

Brett utbud av pedagogisk kompetensutveckling och kollegialt lärande på lärosätena

Vi har undersökt hur lärosätena arbetar med pedagogisk kompetensutveckling, kollegialt lärande och andra utvecklingsfrämjande aktiviteter. Vår kartläggning visar att nästan alla lärosäten erbjuder sin undervisande personal någon form av gemensam kompetensutveckling i högskolepedagogik, oftast genom kurser, konferenser och konsultativt stöd från den högskolepedagogiska enheten. Relativt få lärosäten utlyser centrala medel till pedagogiska utvecklingsprojekt, och ännu färre har rutiner för att sprida projektens resultat i verksamheten. Inte många lärosäten nämner heller pedagogiska pris som en del av det pedagogiska utvecklingsarbetet. Många lärosäten använder olika former av kollegialt lärande och erfarenhetsutbyte för att utveckla pedagogiken. En svårlost fråga för detta område är lärarnas möjligheter och incitament att ta del av det breda utbudet av aktiviteter för kompetensutveckling och lärande.

Sammanställningen

Lärosätsgemensam kompetensutveckling erbjuds på de flesta lärosäten

Nästan alla de 40 lärosäten som besvarat vår undersökning beskriver att de anordnar någon form av lärosätsgemensam pedagogisk kompetensutveckling för sin personal. Några lärosäten nämner att de har en lärosätsovergripande strategi eller plan för pedagogisk kompetensutveckling. Flera mindre enskilda utbildningsanordnare har gjort satsningar på gemensamma aktiviteter de senaste åren, i vissa fall efter kompetensinventering av personalen som visat på behov av pedagogisk kompetensutveckling. Flera lärosäten nämner även att pedagogisk kompetensutveckling följs upp i lärares medarbetarsamtal.

En kategori av kompetensutveckling som mer än hälften av lärosätena nämner att de erbjuder är högskolepedagogiska kurser utöver de som är behörighetsgivande (för anställning som lärare, eller för uppdrag som examinator eller forskarhandledare). Kurserna kan vara både breddande och fördjupande och exempel på kursteman som nämns av flera lärosäten är handledning och pedagogiskt ledarskap. Vissa tekniska högskolor och konstnärliga högskolor nämner lärosätsgemensamma

ämnesdidaktiska högskolepedagogiska kurser. Det förekommer även lärosätsgemensamma kurser inom specifika pedagogiska förhållningssätt och metoder. Exempelvis skriver Högskolan Väst att nyanställd undervisande personal introduceras till kursverksamheten genom en introduktionsdag där särskild vikt läggs vid det pedagogiska konceptet konstruktiv länkning. Flera lärosäten nämner att de satsat särskilt på kompetensutvecklande kurser inriktade på digitala verktyg och digitalt lärande utifrån lärarnas behov.

En annan vanlig form av lärosätesövergripande kompetensutveckling är gemensamma temadagar, inspirationsdagar eller konferenser på temat pedagogisk utveckling. Sådana nämns av drygt hälften av lärosätena. Dagarna beskrivs ofta som årligen återkommande och kan involvera både interna och externa deltagare. Ofta tar man upp pedagogiska forskningsrön och sprider resultat av utvecklingsprojekt. De flesta konferenser eller temadagar beskrivs som lärosätesinterna, men vissa arrangerar även pedagogiska konferenser i samarbete med andra, exempelvis konferensen Lärarlärdom som arrangeras av Lärosäten Syd. Ett annat exempel är Högskolan i Borås årliga inspirations- och utvecklingsdagar för undervisande och administrativ personal som tar upp pedagogiska teman såsom rättssäker examination, hållbar utveckling i utbildning och lärandemiljöer.

En tredje, vanligt förekommande form av pedagogisk kompetensutveckling är att lärosätets högskolepedagogiska enhet, utöver regelbunden kurs- och seminarieverksamhet, erbjuder behovsanpassad konsultation och handledning till lärare. De flesta lärosäten som har en högskolepedagogisk enhet nämner att enhetens personal tillhandahåller sådant stöd. Till exempel driver Linköpings universitets pedagogiska centrum Didactum konsultverksamheten "Ta hjälp av en pedagog" som innebär att enheter kan låna en kollega för att initiera och stödja pedagogisk utveckling av olika slag.

Centrala medel till pedagogiska utvecklingsprojekt är relativt ovanligt

En dryg tredjedel av de svarande lärosätena beskriver att de utlyser och delar ut centrala medel för pedagogiska utvecklingsprojekt. Generella syften med projektmedlen är att bidra till kvalitet i undervisning och lärande på lärosätet samt stimulera pedagogisk utveckling på institutionerna. På vissa håll finns även riktade medel till utvecklingsprojekt inom digitalt lärande. Ett fåtal lärosäten nämner att de har projektmedel som kan sökas av forskarlag eller att medlen kan användas till forsknings- och utvecklingsprojekt, alternativt att projekten kan användas som underlag för pedagogisk forskning.

