

Synliggöra högskolepedagogisk kompetens vid institutionerna

Rapport och lathund

Christel Backman, Ninni Carlsson, Lena Lindgren och Hauwa Mahdi
Pedagogiska utvecklingskommittén (PUK)
Samhällsvetenskapliga fakulteten, Göteborgs universitet

Inledning

Detta är ett förslag till samtalsunderlag för institutionerna vid Samhällsvetenskapliga fakulteten, Göteborgs universitet, för diskussion om och hur kompetenser från högskolepedagogiska kurser kan tillvaratas. Underlaget är framtaget av Pedagogiska utvecklingskommittén (PUK), vid Samhällsvetenskapliga fakulteten. Syftet är att stödja institutionsledningar, lärarlag och medarbetare i att synliggöra dels egna erfarenheter av högskolepedagogiska kurser; och dels om och hur den högskolepedagogiska kompetensen tillvaratas vid institutionerna och i lärarlag. Syftet är därmed både att öka möjligheterna till erkännande och delaktighet för enskilda medarbetare, och att stödja arbetet med pedagogisk organisationsutveckling.

Samtalsunderlaget kan användas vid ett utvecklingssamtal, ett lärarmöte eller ett uppföljande samtal efter en avslutad högskolepedagogisk kurs eller workshop. Det är utformat för att fungera så väl vid enskilda- som gruppsamtal.

Rapporten innehåller en kort beskrivning av PUK:s tillvägagångssätt i arbetet med samtalsunderlaget, en beskrivning av vilken slags kunskap olika frågor kan generera i samtal, och rekommendationer i form en lathund med förslag till frågor och samtalsform.

Tillvägagångssätt i arbetet med lathunden

PUK beslutade i december 2015 att undersöka hur institutionerna kan stödjas i arbetet med att tillvarata högskolepedagogiska kompetenser bland medarbetare. I ett första steg beslutade PUK att intervjua kollegor vid Samhällsvetenskapliga fakulteten om deras erfarenheter efter att de genomfört någon högskolepedagogisk fortbildning. En arbetsgrupp bestående av Hauwa Mahdi, Christel Backman och Lena Lindgren och Ninni Carlsson gavs i uppdrag att genomföra intervjuerna.

Deltagarna i arbetsgruppen kontaktade kollegor i avsikt att få en bredd i deltagande vad gäller undervisningserfarenhet, typ av anställning, erfarenhet av högskolepedagogisk fortbildning och inställning till högskolepedagogisk fortbildning. Sammanlagt genomfördes sex intervjuer med åtta deltagare: en gruppintervju med tre deltagare och fem enskilda intervjuer. Deltagarna informerades om syftet med intervjun, samtyckte till att delta och gav sin tillåtelse till att intervjun spelades in i de fall där intervjuerna spelades in. De var vid tiden för intervjuerna anställda vid fyra av fakultetens åtta institutioner. Bland de intervjuade fanns både doktorander, adjunkter och lektorer. Några hade genomgått samtliga behörighetsgivande kurser vid PIL-Enheten (HPE101, HPE102, HPE103), andra en enstaka (HPE101). Några hade också deltagit i ytterligare PIL-kurser eller workshoppar, exempelvis kursen i forskarhandledning (HPE201) och kursen om att undervisa med digitala verktyg (HPE305).

Intervjuerna tog 20-40 minuter och innehöll följande frågeområden:

1. Vilka PIL-kurser och/eller högskolepedagogiska konferenser har du varit på? När var det?
2. Är det någon skillnad på hur du arbetade innan du gick kurserna/var på konferenserna och hur du arbetar nu?
3. Vilka erfarenheter har du av att institutionsledningen visat intresse för vad du har fått ut av kurserna/konferenserna och hur det påverkat ditt arbete?
4. Vilka erfarenheter har du av att det funnits intresse bland dina kollegor för vad du har fått ut av kurserna/konferenserna och hur det påverkar ditt arbete?
5. Var det något som ändrades på institutionen utifrån vad du tog med dig från kurserna/konferenserna?
6. Upplever du att du har fått de förutsättningar som du behöver för att kunna förändra ditt arbete på det sätt du vill?

Pilotintervjuer: vilken kunskap kan olika frågor generera?

Intervjuerna blev kreativa samtal om de intervjuades arbetsvillkor och erfarenheter av pedagogisk utveckling. Den enkla frågan om *vilka högskolepedagogiska kurser* (1) som deltagarna har erfarenhet av gav inte bara svar om dessa, utan väckte också i några intervjuer långa och ingående svar kring såväl erfarenheten av kurserna, de hinder som kan finnas för att delta i kurser och erfarenheter av att ny kompetens inte tas tillvara av institutionsledningen.

