

# Uppdrag för och organisation av pedagogiska utvecklingsenheter

*Martin Stigmar Linnéuniversitetet, Gudrun Edgren, Lunds universitet*

## Abstrakt

Mot bakgrund av förändringar inom högskolesektorn på senare tid vill vi undersöka pedagogiska utvecklingsenheters uppdrag och organisation. Som en del av en större studie ordnade vi på konferensen en RundaBordsdiskussion där vi bad våra kollegor diskutera pedagogiska enheters uppdrag och forskningsanknytning av detta, enheternas organisation samt uppföljning av uppdraget. Vi samlade in deras sammanfattningar av diskussionerna. Deltagarna menade att uppdraget omfattade stöd till pedagogisk utveckling i mycket vid mening inkluderande kurser och eget förändringsarbete. Forskningsanknytning ansågs viktig och för några innefattar det egen forskning. Synpunkterna på organisation var att enheten måste vara förankrad både i ledning och i lärarnas verksamhet, men konkreta förslag var få. Uppföljning av uppdrag gjordes genom statistik och enkäter, både direkt efter kurs och senare.

## Bakgrund och problemområde

Redan i början av 2000-talet (Prop. 2001/02:15) klargjordes att villkor och uppdrag för högskolan har förändrats till följd av utbyggnaden av högre utbildning. Ökad studentheterogenitet leder till ökade krav på högskolans lärare och utbildningsformer, vilka måste mötas på ett medvetet och strategiskt sätt. Enheter för stöd till pedagogisk utveckling har inrättats och utvecklingen påskyndats av krav på högskolepedagogisk utbildning och ”Bologna-processen”. Tre pedagogiska utvecklingsenheter i Norden har utvärderats och resultaten visade att de befann sig i en utveckling avseende sina uppdrag men också att de kunde vara organiserade i motsättning mot sitt uppdrag och att uppdraget och ansvaret var oklart (Havnes & Stensaker 2003).

Internationellt har en liknande utveckling ägt rum. Gemensamt för de pedagogiska utvecklingsenheterna tycks vara en betydande osäkerhet om den fortsatta existensen (Brew & Peseta 2008). Verksamheten är ofta ifrågasatt och en viktig fråga är vad som åstadkoms (Sword 2008). Blir lärosätets utbildningar bättre, lär studenterna bättre, blir de mer framgångsrika? Det har gjorts försök att mäta sådana effekter, dels genom teorigrundade studier om lärares och studenternas inställning till undervisning och lärande, dels genom enkäter eller intervjuer som efterfrågar lärares egna uppfattningar om förändringar (Bamber 2008, Gray & Radloff 2008, Crawford 2008, Weurlander & Stenford-Hayes 2008, Stes et al 2010). Den internationella litteraturen avspeglar också ökade krav på forskningsanknytning av pedagogisk utveckling (Steinert et al 2009).

Det centrala för oss är att klargöra hur ansvariga ser på utmaningarna ovan och vilka beslut som fattas, vilka uppdrag som formuleras, vilka konsekvenser dessa får för organisation av pedagogiska enheter samt för det pedagogiska stöd som kan erbjudas. Vad är det som styr: är det vad man vill uppnå pedagogiskt eller är det organisationen i sig som blir avgörande för vad man kan uppnå?

## Vår studie

Sammanfattningsvis är syftet med vår studie att:

- i) klargöra vad universitet i Sverige vill uppnå med pedagogiska utvecklingsenheter
- ii) redovisa hur pedagogiska enheter organiseras

Vi har studerat pedagogiska utvecklingsenheter vid tolv universitet i Sverige genom hemsidesinventeringar och telefonintervjuer med representanter för enheterna. Preliminära resultat visar på stora likheter i uppdrag, stora skillnader i organisation, återkommande omorganisationer på oklara grunder samt osäkerhet vad gäller forskningsanknytning.

