

RAPPORT 2016:2



Förändringskompetens och villkor för pedagogisk utveckling

Patrik Hernwall
Pedagogisk ambassadör
Institutionen för data- och systemvetenskap

Centrum för universitetslärarutbildning



Stockholms
universitet

Förändringskompetens och villkor för pedagogisk utveckling

Uppdraget som pedagogisk ambassadör vid Institutionen för data- och systemvetenskap (DSV) bestod ursprungligen av två delar:

- Genomföra en serie (5 st) *självreflekterande seminarier*
- Implementera *lärlarlag*

Tidigt kom villkoren för detta att förändras då det gavs möjlighet att arbeta med en enkät till medarbetare på Stockholms universitet, på temat *Universitetslärares undervisningsmiljöer*. Dessa delar beskrivs i detalj. Begreppet ”förändringskompetens” används för reflektion kring villkoren för förändringsarbete. Rapporten har sitt primära fokus på att återge hur arbetet lagts upp. Därför innehåller rapporten även en serie bilagor:

Bilaga 1. Litteratur, underlag pedagogiska seminarier.

Bilaga 2. Enkät pedagogiska seminarier (ideal), november 2016.

Bilaga 3. Enkäten (Universitetslärares undervisningsmiljöer), våren 2016.

Bilaga 4. E-post till undervisande personal på DSV, information om enkät.

Bilaga 5. Upplägg workshop (som inte blev av).

Bilaga 6. Rapport enkät till DSV.

Bilaga 7. Workshop pedagogiskt seminarium, 27 september 2016.

Bilaga 8. Abstract NERA 2017.



Uppdraget som pedagogisk ambassadör vid Institutionen för data- och systemvetenskap (DSV) hade två huvudsakliga mål för 2016:

- Genomföra en serie (5 st) *självreflekterande seminarier*
- Implementera *lärarlag*

Redan tidigt kom villkoren för detta att förändras, då det gavs möjlighet att utveckla, utforma och distribuera en enkät till medarbetare på Stockholms universitet, på temat *Universitetslärares undervisningsmiljöer*.

Om DSV

Institutionen för data- och systemvetenskap (DSV) är geografiskt placerat i Kista, inhyst i det nybyggda s.k. Nod-huset (inflyttning skedde sommaren 2014). DSV består av närmare 200 anställda och knappt 5.400 studenter. DSV är indelat i fyra enheter med egna enhetschefer. Den enhet jag tillhör benämns *Ideal* (enheten för interaktionsdesign och lärande) och består av ett drygt 30-tal anställda. För att uppdraget som pedagogisk ambassadör skulle bli hanterligt, genomfördes projekten i denna miljö.

Vid årsskiftet 2015/2016 fick *Ideal* nya enhetschefer (hur detta påverkat genomförandet av pedagogiska ambassadör-projekten återkommer jag till); två personer som delar uppdraget mellan sig. När dessa tillträdde fanns alltså redan ett beslut om att *Ideal* (DSV) skulle hysa en pedagogisk ambassadör med ett projektupplägg som diskuterats med och godkänts av den tidigare enhetschefen.

Självreflekterande seminarier

Under 2016 genomfördes 5 självreflekterande seminarier. Temat för dessa hade planerats redan hösten 2015 av tre kollegor på *Ideal* (jag är en av dessa). Idén med dessa seminarier var alltså redan förankrad och hade stöd av enhetscheferna. De låg också i linje med andra satsningar med syfte att utveckla den pedagogiska miljön på i första hand *Ideal*. Ansvar för upplägg och genomförande av de två första seminarierna var delat mellan oss tre som planerat innehållet, medan de tre avslutande seminarierna hade jag själv ansvar för.

Upplägget på seminarierna var i stort sett detsamma:

- I kallelsen till seminariet fick medarbetarna också en text att ta del av. Denna text introducerades redan i utkastet. (Se bilaga 1 för sammanställning över dessa texter.)
- Seminariet inleddes med att seminarieansvarig gjorde en personlig betraktelse över tematiken och textunderlaget.
- Diskussion i mindre eller större grupper.

Det var inget krav på förberedelse för seminariets deltagare, utan strävan var att hitta en form där personliga erfarenheter utgjorde basen för samtalet. Men där intresse - och inte minst tid - fanns kunde textunderlaget ge möjligheter till fördjupning. Skälet till detta var antagandet att om det ställs krav på förberedelse, riskerar vi att skapa ytterligare stress i en redan tidspressad arbetsmiljö.

Seminarierna var 90 minuter långa.

De fem teman som diskuterades:

- i. Värderingar och utvärderingar.
- ii. Forskningsförankring.
- iii. Lärande.
- iv. Arbetsmiljöer.
- v. Pedagogisk utveckling.

Efter varje seminarium summerades diskussionen av seminarieansvarig och gjordes dessa summeringar tillgängliga på *Ideals* gemensamma forum.

Tanken var vidare att under hösten 2016 starta upp seminarieserien med övriga medarbetare på DSV. På grund av framför allt tidsbrist (se nedan Universitetslärares utbildningsmiljöer) skjuts detta på framtiden.

I november 2016 genomfördes en enklare värdering av seminarierna som skickades ut till kollegorna på *Ideal* (google forms), vilket genererade 8 svar (se bilaga 2 för enkäten i sin helhet samt en sammanställning av svar). Frisvaren gav att seminarieserien var uppskattad, där några betonade värdet av samtal och dialog. Medan andra pekade på bristen av konkretion och att det riskerade att bli en upprepning på samtal som förts

gång på gång utan att det resulterat i konkreta åtgärder och utvecklingsarbete. Det efterfrågas också praktiska inslag och exempel som kan översättas direkt till undervisning.

