

Debattinlägg

Hur odlar vi det högskolepedagogiska utvecklingslandskapet vidare?

Maria Melén och Johan Landgren, Högskolan Kristianstad, avdelningen för bibliotek och högskolepedagogik

Under våren har Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) publicerat ”Rekommendationer för högskolepedagogisk utveckling” (2023). Dessa rekommendationer, med målet att främja ett lokalt systematiskt arbete med högskolepedagogisk utveckling, manar till såväl eftertanke som framåtperspektiv. Var befinner sig det högskolepedagogiska utvecklingsarbetet vid HKR i relation till rekommendationerna? Vem leder och ansvarar för detta arbete? I egenskap av Högskolepedagogiska utvecklare vid avdelningen för bibliotek och högskolepedagogik (BHP) passar vi på att, utifrån vår horisont, identifiera utvecklingsbehov och argumentera för möjliga vägar framåt.

I detta debattinlägg vill vi framför allt lyfta rekommendationerna i relation till det indirekta pedagogiska ledarskapets betydelse för lärares förutsättningar att utvecklas och genomföra adekvat undervisning som bidrar till att studenten når examensmålen. Med indirekt avses här den styrning och ledning som skapar förutsättningarna för god undervisning.

Bakgrund

SUHF:s rekommendationer för högskolepedagogisk utveckling är resultatet av ett uppföljningsarbete som genomfördes 2019 av Universitetskanslersämbetet (UKÄ) på uppdrag av regeringen. I uppdraget ingick att ge en översiktlig nationell bild och bidra med kunskap om lärosätenas arbete med högskolepedagogisk utveckling. I rekommendationerna definieras högskolepedagogisk utveckling som utveckling av de processer som påverkar förutsättningarna för lärande vad gäller

undervisningens planering, genomförande, examination och uppföljning. Därtill avses de förutsättningar som lärosätena skapar för högskolepedagogisk kompetensutveckling.

Som medlemslärosäte ställer sig HKR bakom följande rekommendationer i sitt arbete med högskolepedagogisk utveckling:

1. Lärosätets högskolepedagogiska arbete vilar på vetenskaplig och/eller konstnärlig grund samt på beprövad erfarenhet, och relaterar till relevant och aktuell högskolepedagogisk forskning.
2. Lärosätets högskolepedagogiska arbete stödjer arbetet med studentcentrerad undervisning.
3. Lärosätet arbetar för att tydliggöra ansvarstagandet för högskolepedagogisk utveckling inom lärosätet.
4. Lärosätet ansvarar för att kompetens och stöd inom högskolepedagogik görs tillgänglig för samtliga delar av verksamheten och säkerställer lärosätets behov av kompetensutveckling.
5. Lärosätet har en fysisk och digital infrastruktur som underlättar för lärosätet att erbjuda studie- och lärmiljöer som gynnar högskolepedagogiskt nytänkande och stimulerar till social interaktion.
6. Lärosätet har en incitamentsstruktur som stimulerar medarbetare till högskolepedagogisk kompetensutveckling och utvecklingsarbete.
7. Lärosätet har omvärldsbevakning och stimulerar till högskolepedagogiskt kunskaps- och erfarenhetsutbyte med externa aktörer.
8. Lärosätet bedriver ett internt kvalitetsarbete som systematiskt följer upp högskolepedagogisk utveckling.

Från nationella rekommendationer till lokalt utvecklingsarbete

För HKR:s del är det högskolepedagogiska utvecklingsarbetet väl integrerat i det systematiska kvalitetsarbetet, och det finns etablerade interna processer som följer upp utbildningskvalitet och vägleder mot utbildningsutveckling. HKR:s verksamhetsutvecklingssystem (VUS)

och kvalitetssystem (KS) är sammanlänkade och i detta arbete samverkar kärnverksamhet med stödverksamhet.

Flera av punkterna i SUHF:s rekommendationer har HKR arbetat intensivt och framgångsrikt med. Under det senaste decenniet har det startats upp ett meriteringssystem för pedagogisk skicklighet, en högskolepedagogisk akademi, en högskolepedagogisk forskargrupp (HERD@HKR), samt avsatts årliga riktade medel för kvalitetsprojekt som syftar till att stödja högskolepedagogisk utveckling. Därtill har det högskolepedagogiska kursutbudet växt, och antalet deltagare på kurserna ökat. 2017 hade HKR 30 godkända deltagare på 6 kurser. 2022 hade antalet ökat till 93 godkända deltagare på 8 kurser.

Det finns alltså flera goda anledningar att se tillbaka på de senaste årens insatser med stolthet. Mycket av det som initierats har visat sig vara livskraftiga satsningar som fortsätter utvecklas. Samtidigt menar vi att det finns en poäng i att sätta ljuset på ett par aspekter av högskolepedagogisk utveckling som vi, i mötet med avdelningschefer, programansvariga och lärare på våra kurser och i andra sammanhang, uppfattar som utmaningar. Dessa aspekter kan främst kopplas till punkterna 3, 4, 6 och 8 i SUHF:s rekommendationer och har att göra med frågor om ansvar och styrning gällande det högskolepedagogiska utvecklingsarbetet vid lärosätet, men också om behov av kompetensutveckling som främjar möjligheten att utföra uppdraget, vilket i den här kontexten innebär att ansvara för och driva systematiskt högskolepedagogiskt utvecklingsarbete.