Hälften av de lärosäten som skriver att de har projektmedel beskriver rutiner för hur resultat av projekt sprids i verksamheten. Spridning sker

oftast genom interna konferenspresentationer, seminarier eller rapporter. Ett par lärosäten nämner även att det hos dem är möjligt att söka ytterligare medel för att sprida projektresultat utanför lärosätet, exempelvis i form av en publikation.

Beviljade pedagogiska utvecklingsprojekt kan även få andra former av centralt stöd. Till exempel skriver Södertörns högskola att de erbjuder beviljade projekt handledning av en pedagogisk utvecklare. Högskolan i Borås skriver att utvecklingsprojekt har fått stöd genom kritisk dialogpartner och följeforskning.

Några lärosäten använder pedagogiska pris för att synliggöra pedagogisk utveckling

Ungefär en femtedel av lärosätena nämner i relation till sitt högskolepedagogiska utvecklingsarbete att de delar ut ett eller flera pedagogiska pris på lärosätet. Vanligast är att priset används för att uppmärksamma en lärares undervisningsinsatser, men det förekommer även att andra personalgrupper kan få pris. I vissa fall är pedagogiskt utvecklingsarbete ett kriterium för att få priset. Exempelvis skriver Karolinska institutet att de delar ut ett pedagogiskt pris till lärare, lärarlag eller administrativ personal som gjort goda pedagogiska insatser, inklusive pedagogiskt utvecklings- eller förnyelsearbete inom utbildningen. Syftet är att synliggöra goda insatser inom pedagogisk forskning och utveckling. De flesta lärosäten skriver att pristagaren får en summa pengar, och ibland är prissumman örönmärkt för att användas till kompetensutveckling. Inga lärosäten beskriver hur pristagarens kompetens tas tillvara i det fortsatta pedagogiska utvecklingsarbetet.

Lärosätena använder kollegialt lärande för att sprida högskolepedagogiska erfarenheter

Många lärosäten nämner att de använder sig av olika former av kollegialt lärande i sitt högskolepedagogiska utvecklingsarbete. Med kollegialt lärande avser vi aktiviteter vars huvudsakliga syfte är att tillvarata erfarenheter och kunskaper om undervisning och lärande.

Den vanligaste typen av kollegialt lärande som beskrivs i svaren är seminarier om pedagogiska frågor. Nästan samtliga lärosäten beskriver att de arrangerar sådana seminarier mer eller mindre regelbundet. Även workshops och pedagogiska luncher förekommer. Seminarierna kan vara generellt inriktade på högskolepedagogik eller ha ett särskilt tema, exempelvis ämnesdidaktik, eller en särskild målgrupp, exempelvis forskarhandledare. Det förekommer också konferenser som har kollegialt erfarenhetsutbyte som huvudsakligt syfte. Ett exempel är den nationella högskolepedagogiska konferensen NGL-dagarna som vartannat år anordnas av Högskolan Dalarna och som samlar pedagogiska utvecklare, lärare och forskare för att mötas över organisationsgränser och dela erfarenheter och forskningsrön.

De andra typerna av aktiviteter för kollegialt lärande beskrivs mer sällan och vissa bara på något enstaka lärosäte. Vi redogör här för några exempel som visar på bredden inom lärosätenas kollegiala lärandeaktiviteter.

Några lärosäten beskriver pedagogiska akademier inom en fakultet, eller på ett lärosäte, där lärare kan bli medlemmar. Det förekommer även nätverk mellan lärare och pedagogiska utvecklare mellan lärosäten. Ett annat exempel på aktivitet är auskultation, att lärare observerar en kollegas undervisning och ger respons, vilket förekommer på ett fåtal lärosäten enligt svaren. Johannelunds teologiska högskola uppger att de har använt metoden kollegial peer review med hjälp av diskussionsunderlag i två omgångar, först 2009 och nu återigen med start 2019. Örebro universitet skriver att en institution har prövat auskultation/mentorskap och att metoden har spridit sig till fler institutioner.

Ett sista exempel på kollegialt lärande är pedagogiskt mentorskap eller ledarskap, som kan inrymma olika aktiviteter där en lärare får en utökad roll i den pedagogiska utvecklingen på lärosätet. Exempelvis ger Högskolan i Gävle i samarbete med Uppsala universitet en vidareutbildning för pedagogiskt meriterade lärare i pedagogiskt mentorskap, i syfte att sprida och tillvarata de meriterade lärarnas kompetens. Lärare kan även engageras som utvecklare av högskolepedagogiska kurser för andra lärare, eller som pedagogiskt sakkunniga i bedömning av pedagogiska meriter. Ett annat exempel är Stockholms universitet som har ett system med pedagogiska ambassadörer på institutionerna. De pedagogiska ambassadörerna, som kan vara lektorer eller forskare med lång erfarenhet i organisationen, utses av universitetets Centrum för universitetslärarytelse att delta i centrets arbete med högskolepedagogisk utveckling under ett år.