Variationen i dessa önskemål kan sannolikt sägas vara en spegling av verksamhetens komplexitet och medarbetarnas olika behov. Här öppnas för en intressant möjlighet att på en mer teoretisk nivå inleda med diskussioner utifrån konkreta problem eller utmaningar, för att i ett nästa steg söka formulera - och även hitta former för att testa - konkreta handlingsplaner. Naturligtvis bör hela denna verksamhet ramas in av en mer allmän strävan i ett gemensamt utvecklingsarbete baserat på tydliga mål eller åtgärder.

En särskild utvärdering av de självreflekterande seminarierna har överlämnats till enhetscheferna vid *Ideal* samt till prefekt och studierektor vid Institutionen för data- och systemvetenskap.

Implementera lärarlag

Idén med lärarlag skulle visa sig svår att genomföra. Inte för att idén som sådan var något som väckte motstånd, utan för att tiden - denna så centrala resurs - inte skulle räcka till. Dels handlade det om min arbetstid som pedagogisk ambassadör (där en enkät skulle ta mycket tid), dels och framför allt att det var så många andra och parallella förändringar i *Ideal*-gruppen under 2016 vilket på olika sätt påverkat alla medarbetare. Återkommer strax till det, men först några korta reflektioner kring initiala utmaningar.

Benämningen "lärarlag" var svårkommunicerad. Å ena sidan förekommer begreppet redan inom grundskolan, vilket riskerar att leda tanken fel. Å andra sidan, och viktigare, visade det sig att flera kollegor uppfattade lärarlag i termer av någon form av lärarpool där enskilda lärare skulle kunna ersätta/ta över andras undervisning, etc.

Det blev därför viktigt att förtydliga idén med lärarlagen. Målet med lärarlagen var att vara ett "stöd för och utveckling av pedagogisk verksamhet. Dessa grupper skall träffas två gånger/termin och vara ett komplement till och stöd för den egna undervisningen, kursplanering, etc."

Som ett steg i detta, valde vi att döpa om lärarlagen till MOD-grupper¹: "Ett viktigt mål med MOD-grupperna är att fungera som underlag för reflektion kring den egna **pedagogiska grundsynen**. MOD-grupperna skall vidare vara stöd för implementering av nya idéer i den egna undervisningen, även om MOD-grupperna inte skall ses som kursplaneringsmöten."

¹ MOD var dels en blinkning åt namnet på det hus där vi har vår verksamhet (nod-huset). Dels en tydlig betoning på just mod; modet att arbeta med pedagogisk utveckling. Hur de enskilda bokstäverna i den antydda förkortningen skulle uttydas var tänkt att vara en öppen fråga vid första träffen ...

MOD-grupperna hade ett solitt stöd hos de nya enhetscheferna på *Ideal*. Redan tidigt beslutade de att deltagande skulle vara obligatoriskt för all personal på *Ideal* som har någon form av undervisningsuppdrag och deltagande i MOD-grupperna skall ses som en väsentlig del av tjänstgöringen som lärare. Denna förankring är naturligtvis betydelsefull.

De 30 personer som involverades av satsningen på dessa lärarlag delades in i tre grupper. Varje grupp bestod av såväl (seniora) forskare som doktorander. Grupperna skar också medvetet genom de grupper av lärare som ofta arbetar tillsammans i kurser.

Under de första månaderna av 2016 informerades om lärarlagen/MOD-grupperna vid t.ex. personalmöten och i olika utskick. Det fanns alltså en relativt god förankring och inte minst medvetenhet om satsningen bland kollegorna på *Ideal*, när det med ett par veckors förvarning kallades till det första obligatoriska mötet i slutet av maj; målet var att genomföra detta första möte innan sommaren och sedan ytterligare två möten under hösten 2016.

Endast fem personer anmälde att de kunde delta på mötet, övriga drygt 25 personer hade alla rimliga anledningar för att de inte kunde delta. Detta var en signal så tydlig att den inte gick att ignorera och en ytterst påtaglig illustration över den faktiska arbetssituationen (arbetsbelastningen) vid en enhet som på kort tid genomgått stora förändringar. I detta förändringsarbete har det bland annat formats nya grupperingar med uppdrag som tangerar det som MOD-grupperna skulle kunna inrymma. Tiden har helt enkelt inte räckt till.

För att hålla liv i idén med MOD-grupper (lärarlag) vid *Ideal* specifik, och DSV generell, kommer nu innehåll och formerna för genomförandet att lyftas till en diskussion med enhetschefer och prefekt/studierektor. Idén som sådan har fortsatt tydligt stöd på DSV och kommer förhoppningsvis att sjösättas i en eller annan form.

Lärdomar:

- Att benämningar är viktiga (jfr förvirringen kring "lärarlag"). I detta ligger att det är viktigt att ha strategier för att fånga upp vilka värden eller betydelser som ligger i de begrepp som används.
- Att skapa en tydlig förankring hos ledningen för en satsning. Med lärarlag fanns ett sådant stöd, vilket bl.a. visade sig i att dessa möten skulle vara en obligatorisk del av det pedagogiska arbetet.
- Att vara lyhörd för de behov som finns hos organisationen och inte blint avkräva genomförandet av det egna projektet. En satsning, som MOD-grupperna, som skall vara till gagn för en organisation måste vara flexibel i såväl sin utformning som i tid (när och hur genomförs).
- Tid är om inte en bristvara, så en begränsad resurs. Även om en satsning är väl så genomtänkt, och även om en satsning så småningom kommer att erbjudas

möjligheten att använda tid mer effektivt, så kan det mycket väl vara en tröskel för att nå dit.