Sammanfattningsvis handlar punkterna 3, 4, 6 och 8 om organisatoriska och personalmässiga förutsättningar för lärosätets högskolepedagogiska utvecklingsarbete. Punkterna är nära knutna till HKR:s kvalitetsmodell, vilken betonar kopplingen mellan ledning, styrning och utbildningskvalitet.

Vi påstår att det krävs pedagogiskt medvetna lärare för att driva högskolepedagogiskt utvecklingsarbete med hög kvalitet. Vidare påstår vi att det är det indirekta pedagogiska ledarskapet som möjliggör ett sådant utvecklingsarbete, genom stöd, uppföljning och belöning.

Detta ledarskap bedrivs dels i rollen som kursansvarig och programansvarig, dels i rollen som avdelningschef. Viktigt att poängtera är att det formella ansvaret att planera och följa upp lärares kompetensutveckling ägs av fakulteternas avdelningschefer. Sammantaget är det denna viktiga uppställning av tydligt pedagogiskt ledarskap, pedagogiskt medvetna lärare och undervisning med hög kvalitet som HKR:s kvalitetsmodell avser synliggöra och som rekommendationerna omfattar. Och det är just den uppställningen som i sin helhet behöver vara utgångspunkten för pedagogiskt utvecklingsarbete, eftersom ingen kedja som bekant är starkare än dess svagaste länk. Därav SUHF:s rekommendationer.

BHP:s medarbetare inom det högskolepedagogiska fältet ser som sitt uppdrag att stödja såväl ledare som lärare. Som ett led i att bli bättre på det har vi påbörjat en studie tillsammans med fakulteternas avdelningschefer (hittills har 11 intervjuer genomförts) med målet att få en bild av hur de genom sitt uppdrag arbetar med (och skulle vilja arbeta med) lärarnas kompetensutveckling. Dessa intervjuer har bidragit till att identifiera behovet av kompetensutvecklingsinsatser avseende pedagogiskt ledarskap (punkt 3).

Vad gäller lärares kompetensutveckling (punkt 4 och 6) är det mycket positivt att, som tidigare beskrivits, antalet deltagare på de högskolepedagogiska kurserna har ökat markant över tid. Det vi också vet är att kritiska samtal om undervisningen är ett allt vanligare inslag i arbetslagen, vilket är en viktig del i att skapa en god undervisningskultur. Samtidigt visar antalet anmälningar och genomströmningen på de högskolepedagogiska kurserna att ambitionen ibland krockar med verkligheten. Det vanligaste skälet som deltagarna anger till att de inte påbörjar eller hoppar av en planerad kompetensutvecklingsinsats är nämligen att läraruppdraget behöver prioriteras.

Särskilt oroväckande är det när lärare som är nya i yrket inte upplever sig ha möjlighet att prioritera grundläggande högskolepedagogisk kompetensutveckling, då deras tjänster ofta är fullplanerade från start. Och även i de fall då de har kompetensutvecklingstid inplanerad menar många att de timmarna i praktiken äts upp av läraruppdraget, där administration kan utgöra en stor del. Flera nya lärare uppger att de

prioriterar bort att fördjupa sig i sådant som i förlängningen skulle underlätta deras arbete som lärare. Några lärare har också valt att säga upp sig efter en kort (men intensiv) anställningstid. Ändå är det många som genomför den kompetensutveckling de påbörjar, ofta med resultatet att de under en tid får hög arbetsbörda. Vilket dels riskerar att resultera i ohälsa, dels i lägre kvalitet gällande såväl kompetensutvecklingen som de ordinarie arbetsuppgifterna.

Givet SUHF:s rekommendationer blir en möjlig hållbar väg framåt att arbeta mer med att stödja det indirekta pedagogiska ledarskapet, då detta är en viktig nyckel för medveten pedagogisk utveckling (akademiskt lärarskap). Här planerar BHP insatser i samarbete med ledarskapsakademien för att stödja de funktioner som innehar ett indirekt pedagogiskt ledarskap. Just nu har vi vid högskolan stora pensionsavgångar, vilket leder till att många oerfarna pedagoger anställs. För att hantera detta menar vi också att en viktig väg framåt är att erbjuda ett formaliserat introduktionsprogram där det finns utrymme för såväl individuell som kollegial reflektion kring högskolepedagogiska utmaningar inom läraruppdraget.

Sammanfattningsvis ser vi goda möjligheter för högskolan att med förhållandevis små anpassningar möta upp SUHF:s rekommendationer och därmed hålla en fortsatt hög kvalitet på våra utbildningar.

Referenser

Sveriges Universitets- och Högskoleförbund. (2023). *SUHF:s rekommendation för högskolepedagogisk utveckling*. Dnr: SU-850-0013-22 (2023-04-19). <https://suhf.se/app/uploads/2023/04/SUHF-REK-2023-3-Rekommendation-for-hogskolepedagogisk-utveckling.pdf>