Inspel om kollegialt lärande från deltagarna i den virtuella konferensen

Ett tjugotal personer valde att diskutera temat kollegialt lärande under UKÄ:s session på den virtuella konferensen. Deltagarna delade med sig av sina reflektioner till UKÄ via programmet Padlet. Tre frågor, som publicerades på konferensens webbsida två dagar innan arrangemanget, utgjorde utgångspunkten för samtalen:

- Hur stimulerar och tillvaratar man kunskaper, erfarenheter och engagemang för studenters lärande på olika nivåer inom ditt lärosäte?
- Vad är ledningens, institutionens och den enskilda lärarens ansvar?

- Saknar ni något stöd från nationell nivå för att ytterligare stärka ett kollegialt lärande?

I deltagarnas svar på den första frågan bekräftades bilden som framkommit i UKÄ:s kartläggning att kollegialt lärande ofta sker i form av seminarier och workshops, ibland med hjälp av personal med specialkompetens såsom IKT-pedagoger. Dessutom lade deltagarna till andra exempel på kollegiala lärandeaktiviteter, exempelvis testmiljöer för nya pedagogiska metoder med feedback från kollegor. De nämnde även metoder såsom *Teach meets* och ABC-metoden. Flera deltagare framhövde att kollegialt lärande ofta sker bottom-up och på individnivå, vilket kan vara en fördel eftersom det utgår ifrån verkliga behov, men att det också försvårar spridningen av erfarenheter.

På frågan om ansvar på lärosätetsnivå för kollegialt lärande lyfte deltagarna huvudsakligen två ansvarsområden: lärares arbetstid och strukturer. Flest nämnde frågan om tid, och apropå den enskilda lärarens ansvar skrev en deltagare: ”jag kan, bara ge mig tid”. Ett förslag var att ledningen kan strukturera tiden för det kollegiala lärandet genom att låta det ingå i årsarbetstiden. Ett annat förslag var att lärare ska tillåtas ha pedagogiska möten på arbetstid. Flera betonade att strukturerade former för kollegialt utbyte är viktigt, exempelvis att lärare uppmuntras att arbeta i undervisningsteam. Andra former som nämndes var utökad möjlighet till auskultation och peer review samt arbete över fakultetsgränser.

På frågan om deltagarna saknade stöd från nationell nivå för att ytterligare stärka ett kollegialt lärande lyftes huvudsakligen tre områden: forum för utbyte mellan lärosäten, skapande av incitament för att satsa på högskolepedagogik, och nationell uppföljning av pedagogisk meritering och grundläggande pedagogisk utbildning. Slutligen upprepades vikten av tid och att ”mer resurser till utbildningen” behövs för att skapa den tid som behövs.

Svårlösta frågor

UKÄ har i kartläggningen, i utåtriktade aktiviteter och i samtal med lärosätena uppfattat följande svårlösta frågor som kan påverka arbetet med och resultaten av aktiviteter som främjar och stödjer högskolepedagogisk utveckling på lärosätena:

- **Lärarnas incitament för att delta i kompetensutvecklings- och lärandeaktiviteter.** I kartläggningen och bland svaren från den virtuella konferensen framkommer att det finns ett stort utbud av aktiviteter på lärosätena som på något sätt främjar pedagogisk utveckling och kompetensutveckling i pedagogiska frågor. Det centrala dilemmat för området är, liksom för flera andra områden, att lärarna ofta saknar tid att delta i aktiviteterna

även om de är intresserade. I inspel till UKÄ från lärosätena framkommer även att graden av engagemang och aktivitet varierar mellan institutioner och är kulturberoende. Vilka incitament behövs för att lärare ska kunna delta i, och prioritera, pedagogiska kompetensutvecklings- och lärandeaktiviteter?

- **Balans mellan formella strukturer för kollegialt utbyte och samarbete på individnivå.** Vår kartläggning visar på att det breda utbudet av kollegiala lärandeformer innehåller både formaliserade strukturer och informella samarbeten mellan individer. Representanter från lärosätena uttrycker att båda formerna behövs för ett starkt kollegialt lärande inom högskolepedagogiskt utvecklingsarbete. En fråga som lärosätena kan fortsätta diskutera är vilken avvägning mellan formaliserade och icke-formaliserade strukturer som bäst lämpar sig för det högskolepedagogiska utvecklingsarbetet. Hur kan lärosätena se till att den kollegialt drivna pedagogiska utvecklingen dels utgår ifrån verksamhetens reella behov, och dels sprider och tillvaratar erfarenheter i hela verksamheten?