Just svårigheten med att implementera MOD-grupperna var temat för projektpresentationen vid CeULs avslutningsseminarium i december 2016, där erfarenheterna av detta arbete sattes i perspektiv av begreppet "förändringskompetens" och Meyer & Stensakers artikel "Developing capacity for change" (2006). En central tes i deras artikel är att det är möjligt att skapa omfattande förändring i en organisation samtidigt som den dagliga verksamheten inte påverkas. Men också att det är viktigt att se förändring som en process (bestående av fler efter varandra följande insatser) och inte isolerade händelser:

We argue that for organizations to build change capacity, it is not sufficient to look at the success of implementing single changes. If these changes have crowded out daily operations or have worn out the organization, thereby hindering new changes, we argue that the particular change initiative has not contributed in building change capacity. (Meyer & Stensaker, 2006, s. 218)

För att utveckla denna förändringskompetens är det viktigt att balansera *förmågor*:

- a. Förmåga att införa flera på varandra följande förändringar
- b. Förmåga att upprätthålla daglig verksamhet (kärnverksamhet)
- c. Förmåga att införa enskilda förändringar

med *behov*:

- a. Behovet av förändring
- b. Behovet att upprätthålla daglig verksamhet
- c. Behovet att införa förändring i framtiden

För att nå denna balans mellan förmågor och behov är det viktigt inte minst med, vad de kallar, "pacing and sequencing". Eller med andra ord, vilka förändring som skall genomföras, i vilket tempo och i vilken ordning. I ljuset av detta, och de övriga fyra variabler Meyer & Stensaker tar upp ("framing", "participation", "routinizing" och "recruiting"), är det rimligt att sluta sig till att det inte är förvånande att implementeringen av MOD-grupperna inte lyckades givet *alla andra förändringar som samtidigt pågått* på avdelningen under året. Att det sedan var just MOD-grupperna som aldrig blev implementerade kan å ena sidan sägas vara en slump (det hade lika gärna kunnat vara någon annan satsning som det inte fanns utrymme för). Å andra sidan att Meyer & Stensaker ger oss råd om hur en förändring som denna kan hanteras bättre, genom t.ex. inramningen.

Jag vill understryka att idén som sådan haft stort stöd från såväl ledning som kollegor, och för mig personligen lever idén vidare. Förhoppningsvis tar den konkret form under 2017; jag skall i dialogen med ledningen ta med mig såväl erfarenheterna från 2016 som råden från Meyer & Stensaker (2006). Och i det perspektivet är det inte bara

MOD-grupperna som skulle implementeras, utan också en fördjupad förändringskompetens hos ledning och kollegor.

Enkät Universitetslärares undervisningsmiljöer

Redan vid ett av de första tillfällena som de pedagogiska ambassadörerna träffades vårterminen 2016, kom ett förslag från en av ambassadörerna att skicka ut en enkät till medarbetare på några institutioner för att kartlägga universitetslärares uppfattningar om deras pedagogiska verksamhet. Enkäten kom så småningom att benämnas "Universitetslärares undervisningsmiljöer".

Vi som arbetat med enkäten är (i bokstavsordning):

- Patrik Hernwall, docent, Institutionen för data- och systemvetenskap
- Natalia Ringblom, lektor, Institutionen för slaviska och baltiska språk finska nederländska och tyska
- Sophie Trygger, lektor, Institutionen för naturgeografi

De teman som enkäten tog upp var (se bilaga 3 för enkäten i sin helhet):

- Bakgrund (8 frågor)
- Undervisning, omfattning och ansvar (6 frågor)
- Undervisning, undervisningsformer (2 frågor)
- Undervisning, examinationsformer (3 frågor)
- Undervisning, inflytande (2 frågor)
- Undervisning, identitet och självvärdering (4 frågor)
- Övriga kommentarer (1 fråga)

Totalt 26 frågor, där flertalet innehöll möjligheten att i fritext kommentera de numeriska svaren. De svarande erbjöds även möjligheten att ange e-postadress, i händelse av att vi önskade följa upp enkäten med t.ex. intervjuer. Detta har vi inte gjort.

Enkätens innehåll och formulering av enskilda frågor diskuterades med ambassadörskollegor liksom med företrädare för våra institutioner (studierektor, prefekt, etc.). Vi gjorde även mindre test av enkäten där vi bad utvalda kollegor gå igenom enkäten innan den distribuerades.

Enkäten distribuerades till undervisande personal vid framför allt de tre institutionerna (se ovan) via en länk i ett e-post meddelande (se bilaga 4). Enkäten besvarades antingen via dator eller mobiltelefon (etc.). Enkäten gav också möjlighet att välja mellan en svensk och en engelsk version.

Enkäten distribuerades i början av april 2016 och stängdes 10 maj 2015. Sammantaget samlades 217 svar in, där 123 av dessa svar kommer från de tre institutionerna:

- Institutionen för data- och systemvetenskap:
53 svar
- Institutionen för slaviska och baltiska språk finska nederländska och tyska:
20 svar
- Institutionen för naturgeografi:
50 svar

Av övriga institutioner kan nämnas Fysikum (29 svar; har pedagogisk ambassadör), Institutionen för pedagogik och didaktik (18 svar; härbärgerar CeUL), Romanska och klassiska språk (12 svar), Institutionen för språkdidaktik (11 svar) samt Kulturgeografiska institutionen (8 svar). Det framstår alltså som görligt att få en god svarsfrekvens på den egna institutionen, men det kräver tydlig avsändare (som gärna får ha ett formellt ansvar för den tematik som enkäten berör) och påminnelser. Att få rimlig svarsfrekvens från andra institutioner handlar sannolikt mer antingen om att tematiken är relevant för de som arbetar där, alternativt att det finns någon på institutionen som (själv) driver frågan.

Våra arbetsformer

Då vi tre pedagogiska ambassadörer (Patrik Hernwall, Natalia Ringblom samt Sophie Trygger) som arbetat med enkäten tillhör tre olika institutioner vid Stockholms universitet, fanns en god grund för att få en god spridning av enkäten. Till detta kommer att flera av de övriga pedagogiska ambassadörerna (initialt) visade intresse för att distribuera enkäten på sina egna institutioner.

Under arbetet med enkäten har vi varit överens om att fokusera analysen på vår egen institution i första hand, och att analyser där vi jämför data från olika institutioner får ske i ett nästa steg. Däremot har vi arbetat med utveckling och distribution av enkäten tillsammans.