## Vårt Runda Bord på NU-konferensen "Gränslöst lärande" 2012

Det vi ville diskutera med deltagarna i vårt Runda Bord var:

1. Vad ska pedagogiska utvecklingsenheter göra?
2. Ska verksamheten vara forskningsanknuten? Ska arbetet utgå från forskning och/eller ska de som arbetar med pedagogisk utveckling bedriva forskning?
3. Hur ska pedagogiska utvecklingsenheter vara organiserade för att kunna utföra sina uppdrag och uppnå legitimitet på lärosätet?
4. Hur kan man utvärdera resultatet av pedagogiska utvecklingsenheters arbete?

## Målgrupp

Alla lärare med intresse av pedagogisk utveckling och utbildning; pedagogiska utvecklare

## Genomförande

Det kom drygt 40 deltagare till denna RundaBordsdiskussion. I relation till målgruppen var vårt intryck att många var pedagogiska utvecklare. Deltagarna delade upp sig i självvalda diskussionsgrupper med 3-6 personer i varje grupp. Varje grupp fick ett par A3-papper samt PostIt-lappar i olika färger. De ombads välja en fråga ovan att diskutera, skriva frågan på ett A3-papper samt anteckna idéer på PostIt-lappar som klistrades på pappret. Om de blev klara med en fråga kunde de välja en ny. Vi bad deltagarna att få deras material. De som önskade kunde behålla det och/eller ta bort de PostIt-lappar de inte ville dela med sig av. Vi sammanställde materialet i sin helhet, kondenserade och kategoriserade det.

## Resultat

Alla grupper valde att börja med fråga 1, på den frågan fick vi svar från samtliga grupper.

*Fråga 1: Vad ska pedagogiska utvecklingsenheter göra?*

Vi identifierade nio kategorier:

*Övergripande syfte.* Väcka medvetenhet; Stimulera och inspirera; Jobba med reflekterad repertoarutveckling; Främja stoltheten vara universitetslärare; Påverka organisation, kultur, vanor, rutiner.

*Utbildning.* Högskolepedagogiska kurser på avancerad nivå/ generella behörighetsgivande pedagogiska kurser, annan kursverksamhet, handledning. Bildning eller möjligen socialisering av akademiker.

*Andra erbjudanden än kurser.* Seminarier, workshops, konferenser, andra mötesplatser, interdisciplinära möten, skapa nätverk, vara ”kritiska vänner”.

*Stöd.* Stöd för enskilda lärare samt för program och kurser (kurskonstruktion, kursplaner, innehåll, arbetsformer), konsultationer. Stöd för IKT-användning genom att uppmuntra, integrera, stödja nätverk.

*Arbete med pedagogiska meriter.* Säkerställa pedagogiska karriärvägar, formulera kriterier för pedagogisk skicklighet, bedöma pedagogisk skicklighet.

*Pedagogiskt utvecklingsarbete.* Ha en strategisk plan för lärosätets pedagogiska utveckling, medverka till att skapa incitament för utveckling, fånga upp behov, initiera, uppmuntra och stödja förändringsarbete.

*”Scholarship”/forskning.* Göra det pedagogiska utvecklingsarbetet publikt. Ge stöd till pedagogisk forskning och till ansökan av pedagogiska medel. Upprätthålla forskarkontakter internt, nationellt och internationellt. Bedriva forskning inom området.

*Förankring.* Arbeta verksamhetsnära så att nyttan blir tydlig. Identifiera pedagogiska utvecklingsbehov för lärosätets lärare. Stödja nätverk. Fråga studenter och anpassa till dagens studentunderlag.

*Utåtriktad verksamhet.* Samordning och informationsspridning. ”Politiskt” arbete både lokalt och nationellt.

*Fråga 2. Ska verksamheten vara forskningsanknuten? Ska arbetet utgå från forskning och/eller ska de som arbetar med pedagogisk utveckling bedriva forskning?*

Verksamheten ska vara forskningsanknuten. Den ska vara uppdaterad avseende pedagogisk forskning teoretiskt och praktiskt. Enheterna ska ge stöd till pedagogisk forskning och ha kontakt med forskare nationellt. Lärare som forskar i högskolepedagogik är önskvärt.

