at gå særlig meget op i projektet. Flere gruppemedlemmer hincer flere gange til Jens, at hans humør virker meget svingende, men Jens ignorerer dem, eller siger det ikke er noget, han har bemærket. Fagligt er der intet galt med det Jens bidrager med, ofte er hans afsnit det, der bliver rost mest af vejlederne, men hans ustabilitet skaber frustration for dele af gruppen, og det er heller ikke altid Jens overholder deadlines.

Opgave 1: Diskuter, hvordan man som gruppe kan håndtere et meget svingende medlem, som fagligt er ret stærkt, men socialt er ustabil.

Del 2: Carina, et andet medlem af gruppen, bliver meget irriteret over Jens’ opførsel. Selvom Jens er fagligt stærkere end Carina, mener hun det er mangel på respekt fra Jens’ side, at han ofte ikke dukker op, skubber deadlines, eller kommer for sent. Hun lufter frustrationerne for resten af gruppen, som forstår hendes frustration, men ikke virker til at blive lige så påvirket af det som Carina, da Jens stadig bidrager og hans afsnit har et højt fagligt indhold. Resten af gruppen bemærker dog, at de dage Jens dukker op, er det tydeligt, at Carina bliver irriteret på ham, hver gang han siger noget.

Opgave 2: Sæt jer ind i Carinas situation. Hvad er der sket i deres samarbejde? Hvad bør hun gøre her? Hvordan mener I gruppen har ageret? Bør gruppen gøre noget anderledes?

Del 3: En dag til gruppemødet spørger Jens Carina, hvad hendes problem er. Hun svarer ikke i starten, men da Jens presser på, lufter hun sine frustrationer, og kalder Jens for respektløs og arrogant. Resten af gruppen ser på, og holder sig udenfor. Efter Carina er færdig med at lufter sine frustrationer, vælger Jens at pakke sin taske og forlade gruppelokalet. Et gruppemedlem Emilie løber efter Jens, men han svarer, at han ikke orker mere og går.

Opgave 3: Hvordan håndterer man som gruppe et internt skænderi mellem to gruppemedlemmer? Skal man blande sig, eller er det bedst at holde sig udenfor? Hvordan påvirker hver beslutning resten af gruppen?

Del 4: Lidt baggrundsinformation om Jens: Jens er startet på sit studie fuld af gåpåmod og høje forventninger til både studiets faglighed og sociale miljø. Jens ved ikke helt, hvad han vil være, når han er færdig med sit studie, men han ved at studiet falder inden for hans interesser, og jobmulighederne virker lovende. Jens bliver dog overrasket, da han starter på studiet. Hans faglige interesser virker ikke til at fylde så meget i studiet, som han troede. Fra introforløbet kan han forstå på tutorer fra andre studier, at ingen rigtig forstår hans studie, og hvis han skal være ærlig, var det heller ikke helt det, han selv forventede. Studiemiljøet er dog rigtig fedt, og Jens får hurtigt nye og gode venner på studiet. Forelæsningerne er nogle gange interessante, men langt fra altid.

Jens' dage kan derfor være meget svingende, den ene dag føler han, at han er det helt rigtige sted. Den anden dag tvivler han på, hvad det er, han vil med sit liv, og om det her studie overhovedet er ham? De dage dukker han ikke op til undervisning og melder fra til gruppearbejdet.

Opgave 4: Prøv at sætte jer ind i Jens' situation. Diskuter Jens' oplevelse af studiet, hvilke tanker sætter det gang i jer? Hvad ville I gøre, hvis I var ham?

Del 5: Jens har ikke delt sin studietvivl med gruppen. Men han er irriteret over Carina, og synes det er absurd, at et gruppemedlem, der er fagligt svagere end ham, kan tillade sig at brokke sig så meget over ham. Senere på aftenen skriver Emilie til ham. Selvom Emilie forstår Jens' frustration, gør hun ham bevidst om, at han bliver nødt til at blive bedre til at respektere gruppens fælles aftaler og deadlines. Efter nogle timer skriver Jens et opslag i en fællestråd med gruppen, hvor han fortæller om sin studietvivl og undskylder for ikke at have overholdt alle aftaler. Gruppen er heldigvis meget forstående, og Carina undskylder for, at hun måske har været for grov. Jens beslutter sig derfor for at gøre noget ved sin tvivl. Han begynder at undersøge nærmere, hvad folk efter endt studie arbejder med. Stillingerne virker dog til at være meget forskellige, og han har svært ved at se en rød tråd i dem. Jens vælger derefter at kontakte sine undervisere og spørge dem, hvad deres erfaring er med studerende efter endt uddannelse, hvor ender man henne? Til Jens' store overraskelse er det langt fra alle undervisere, der kan give fyldestgørende svar på hans spørgsmål. Derudover har der været gentagende eksempler på virkelig dårlig planlægning fra studiets side. Jens er blevet mere mødestabil i gruppearbejdet, men brokker sig højlødt over studiet nu, deres undervisere og manglen på planlægning/koordinering fra studiets side. Dette skaber frustration blandt andre gruppemedlemmer, da de er ret glade for studiet.

Opgave 5: Hvordan bør gruppen adressere Jens' højløde brok? Mener I studiet er det rigtige for Jens? Hvad tænker I selv: Hvilke overvejelser bør man gøre sig i forbindelse med studietvivl og i vurderingen af om ens studie er det rigtige for en? Hvornår er det okay at droppe ud og hvornår bør man give studiet en chance?

Underviserens kommentarer: Casens pointe er at studietvivl er en normal ting, som de fleste studerende går igennem på et tidspunkt. Casen ligger op til at diskutere de forskellige udfordringer som studietvivl kan sætte den enkelte og gruppen som helhed i. Forskning viser at studerende håndterer studietvivl på vidt forskellige måder. Der er en mindre gruppe, der slet ikke har studietvivl og oplever at være havnet det rette sted, men de fleste studerende har i løbet af det første år overvejelser om hvorvidt de skal blive eller ej. Nogle af disse studerende indtager en afventende position, 'holder ud' i håbet om at senere semestre vil indfri forventningerne. Andre beslutter sig relativt hurtigt, i løbet af få måneder, for at forlade stedet. Det er meget sjældent at studerende forholder sig proaktivt i forhold til at forandre de forhold, der giver dem tvivl. De tager i højere grad forholdene for givet. Det der er væsentligt for den enkelte er at opleve 'a sense of belonging' til såvel det faglige som det sociale miljø. Folk, der oplever at se sig selv i en faglig identitet og som har social tilknytning de bliver. Derfor er det også en pointe for de forskellige studier at have nogle fleksible rammer for faglig identitet, så flere studerende føler at de hører til.

Nøgleord for casens pointer

1. Hvordan håndterer gruppen et medlems studietvivl?
2. Hvordan adresserer man spørgsmålene om, det her er det rigtige studie og om man matcher med fagligheden?
3. Når forventningerne ikke helt svarer til virkeligheden, hvad gør man så?