I slutet av vårterminen 2016 lämnade jag en första tentativ analys av data rörande DSV till prefekt, studierektor samt de två föreståndare för den avdelning jag tillhör (*Ideal*, jfr ovan). Denna rapport är i sin helhet bilagd (se bilaga 6). Dessa resultat följdes sedan upp av prefekten vid den årliga institutionskonferensen i augusti, samt utgjorde bas för ett extra pedagogisk seminarium² (obligatoriskt för all undervisande personal på DSV) i september 2016. Detta beskrivs mer utförligt nedan under rubriken ”Enkäten: centrala resultat”.

Då vi alla upplevt att arbetet med enkäten tagit mycket tid, till följd att andra åtaganden som pedagogisk ambassadör riskerar att bli lidande, beslutades i samråd med CeUL att vi skulle ansöka om ytterligare medel från CeUL för att färdigställa en

² Skall inte blandas samman med de pedagogiska seminarier på enheten *Ideal* jag ansvarat för i rollen som pedagogisk ambassadör. Det seminarium som här nämns, är ett seminarium där prefekten är kallande och del av institutionens övergripande utvecklingsarbete.

rapport som fokuserar centrala resultat från enkäten. Vi kommer att färdigställa denna rapport under våren 2017 (planerat).

En workshop utan deltagare

I mitten av maj var planerat en workshop med framför allt andra pedagogiska ambassadörer, men också andra intresserade, där vi tillsammans skulle diskutera enkätsvaren samt göra preliminära analyser. Även om det var relativt få som anmält intresse till workshopen, valde vi ändå att genomföra den. Tyvärr var det ingen annan än vi själva som dök upp, varför workshopen reducerades till ett ”projektmöte”.

Detta kan tolkas på många olika sätt (som att undervisning tar mycket tid och energi i mitten av terminer). Sannolikt är det svårt att komma förbi den enkla förklaringen att det helt inte upplevdes som relevant för övriga pedagogiska ambassadörer (observera att jag inte lägger några värderingar i detta påstående).

Väljer ändå att redovisa upplägget för denna (tänkta) workshop, se bilaga 5. Ramarna för detta upplägg kom vi själv att använda i vår eget arbete med att analysera enkäten.

Survey&Report

Survey&Report (Artologik) var det verktyg som användes för konstruktion, distribution och sammanställning av enkätens resultat. Detta är ett verktyg som tillhandahålls av Stockholms universitet och som primärt används vid kursvärderingar vid en rad olika institutioner på universitetet. Survey&Report har också använts tidigare för kartläggningar som denna.

Som verktyg är Survey&Report relativt svårt att hantera, då det inte har något intuitivt gränssnitt. Många funktioner är inte bara dolda, utan döljer sig bakom oklara benämningar. Att konstruera enkäten som sådan var ändå relativt enkelt, inte minst i jämförelse med möjligheterna att bearbeta insamlad data med de i Survey&Report inbyggda funktionerna. Här fick vi hjälp via Helpdesk (Stockholms universitet) och stöd från Karin Christoffersson på CeUL som har viss erfarenhet av att arbeta med verktyget.

I sammanhanget skall nämnas att ingen av oss tre som skapade enkäten har någon större erfarenhet av att arbeta med enkätdata, vilket påverkar inte bara vårt intryck av Survey&Report, utan också den tid det tagit att skapa, distribuera och sammanställa enkäten. Dock har vi alla provat olika typer av redskap för enkätkonstruktion.

Min sammanfattning av verktyget Survey&Report är att det har ett förlegat gränssnitt, att det är svårarbetat och att det i det stora hela känns omodernt. Däremot finns en rad funktioner som är användbara, men det kräver alltså en hel del för att nå dit.

Enkäten: centrala resultat

Som redan nämnts, finns en första preliminär rapport baserad på en analys av data från DSV (se bilaga 6). En kort summering av dessa resultat:

- 53 svar (11 kvinnor, 41 män, 1 annat).
 - Med undervisningsuppslag: 99. Svansfrekvens \approx 54 %.
- 65 % anställda max 10 år. 25 % 11 till 20 år.
- 45 % har 11-20 års erfarenhet av undervisning vid högre utbildning.
- 35 % har 1 till 5 års yrkeslivserfarenhet från ämnesområdet, 20 % har 6 till 10 års yrkeslivserfarenhet.
- 92 % arbetar kontinuerligt med kursutveckling.
- Läraren avgör själv innehållet på kursen (77 %).
 - Annan kursansvarig (49 %), lärarlaget (32 %), studierektor (9 %).
- 45 % menar att de *inte* har utrymme (FUK) för egen **pedagogisk utveckling**.
- 28 % dokumenterar *inte* sin **pedagogiska verksamhet**, 43 % gör det utan uttalad strategi. 18 % gör det kontinuerligt.
- 55 % har *inte* en **pedagogisk meritportfölj**. 6 % uppdaterar kontinuerligt.
- **Pedagogisk kompetens** bygger på Egen erfarenhet/självreflektion (100 %).
Freedback från studenter (70 %); Pedagogiska kurser (60 %); Kollegial diskussion (60 %); Litteraturstudier (38 %).
- 61 % ser "något behov" av att **utveckla** den pedagogiska kompetensen. 30 % "stort" eller "mycket stort" behov.
- **Motiverande** för att utveckla den pedagogiska kompetensen:
Kompensation i tid (73 %); Meriterande (37 %); Ekonomisk kompensation (27 %); Ökat inflytande över kurser (20 %).

Detta kan summeras som:

- Huvudsaklig grund för utveckling av pedagogisk kompetens är **självreflektion**.
- Flertalet har inte en **pedagogisk meritportfölj**, och **dokumentation** sker ofta utan uttalad strategi.
- Önskan om **pedagogisk förnyelse**, inte minst i mer individorienterade examinationsformer.
- Huvudsakligt incitament för dokumentation och förnyelse är **kompensation i tid**.