*Fråga 3. Hur ska pedagogiska utvecklingsenheter vara organiserade för att kunna utföra sina uppdrag och...*

Central placering med stark koppling till lärosätets ledning samtidigt som förankring på fakulteter och institutioner är viktigt. Enheten ska ha både forskning och utbildning. Enheten kan vara knuten till bibliotek och IT och samarbeta med lärarutbildning. Det krävs en viss fast bemanning och extern kompetens tas in vid behov.

*Fråga 3 forts...uppnå legitimitet på lärosätet?*

Legitimitet hänger starkt ihop med kursernas kvalitet och rykte. Forskning i högskolepedagogik ger ökad legitimitet.

#### *Fråga 4 Hur kan man utvärdera resultatet av pedagogiska utvecklingsenheters arbete?*

Mäta nyckeltal, antal lärare som gått kurser/deltagit, samarbeten, nya kurser/moment, publikationer, ansökningar om pedagogisk meritering; Benchmarking och/eller FOU i/om egna verksamheten; Systematiska dokumentationer av ex (konsult-) uppdrag mm, vad förfrågningar handlar om; ”Alumnenkäter” återträffar med alumner.

Några kommentarer som inte är direkta svar på frågorna berör vikten av arbetet på nationell nivå: samordning, gemensamma kurser för ökad rörlighet, seminarieverksamhet nationellt.

#### **Sammanfattning**

I det stora hela kan konstateras att många av synpunkterna som framkom i grupperna i Rundabordssamtalet, sammanfaller med de svar vi tidigare fått genom telefonintervjuer med de ansvariga vid tolv pedagogiska enheter i Sverige. Det finns en skevhet i svaren i det att vi fick många svar på fråga 1 medan vi bara fick ett fåtal svar på de övriga frågorna. Om detta berodde på att man var mest intresserad av den första frågan eller på att man började från början vet vi inte.

Våra deltagares syn på vad pedagogiska utvecklingsenheter ska göra överensstämmer i stort med de uppdrag vi i vår studie funnit vara de vanligaste för sådana enheter. Här innefattas framförallt organisation av utbildning i högskolpedagogik för lärare samt ett generellt stöd i pedagogiska frågor och pedagogiskt utvecklingsarbete för undervisande personal vid lärosäten. Detta inkluderar t ex att arrangera konferenser och mötesplatser kring högskolepedagogik.

*”Jobba med reflekterad repertoarutveckling”*

*”Erbjuda attraktiva utbildningspaket för ledningsgrupp och lärare”*

Målgruppen som nämns för enheters arbete är just universitetslärare (dvs inte TA-personal el motsvarande). Uppgifter som nämns här, men som inte vanligtvis återfunnits i uppdragen är att arbeta med pedagogisk meritering, ”scholarship of teaching” och forskning i högskolepedagogik.

*”Göra det pedagogiska utvecklingsarbetet publikt”*

*”Stöd i: pedagogisk forskning, coaching, ansökan av pedagogiska medel, forskarkontakter nationellt/internationellt/internat”*

Mer än en grupp lägger på sig ett krav som inte heller brukar finnas med i uppdragen, nämligen att utöva ett inflytande på hur bedömning av meriter inför tillsättning av lärartjänster går till

*”Säkerställa pedagogiska karriärvägar, bedömningskriterier (vid tex anställning)”*

Det går också att konstatera att flera av grupperna lyfter fram värdet av att pedagogiska enheter befinner sig nära den undervisande praktiken, dvs fångar upp vilka behov, frågor och utmaningar som återfinns i den pedagogiska vardagen och på vilket sätt enheterna kan stötta verksamheten kring desamma.

*”... jobba verksamhetsnära så nyttan är tydlig”*

Frågan om forskningsanknytning besvarades av få, men nämndes av några grupper som svar på den första frågan. Det förefaller som om det finns enighet i att enheternas verksamhet ska baseras på forskning, men inte enighet om att de ska bedriva forskning.

*”Vara uppdaterade på pedagogisk forskning teoretiskt och praktiskt”*

I vår intervjustudie däremot nämnde flera behovet av forskning på enheterna. Av många upplevs det viktigt för trovärdigheten att alla som undervisar i högre utbildning också bedriver forskning. Forskningsaktivitet kopplas av flera grupper i denna diskussion till frågan om enhetens legitimitet.

