

Hvad kan vi lære af Berkeley?

KUmentar bragt i Universitetsavisen 2. februar 2012. Af Prorektor Thomas Bjørnholm.

- Universitetsledelsen har været på studietur i Californien. Med hjem er et katalog af gode ideer til hvordan Københavns Universitet kan blive endnu bedre.

Hvor mange studerende skal der til at skifte en pære på Berkeley-universitetet? 76. Én til at skifte pæren. 50 til at demonstrere for pærens ret til ikke at blive skiftet. Og 25 til at holde en mod-demonstration. Helt fremmed er denne rebelske ånd nok ikke her på KU.

Der er også andre ligheder mellem Berkeley og KU. Det er også et offentligt universitet - selv om bidraget fra staten Californien er kraftigt på retur i krisen, og de henter det tabte ved blandt andet at skrue op for studieafgifterne.

Vi har nogenlunde samme budget, antal ansatte og studerende. Og de har også stor faglig spændvidde: Fra Bio-physics til Buddhist Studies. En forskel er dog, at de har ingeniører, mens vi har læger. Med andre ord er en sammenligning af de to universiteter ikke helt skæv.

Hvis man kaster et blik på rankinglisterne, er der så en verden til forskel på de to. Man skal ikke ophøje rankings til sandheden. Men man fristes til at stille spørgsmålet: Når vi i udgangspunktet er ret ens, hvordan kan det mon være, at Berkeley er så meget bedre placeret? Med det spørgsmål i lommen tog jeg på studietur til Berkeley efter nytår - sammen med blandt andre universitetsdirektør Jørgen Honoré.

Vi mødte en håndfuld universitetsledere og forskere. Og deres samstemmende svar på vores spørgsmål var: Vi har de bedste forskere og studerende i verden.

Det kan de sagtens sige, al den stund Berkeley kan fiske forskere og studerende fra et helt ocean af talenter, mens KU har været domineret af de indre danske farvande. Samtidig er Berkeley begunstiget af, at engelsk er vor tids verdenssprog. Ikke desto mindre fik vi mange brugbare idéer med hjem i bagagen. Lad mig nævne tre.

Ansæt de bedste forskere, lyder den første ide. Her er Tenure Track-systemet det store dyr i åbenbaringen. Forskerne ansættes ikke i en fast stilling til at begynde med. Men de kommer ind på et spor, hvor de med jævne mellemrum bliver evalueret af fagfæller. Først efter nogle år bliver de tilbudt fastansættelse (tenure), såfremt fagfællerne vurderer, at de har levet op til de faglige forventninger. En klar fordel ved dette system er, at det er kendt i hele verden. Hvis vi indførte det på KU, ville det være lettere at forstå for en international forsker, hvilken 'pakke' vi kan tilbyde. Og dermed kunne vi konkurrere direkte med Berkeley og et væld af andre universiteter om talentrekruttering.

Styrk den gode undervisning, er den anden ide. Man skal ikke læse mange avisartikler og rapporter før man erfarer, at god (og nok) undervisning er et vigtigt trækplaster for et universitet. Ganske tankevækkende er det derfor, at forskernes meritter som undervisere er et fuldgyldigt kriterium for at opnå tenure på Berkeley.

Måske er der også en kulturforskel. På Berkeley sætter alle forskere en ære i at være gode formidlere. De tilstræber sågar, at selv nobelpristagere underviser førsteårsstuderende. Og i en undersøgelse fra 2010 var mødet med dygtige studerende den allervigtigste faktor i forskernes jobtilfredshed på Berkeley. Det kunne vi godt lære noget af på KU.

Bryd ud af elfenbenstårnet, er tredje ide. Et slående træk ved Berkeley er ikke kun den politiske rebelskhed, men også et samfundssind. Forskere og studerende er ofte engagerede i at finde løsninger på samfundsudfordringer - hvad enten det drejer sig om energiforsyning eller sikkerhedspolitik. I dette tankesæt er der ikke nogen modsætning mellem grundforskning og anvendt forskning. Det er kun fremragende forskning, som ofte kan skabe værdi i virksomheder og for samfundet.

Jeg tror, at vi på KU kan blive endnu bedre til at tænke i helheder og bruge vores viden til gavn for både samfundsliv og erhvervsliv. Vel at mærke uden at den akademiske tradition bliver kompromitteret. Berkeley viser vejen.