Dessa resultat skall ses i ljuset av att universitetslärare befinner sig i ett snabbt föränderligt utbildningslandskap, med allt ökande krav på såväl kvalitet som genomströmning. De studenter som kommer till universiteten har med sig erfarenheter från pedagogiska arbetsformer i en grund- och gymnasieskola som har förändrats dramatiskt de senaste decennierna, medan universitetsmiljöernas förändringstakt är något långsammare. Studentgrupperna blir alltmer heterogena. Samtidigt ställs allt ökande krav på pedagogisk dokumentation, pedagogisk reflektion och pedagogisk

meritering hos universitetslärare - medan den pedagogiska utbildning som krävs av universitetslärare är ringa (inte minst i jämförelse med grund- och gymnasieskolans lärare). Detta samtidigt som utbildningsuppdraget tenderar att bli alltmer accentuerat i högskolans verksamhet (ofta står grundutbildningen för en lejonpart av högskolans/ institutionens finansiering).

Jag vill därför påstå att det saknas ett (tydligt) *pedagogiskt* ledarskap, att det saknas en *pedagogisk* målbild och att det saknas genomtänkta strategier för *pedagogisk* utveckling. Ett steg i den riktningen är det extrainsatta pedagogiska seminariet (jfr ovan) där prefekt kallat all undervisande personal på DSV till en halvdags seminarium för att fånga upp reaktioner på dessa resultat samt tankar om och förslag på hur frågan om pedagogisk utveckling kan adresseras. Jag fick i uppdrag att presentera enkäten (i stort i enlighet med ovan), samt förtroendet att tillsammans med en kollega - Ulrika Drougge - leda den workshop som utgjorde det pedagogiska seminariets huvudpunkt.

Utifrån workshopens diskussioner samlades in det underlag som deltagarna själva producerat och överlämnades på plats till prefekten. Det är nu prefekten som skall, i samråd med bland annat studierektor och enhetscheferna, utifrån bland annat detta underlag utarbeta strategier för att stärka möjligheterna till pedagogisk utveckling bland DSVs undervisande lärare. (I bilaga 7 presenteras workshopens upplägg i mer detalj.)

I mars 2017 kommer centrala resultat från denna enkät att presenteras tillsammans med Natalia Ringblom och Sophie Trygger på den årliga nordiska pedagogikforskarkonferensen NERA (<http://nera2017.org/>). Abstract bilagt (bilaga 8).

Andra resultat

Presentation ("interaktiv presentation") vid lärarkonferensen vid Stockholms universitet mars 2016: "Gymnasieelevers förväntan på högre studier".

Inbjuden av prefekten vid DSV att hålla en presentation på institutionsstyrelsen för att introducera (a) betydelsen av en pedagogisk vision och (b) idén om lärarlag. Våren 2016.

Inbjuden att i december 2016 tala vid ett lunchseminarium vid Institutionen för naturgeografi på temat "gymnasieelevers förväntan på högre studier". Presentationen baseras på en genomförd intervjustudie med gymnasieelever i tre skolor i Stockholmsregionen.

Litteratur

Meyer, C. B., & Stensaker, I. G. (2006). Developing capacity for change. *Journal of Change Management*, 6(2), 217-231.

Bilagor

Bilaga 1. Litteratur, underlag pedagogiska seminarier.

Den litteratur som var underlag för respektive seminarium. Till detta kom även den litteratur som seminariet ansvarige använde vid introduktionen.

i. Värderingar och utvärderingar.

Karolinska institutet (2016) *Kursvärderingar och kursutvärderingar*. <https://internwebben.ki.se/sv/kursvardering-och-kursutvardering> [2016-06-28]

ii. Forskningsförankring.

Prince, M. J., Felder, R. M., & Brent, R. (2007). Does faculty research improve undergraduate teaching? An analysis of existing and potential synergies. *Journal of Engineering Education*, 96(4), 283-294.

Visser-Wijnveen, G. J., Van Driel, J. H., Van der Rijst, R. M., Verloop, N., & Visser, A. (2010). The ideal research-teaching nexus in the eyes of academics: building profiles. *Higher Education Research & Development*, 29(2), 195-210.

iii. Lärande.

O'Donovan, B., Price, M., & Rust, C. (2008). Developing student understanding of assessment standards: A nested hierarchy of approaches. *Teaching in Higher Education*, 13(2), 205-217.

iv. Arbetsmiljöer.

Lindberg-Strand, Åsa. (2016). Högskolans lärandemiljöer i förändring. I: *Framtidens lärandemiljöer*. Rapport från SUHF:s arbetsgrupp.

Sydsvenska dagbladet (2016) Vi trivs sämst i öppna landskap. 30 april.

v. Pedagogisk utveckling.

Barman, L., Bolander-Laksov, K., & Silén, C. (2014). Policy enacted – teachers' approaches to an outcome-based framework for course design. *Teaching in Higher Education*, 19(7), 735-746

Meyer, C. B., & Stensaker, I. G. (2006). Developing capacity for change. *Journal of Change Management*, 6(2), 217-231.

Bilaga 2. Enkät pedagogiska seminarier (ideal), november 2016.

Hur många seminarier har du varit med på?

- 1 [noll svar]
- 2 [ett svar]
- 3 [tre svar]
- 4 [fyra svar]
- 5 [noll svar]
- inget seminarium [noll svar]
- minns inte [noll svar]

Vad har varit värdet av dessa seminarier?

- möjlighet att problematisera och reflektera över verksamheten med kollegor
- Berikande kollegial diskussion.
- Utbyte av idéer. Möjlighet att prata om pedagogiska frågor med andra lärare.
- Ovärderligt att diskutera pedagogisk utveckling. Det är själva kärnan i kvalitetsutveckling och ett måste på en institution.
- Möjlighet att diskutera med kollegor man annars inte brukar samarbeta med
- Det bästa var att kunna prata, diskutera med kollegor om vår undervisning
- Bra diskussioner, framåtblickande.
- Värdet tror jag har varit att man fått en del nya infallsvinklar på sådant vi arbetar med.