*”Lärare som forskar i högskolepedagogik önskvärt, ger ökad legitimitet?”*

Enheterna förväntas vara såväl stabila som flexibla, dvs kunna anpassa sin verksamhet så att den passar lärosätets pedagogiska behov, en balansakt. Enheterna tycks också ha en förväntan på sig att fungera som förändringsagent, dvs att skapa förutsättningar för pedagogisk förnyelse.

*”Medverka till att skapa incitament för högskolepedagogisk utveckling”*

Frågan om organisation berördes inte av så många. Det man såg som viktigt var att enheten är organiserad både centralt, nära verksamheten och utifrån forskningen, och man såg ett behov av nationell samordning. Det enda konkreta förslag som kom fram var samordning med bibliotek och IT.

Slutligen var det inte heller så många som diskuterade hur man ska utvärdera sin egen verksamhet. De förslag som kom fram var en kombination av nyckeltal, vanliga utvärderingar och uppföljning av tidigare deltagare i verksamheten (”alumner”). Att ryktet har stor betydelse uttrycktes såhär...

*”Legitimitet hänger starkt ihop med kursernas kvalitet och rykte”*

*”Tyvärr kan enstaka missnöjda kursdeltagare förstöra mycket”*

## **Diskussion**

Ett bestående intryck av denna RundaBordsdiskussion är de höga krav som pedagogiska utvecklingsenheter har på sin egen verksamhet. Man ska ge stöd till lärare och pedagogisk utveckling i många olika former: kurser, seminarier, konferenser, rådgivning till individer och grupper. Kraven på kvalitet är också mycket höga eftersom verksamhetens rykte är en legitimitetsindikator. Man ser det också som en uppgift att påverka utvecklingen på

ledningsnivå genom att t ex ha inflytande över tjänstetillsättningsprocessen och över inriktningen av den pedagogiska utvecklingen. Forskningsanknytning ses som viktig för verksamheten. Man ska också kunna ge lärare stöd i utveckling av ”Scholarship of Teaching” vilket innefattar stöd till lärares forskning i högskolepedagogik. De som arbetar vid enheterna behöver vara uppdaterade i forskningen, och egen forskning nämns som en uppgift av några av grupperna. Utvärdering av den egna verksamheten ska göras och det på ungefär samma sätt som man gör med annan universitetsutbildning.

Det ställs väldigt högra krav på personalen. Man ska veta vilka behov som finns och ge forskningsförankrat stöd utifrån behov. Samtidigt ska man arbeta med att försöka påverka utvecklingen på ledningsnivå. Kombinationen av att vara en ”politisk” förändringsagent och att vara en ödmjuk rådgivare, som inte får äventyra organisationen genom att misslyckas kan man kanske inte hitta i en person, utan det behövs en grupp fast anställda. Man behöver kanske också samverka nationellt för att uppnå tillräckligt antal.

Utvärdering av verksamheten är en viktig fråga för legitimiteten. De förslag som kommer avspeglar i huvudsak en traditionell syn på utvärdering där deltagares antal och grad av nöjdhet är de väsentligaste parametrarna. Är det inte sannolikt att något högre krav kommer att ställas, t ex avseende vad deltagarna egentligen lärt sig? Frågan om examination av uppnådda mål nämndes inte av någon grupp. Gör vi det överhuvudtaget? Ska vi använda oss av externa examinatorer eller samverka nationellt? Vet vi om lärarna kan använda det de lärt sig? Gör vår verksamhet skillnad? Detta är en mycket svår fråga att besvara, det är kanske inte ens möjligt, men vi tror att vi åtminstone bör fundera över den (Steinert et al 2009, Stes et al 2010).

Vilka är det som ska genomföra alla dessa uppgifter? Enheterna ska ha några fast anställda, det behövs en kärna, men i övrigt kan lärare ”hyras” in för särskilda uppdrag. I vissa grupper menar man att personalen ska forska själva, vilket ger utrymme för viss kompetensutveckling, medan andra grupper menar att det räcker att vara uppdaterad inom forskningen. Kommer vi långsiktigt att kunna rekrytera kvalificerad personal för uppgifterna om de inte får möjlighet att forska själva?