Deltagarna berättade med många exempel om *hur deras arbete hade förändrats med kurserna* (2), jämfört med hur de arbetat före. De lyfte framför allt fram praktiska tips, handfasta råd och inspiration kring undervisningsformer som genom kurserna påverkat deras sätt att undervisa. Några uttryckte uppskattning över att ha fått sätta sig in i högskolepedagogisk forskning och fått ett högskolepedagogiskt språk medan andra var kritiska till kurser som är abstrakta och inte ger de konkreta verktyg som behövs. Vi kunde se en tendens till att samtalen utvecklades mot att deltagarna gav fler exempel på hur kurserna påverkat deras undervisningspraktik ju längre intervjun fortskred. Även deltagare som var kritiska mot kurserna och/eller institutionsledningarnas bristande intresse gav exempel på hur de använt erfarenhet från högskolepedagogisk fortbildning när de arbetat med kursutveckling. Vi tror därför att det är viktigt att ge utrymme för reflektion kring den egna praktiken, låta samtalen få utrymme och inte ha för många deltagare i ett och samma samtal.

Deltagarna talade om mycket liten erfarenhet av institutionsledningarnas intresse (3) för den kompetensutveckling som skett genom den högskolepedagogiska fortbildningen. Någon hade endast erfarenhet av att ledningen velat få förklaringar till varför hen inte slutfört en kurs, men inte visat intresse för de kurser som genomförts. Andra deltagare hade erfarenhet av sporadiskt intresse från ledningen, exempelvis genom att lärare, som efter högskolepedagogiska kurser utvecklat nya moment eller undervisningsformer i en kurs, fått presentera detta vid ett lärarmöte på institutionen. Någon som hade ledningsuppdrag relaterade erfarenheterna av de högskolepedagogiska kurserna till hur hen själv arbetade med övergripande planering av kurser och försökte verka för kunskapsutbyte mellan lärarna på institutionen. Det framkom även i intervjuerna att deltagarna kunde uppleva stora svårigheter att få gehör för pedagogiska utvecklingsidéer. Samtidigt som de uttryckte låg grad av intresse från institutionsledningarna, gav de i gengäld exempel på *intresse bland kollegor* (4) och hur erfarenhetsutbyte skedde informellt dem emellan. Också formellt samarbete mellan kollegor i kursledande roll hade gjort det möjligt att synliggöra och tillämpa nya kunskaper och kompetenser. Intervjufrågorna om kollegors intresse och huruvida *något ändrats på institutionen* (5) med den nya kompetensen, bidrog därmed till att sådana erfarenheter blev synliga som inte den intervjuade haft i åtanke under de tidigare frågorna. Några deltagare med kursansvar menade att de ibland kom att bedriva ett informellt kompetensutvecklingsarbete inom sitt lärarlag genom att "tvinga" lärarna att lära sig det som de själva lärt sig. Det fanns en önskan om att sådana erfarenhetsutbyten skulle systematiseras.

På frågan om *förutsättningar för att förändra sitt arbete* (6) tolkade en del ledningens ointresse som ett sätt att ha "fria händer" att, inom de ramar som kursbudget och kursplan satte, arbeta som de önskade. Deltagarna uttryckte även att den tidsåtgång som ges inte räcker för att arbeta med kursutveckling men att de "gör det ändå" eller inte räknar timmar. Även i de fall där satsningar gjorts på att skapa bättre förutsättningar för kursutveckling fanns erfarenheter av att det fortfarande inte motsvarade den tid som arbetet tar. Det finns med andra ord strukturella hinder mot att använda de högskolepedagogiska kunskaperna fullt ut. Utifrån dessa erfarenheter kan det vara värdefullt att se över så att möjligheterna till kollegialt erfarenhetsutbyte och att utvecklad högskolepedagogisk kompetens, likt det som beskrivs i denna rapport, inte leder till ytterligare en obetald arbetsuppgift.

Sammanfattande rekommendationer – lathund

De intervjuer som PUK genomfört har visat att:

- a) Det går att fånga in såväl erfarenheter och ny kompetens bland medarbetare och kollegor som önskemål kring behov av stöd och uppmuntran i det pedagogiska arbetet.
- b) Det som behövs är att skapa utrymme för ett relativt öppet samtal kring erfarenheter av högskolepedagogisk fortbildning och den lokala kontexten.
- c) PUK föreslår därför att institutionerna överväger att skapa förutsättningar för dialog i syfte att synliggöra den högskolepedagogiska kompetens som finns vid institutionerna.
- d) Följande frågor kan användas i dialog mellan kollegor, och mellan institutionsledning och kollegor.
- e) För att samtalet ska ha goda förutsättningar är det viktigt att det finns tid avsatt till, att syftet är tydligt för alla inblandade och att samtalet präglas av ömsesidig respekt, nyfikenhet och vilja att lära tillsammans. Beräkna 20-40 minuter.

1. Vilken/vilka högskolepedagogiska kurs/er, workshop eller konferenser har du/vi genomfört och vill samtal om?
2. Är det någon skillnad på hur du arbetade innan och hur du arbetar nu?
3. Är det något du skulle vilja ändra i ditt och vårt arbetssätt vid institutionen utifrån erfarenheterna från högskolepedagogiska kurser/workshops/konferenser?
4. Hur skulle du vilja att institutionsledningen agerade för att de kompetenser du fått på bästa sätt ska tas tillvara inom institutionens undervisningsuppdrag?
5. Hur skulle du vilja att dina kollegor bidrog till att de kompetenser du fått på bästa sätt ska tas tillvara inom institutionens undervisningsuppdrag?
6. Upplever du att du har fått de förutsättningar som du behöver för att kunna förändra ditt arbete på det sätt du vill?