Är det något seminarium du särskilt vill lyfta fram? förklara

- De två sista (arbetsmiljö (pedagogisk sådan) och pedagogisk utveckling. Kanske är det för att jag har dem i färskast minne, men de kändes positivt konkreta.
- Pedagogisk utveckling. En ständigt aktuell utmaning.
- Alla behövs. De kompletterar varandra!
- Det första seminariet var mycket bra organiserat och jag lärde mig en del om kursvärderingar och kursanalyser.
- Inget över de andra.

Vad har du saknat i dessa seminarier?

- fler deltagare
- Inget särskilt som jag kan komma på.
- Inget som jag kommer på.
- Diskussioner som mer eller mindre direkt kan översättas i att förbättra vår undervisning. Något mer praktiskt förankrad.
- konkreta exempel på vad vi gör när vi undervisar och diskussion om vilka problem vi ofta har och hur vi löser dessa.
- Kanske mer praktiska inslag i form av övningar, lite "prova på".
- Jag tror att seminarierna borde knytas till något slags utvecklingsarbete. Detta behöver inte vara något extremt stort arbete, men det skulle kunna vara att man tog fram förslag till institutionsstyrelsen på någon förändring, större eller mindre, eller att man startade något projekt för att testa något nytt. T.ex har vi diskuterat hur vi skulle kunna förbättra kursenkäterna och använda dessa på ett bättre sätt sedan jag började jobba på DSV för 5-6 år sedan, men det mesta ser likadant ut nu som då. Seminariet om värderingar och utvärderingar hade t.ex. kunnat mynna ut i ett konkret förbättringsförslag, eller åtminstone någon avsiktsförklaring/ beslutsunderlag. Annars blir ett seminarium lätt bara en liten parentes i vardagsarbetet...

Anser du att dessa seminarier bör fortsätta under 2017? I så fall, i vilken form?

- ja, liknande upplägg, med möjlighet för deltagarna att välja frågeställning (inom givna ramar)
- Ja, gärna, detta är värdefullt!
- "Ja, men en utmaning för mig och antagligen flera andra är att undervisning och andra åtaganden har fått gått före.
- Tydligt fokus på respektive seminarium är viktigt. "
- Ett måste! Det är viktigt för verksamheten!
- Ja, dock enligt tidigare kommentar. Kanske i workshop-format med utgångspunkt i problem vi upplever i våra egna kurser
- ja. Jag skulle vilja att det finns plats för att vi själva tar upp ämnen som vi tycker är relevanta för vår verksamhet. Det är positivt att under sådana seminarier man kan diskutera om allt möjligt men också det är viktigt att det finns en struktur eller en röd tråd mellan seminarierna som knyter ihop alla våra diskussioner .
- Ja! I form av att vi testar olika nya grepp ihop.

- Om seminarierna knyts till någon typ av utvecklingsarbete så tycker jag de bör fortsätta (se mitt svar på föregående fråga), annars kanske man kan använda resurserna på ett bättre sätt.

Övriga kommentarer

- Om jag förstått rätt skulle man få räkna timmar för dessa seminarier (om jag inte blandat ihop det med någon annan seminariereserie), detta är mycket välkommet i vår stressade vardag.
- Tack Patrik för en jättefin och viktig seminariereserie!
- Intressanta seminarier, alla de jag varit med på, tackar för dessa! Men jag menar alltså att de borde kopplas ihop med det utvecklingsarbete som hela tiden pågår. Nu förändras upplägget på examensarbetena, kanske skulle man haft pedagogiska seminarier som behandlade olika varianter av examensarbeten och vad studenterna lär sig, vad, och mer eller mindre av vad, av dessa olika upplägg...

Bilaga 3. Enkäten (Universitetslärares undervisningsmiljöer), våren 2016.

1. Kön

- Man
- Kvinna
- Annat/Vill ej svara

2. Ålder

- 25 år
- 26-35 år
- 36-45 år
- 46-55 år
- 56-65 år
- 66 år -

3. Institution?

[alla institutioner, centra, etc. på SU listas]

4. Anställningsform?

- Tillsvidare [leder till fråga "5. Anställningskategori"]
- Tidsbegränsad [leder till fråga ". 5. Ange omfattning av tjänst"]

5. Anställningskategori (enligt kollektivavtal)

- Lärare (professor, lektor, universitetsadjunkt)
- T/A (t.ex. forskare, adjunkt, amanuens)
- Doktorand

. 5. Ange omfattning av tjänst (%)

[anges i heltal]

6. Total anställningstid vid institutionen? (år)

[anges i heltal]

7. Hur lång erfarenhet har du av undervisning inom högre utbildning? (år)

[anges i heltal]

8. Hur lång yrkeslivserfarenhet har du av ämnesområdet utanför universitetsvärlden? (år)

[anges i heltal]

9. Hur identifierar du dig själv i din yrkesroll? Ange värde för respektive roll.

	inte alls	något	i huvudsak	enbart
Forskare				
Lärare				
Ledning/arbetsledare				
Administratör				
Tekniskt stöd				
Annat				

10. Vilken betydelse har följande arbetsuppgifter för din yrkesidentitet? Ange värde för respektive roll.

	oviktigt	ganska viktigt	viktigt	mycket viktigt
Forskare				
Lärare				
Ledning/arbetsledare				
Administratör				
Tekniskt stöd				
Annat				

11. Hur stor andel av din anställning (%) ägnar du åt undervisning?

[anges i heltal]

12. Upplever du att du har utrymme i din tjänst (= FUK: Forskning, utvecklingsarbete och kompetensutveckling) för din egna pedagogiska utveckling?