Och var ska allt göras? Organisationen är uppenbarligen en svår fråga. De flesta grupper är inne på att man måste finnas centralt, alltså nära ledningen. Man måste också ha en anknytning till fakulteter och institutioner. Det enda konkreta förslag som kommer fram är anknytning till Bibliotek och IT. Organisation är vårt ursprungliga forskningsintresse – vilka uppdrag pedagogiska utvecklingsenheter har, hur de är organiserade och hur uppdrag och organisation stämmer överens. Är det möjligt för en enhet att samtidigt vara nära ledningen och nära verksamheten? Kan enheters närhet till ledningen utgöra en risk för urholkat förtroende bland lärarna? Vilka problem man löser genom att knytas till bibliotek och IT är inte klart, men denna samorganisation är inte ovanlig (resultat i vår studie).

Materialet innehåller flera intressanta spänningsfält.

- Att arbeta nära lärarna och uppfånga aktuella behov för att kunna ge rätt stöd - Att arbeta nära ledningen och på så sätt kunna påverka
- Att arbeta forskningsanknutet och ge andra råd om forskning – Att inte forska själv
- Att enheten ska vara organiserad nära ledningen – Att enheten ska vara organiserad nära verksamheten
- Att bedriva egen forskning – Att inte tillhöra en institution

I stort har vi alltså funnit konsensus kring de uppdrag en pedagogisk utvecklingsenhet har. Däremot är det uppenbarligen svårt att komma till konsensus kring vilken organisation som är den lämpligaste för att det ska gå att på bästa sätt genomföra uppdraget. Vi har i vår huvudstudie funnit många olika organisationsformer och ofta återkommande omorganisationer. Bevekelsegrunderna för behovet av omorganisation och för den form som valts har inte varit transparenta.

Personalen vid de pedagogiska enheterna och ledning behöver framöver engagera sig i frågan om hur pedagogiska enheter bör organiseras för att kunna fullgöra sina uppdrag på bästa sätt. Ett sätt skulle vara att börja med att ta reda på hur de nuvarande organisationsformerna fungerar i relation till uppdraget, och att vid omorganisationer vara tydlig med vilka problem som ska lösas och hur olika förslag bidrar till lösning av problemen.

### **Tackord**

Vi tackar deltagarna i vår RundaBordsdiskussion för deras generositet i att dela med sig av sina idéer och tankar. Det är för er vi skrivit detta bidrag.

### **Referenser**

- Bamber, V. (2008). Evaluating lecturer development programmes: received wisdom or self-knowledge. *International Journal for Academic Development*, 13 (2) 107-116.
- Brew, A. & Peseta, T. (2008). The precarious existence of the academic development unit. *International Journal for Academic Development*, 13 (2), 83-85.
- Crawford, K. (2008). Continuing professional development in higher education: the academic perspective. *International Journal for Academic Development*, 13(2) 141-146.
- Gray, K. & Radloff, A. (2008). The idea of impact and its implications for academic development work. *International Journal for Academic Development*, 13(2) 97-106.
- Havnes, A. & Stensaker, B. (2003). Educational development centres: from educational to organizational development? *Quality Assurance in Education*, 14(1), 7-20.
- Regeringens proposition, Den öppna högskolan, (2001/02:15). Riksdagens tryckeriexpedition. Stockholm.
- Steinert, Y., Mann, K., Centeno, A., Dolmans, D., Spencer, J., Gelula, M. & Prideaux, D. (2006). A systematic review of faculty development initiatives designed to improve teaching effectiveness in medical education: BEME Guide No. 8. *Medical Teacher*, 28 (6), 497-526.
- Stes, A., Min-Leliveld, M., Gijbels, D. & Van Petegem, P. (2010) The impact of instructional development in higher education: The state-of –the-art of the research. *Educational research review*, 5, 25-49
- Sword, H. (2008), The longitudinal archive. *International Journal for Academic Development*, 13(2), 87-96.

Weurlander, M. & Stenfors-Hayes, T. (2008). Developing medical teachers' thinking and practice: impact of a staff development course. *Higher Education Research & Development*, 27( 2) 143-153.