- Ja
- Nej

13. Hur dokumenterar du din pedagogiska verksamhet?

- Inte alls
- Jag har ingen uttalad strategi för detta, men gör det
- Jag har en uttalad strategi för detta, men ligger efter
- Jag har en uttalad strategi för detta, och gör det kontinuerligt

14. Har du en pedagogisk meritportfölj?

- Ja, som jag kontinuerligt uppdaterar
- Ja, men den uppdateras sporadiskt
- Nej

15. Vilka undervisningsformer använder du i din undervisning? Ange värde för respektive undervisningsform.

	aldrig	sällan	ganska ofta	ofta
Föreläsningar				
Seminarier				
Laborationer				
Workshops				
Fältundervisning				
Case studies				
Handledning				
Annat				

16. Vilka undervisningsformer skulle du vilja använda i din undervisning?

- Föreläsningar
- Seminarier
- Laborationer
- Workshops
- Fältundervisning
- Case studies
- Handledning
- Annat

17. Vilka examinationsformer använder du i din undervisning? Ange värde för respektive examinationsform.

	aldrig	sällan	ganska ofta	ofta
Salstentamen				
Hemtentamen				
Inlämningsuppgifter				
Enskilt projektarbete				
Grupparbete (projektarbete)				
Rapport (enskilt)				
Rapport (grupp)				
Dugga				
Muntlig presentation				
Muntlig tentamen				
Muntlig gruppexamination				
Praktisk examination				
Annat				

18. Vilka examinationsformer skulle du vilja använda i din undervisning?

- Salstentamen
- Hemtentamen
- Inlämningsuppgifter
- Enskilt projektarbete
- Grupparbete (projektarbete)
- Rapport (enskilt)
- Rapport (grupp)
- Dugga
- Muntlig presentation
- Muntlig tentamen
- Muntlig gruppexamination
- Praktisk examination
- Annat

19. Utformar du examinationen så att denna/dessa även ska utgöra ett lärtillfälle för studenten?

- I hög grad
- I viss grad
- Sällan
- Aldrig

20. Vem (vilka) upplever du avgör innehåll och undervisningsform för din insats på de kurser du medverkar på?

- Du själv
- Kursansvarig
- Lärarlaget
- Studierektor
- Annan

21. Arbetar du kontinuerligt med kursutveckling?

- Ja
- Nej

22. Hur har du huvudsakligen uppnått den pedagogiska kompetens du idag besitter?

- Pedagogiska kurser
- Egna erfarenheter/självreflektion
- Kollegiala diskussioner
- Litteraturstudier
- Feedback från studenter (kursvärderingar)
- Annat

23. Vilket behov ser du av att utveckla din pedagogiska kompetens?

- Inget
- Något
- Ganska stort
- Stort

24. Vad skulle motivera dig att utveckla din pedagogiska kompetens?

- Kompensation i tid
- Ekonomisk kompensation
- Ökat inflytande över kurser (undervisningen)
- Meriterande
- Annat

25. Hur skulle du beskriva din pedagogiska profil? (kan vara kunskapssyn, studentsyn, pedagogiska principer, etc.)

[öppen fråga]

26. Finns det något ytterligare du vill delge oss som gäller din undervisningsmiljö (eller möjligen enkäten)?

[öppen fråga]

Bilaga 4. E-post till undervisande personal på DSV, information om enkät.

Hej DSV-lärare,

Som del av kvalitetsarbetet vid DSV är reflektion kring den egna undervisningspraktiken en väsentlig del. Vi ber dig därför svara på denna enkät. Enkäten genomförs samtidigt på flera institutioner vid Stockholms universitet, och är sammanställd av CeULs (Centrum för Universitetslärarutbildning) s.k. Pedagogiska Ambassadörer. Se mer information från ambassadörerna nedan.

Hi DSV teacher,

As part of the quality work at DSV, reflection on the teaching practice is essential. We therefore ask you to answer this questionnaire. The questionnaire is distributed simultaneously to many departments at Stockholm University and is set up by the CeUL (Professional Development for University Teachers) s.c. Pedagogical Ambassadors. More information from the ambassadors is seen below.

Tack på förhand!/Thanks in advance!

Patrik Hernwall, pedagogisk ambassadör/pedagogical ambassador DSV
Åsa Smedberg, stf prefekt/deputy head of DSV

=====
Info från ambassadörerna/Info from the ambassadors:

Hej!

På initiativ av Centrum för universitetslärarutbildning (CeUL) finns nu pedagogiska ambassadörer vid Stockholms Universitet. Som del i detta arbete genomför de pedagogiska ambassadörerna en undersökning på temat arbetsmiljö och arbetssituation. Du kan läsa mer om vilka de pedagogiska ambassadörerna är här <<http://www.su.se/ceul/samverkan/pedagogiska-ambassad%C3%B6rer/pedagogiska-ambassad%C3%B6rer-2016>>.

Syftet med denna enkät är att kartlägga hur medarbetare vid Stockholms universitet upplever sin arbetsmiljö och arbetssituationen samt att få en inblick i arbetet med pedagogisk utveckling vid de olika institutionerna.

Vi hoppas att du som lärare/forskare vid Stockholms universitet kan ta dig tid att fylla i enkäten. Enkäten besvaras anonymt, består av 27 frågor och tar uppskattningsvis 15 minuter att besvara. Sista chans att besvara enkäten är 2016-04-30.

Länk till enkäten (svenska); <https://sUNET.artologik.net/su/Survey/9724/sv>

Dear colleagues,

Following an initiative from the Centre for the Advancement of University Teaching (CeUL), there are now a number of “pedagogical ambassadors<<http://www.su.se/ceul/samverkan/pedagogiska-ambassad%C3%B6rer/pedagogiska-ambassad%C3%B6rer-2016>>” at Stockholm University carrying out projects at their respective departments. As part of these projects we would like to conduct a survey regarding working environment and work situation.

The aims of the survey are to identify how teaching staff at Stockholm University perceive their working environment and work situation and to get an insight into the process of pedagogical development in different departments at Stockholm University.

We hope that you as a teacher/researcher at the university can spare a few minutes of your time to fill out this survey. It consists of 27 questions and takes approximately 15 minutes to answer. The survey will be available until April 30, 2016, and the responses are anonymous.

Link to the survey (English): <https://sunet.artologik.net/su/Survey/9724/en>

Bilaga 5. *Upplägg workshop (som inte blev av).*

Workshop upplägg

Analys enkät

Vi skickar ut underlag (excell-fil) innan, med uppmaningen att titta på svaren som rör den egna institutionen och fundera över vad Du finner intressant i detta.

<i>Upplägg workshop 16 maj 2016</i>			
9.30-9.45	Välkomna		Önskemål lunch?
9.45-10.00	Analys av eget material	Vilka mönster ser du? Vad tycker du är särskilt intressant?	Förberedda mallar (se nedan) för att samla in anteckningar
10.00-10.20	Diskussion	Vilka teman är intressanta?	Samla på tavla ≈ "mindmap"
10.20-11.00	Analys i grupper	Jämföra varandras material & funderingar. Söka gemensamma intressen. Utkast till trender.	Förberedda mallar (se nedan) för att samla in anteckningar
11.00-12.00	Lunch		
12.00-12.45	Diskussion	Avstämning av analyserna före lunch	Tematisera på tavla
12.45-14.00	Analys i grupper	Fördjupad analys	Förberedda mallar (se nedan) för att samla in anteckningar
14.00-14.30	Diskussion	Vad har vi kommit fram till? Vad är nästa steg? Vad vill vi åstadkomma?	Samla på tavla / eller google dokument

Mallar

Dessa mallar skall delas ut i separata textfiler inför respektive pass i workshopen. Workshopens deltagare har sedan dessa som stöd för dels fokus, dels för att göra anteckningar.

== . . . ==

9.45-10.00	Analys av eget material	Vilka mönster ser du? Vad tycker du är särskilt intressant?	Förberedda mallar (se nedan) för att samla in anteckningar
------------	-------------------------	--	--

Om du utgår från de data som rör din egen institution:

- Vilka mönster ser du i materialet? Ge förslag på några tentativa analyser
- Vad tycker du är särskilt intressant? Varför?
- Vilka relationer (variabler) ser särskilt intressanta ut? Vad skulle du vilka gå vidare med?

== . . . ==

10.20-11.00	Analys i grupper	Jämföra varandras material & funderingar. Söka gemensamma intressen. Utkast till trender.	Förberedda mallar (se nedan) för att samla in anteckningar
-------------	------------------	---	--

Efter hand som ni visar och diskuterar det egna materialet och som ni gör jämförelser mellan varandras material (institutioner):

- Vad är som särskilt framträder som *likheter* och *skillnader* när ni jämför de olika institutionerna med varandra?
- Vilka sådana mönster tycker ni i er grupp är särskilt intressanta? Varför? Försök rangordna de tre-fem mest intressanta sådana mönster som ni finner (och argument för varför dessa är särskilt intressanta); detta skall sedan presenteras efter lunch.

== . . . ==

12.45-14.00	Analys i grupper	Fördjupad analys	Förberedda mallar (se nedan) för att samla in anteckningar
-------------	------------------	------------------	--

Utifrån det som presenterades på tavlan (teman); fördjupa er ytterligare i två-tre sådana teman i det material ni har.

- Vilka mönster framträder ni i materialet? Gör analyser, tolka, skapa argumenterande ramverk.

Patrik Hernwall · pedagogisk ambassadör · juli 2016

Tentativ analys enkät

Universitetslärares undervisningsmiljö

(våren 2016)

Detta är en första tentativ analys av data från enkäten Universitetslärares undervisningsmiljö (våren 2016) utifrån de svar lärare vid DSV angivit. I ett nästa steg kommer vi (Natalia Ringblom, Sophie Trygger samt undertecknad) att under sommaren och hösten 2016 arbeta vidare med en analys fokuserande på jämförelse mellan olika institutioner. Det återkommer jag dock till under hösten.

Denna text är indelad i tre delar: Bakgrund (lite fakta om vilka som svarat, etc.); Några nedslag (data från enkäten presenteras) samt; Centrala delar. Det senare bör vara underlag för åtminstone diskussion om hur formerna för utvecklingen av den pedagogiska verksamheten vid DSV bör och kan utvecklas. Här finns också mycket värdefullt att hämta från frisvaren (som hittills varit stöd i presentationen nedan, men inte fokus för konsekvent analys).

Avslutningsvis presenteras viss data i tabellform.

Bakgrund

- 53 svar. 11 kvinnor (20,8 %), 41 män (77,4 %), 1 annat.
 - Totalt anställda DSV: 178. Som har undervisningsuppdrag: 99.
Svarsfrekvensen är alltså ≈ 54 %.
- Drygt 60 % är mellan 36 och 55 år.
- 81,1 % är tillsvidareanställda (9 av 10 är lärare, 1 av 10 är T/A), 18,9 % (10 personer) har tidsbegränsad anställning. Hälften av dessa senare har 100 % tjänst, de övriga fem olika deltidsanställningar.
- 65 % har varit anställda 10 år eller kortare tid. 25 % från 11 till 20 år. Enstaka (5 personer) längre tid än så.
- 45 % har 11 till 20 års erfarenhet av undervisning vid högre utbildning. (Upp till 20 års erfarenhet fångar in närmare 80 % av de svarande.)
 - Detta kan väl eg. bara tolkas som att flera av de som är anställda vid DSV har erfarenhet/er av undervisning vid andra lärosäten/institutioner.

Några nedslag

- 35 % har 1 till 5 års yrkeslivserfarenhet av ämnesområdet, medan c.a 20 % har 6 till 10 års yrkeslivserfarenhet - en siffra som gäller även för de utan yrkeslivserfarenhet (d.v.s. c.a 20 %). Knappt 25 % har 11 års yrkeslivserfarenhet eller längre (där 3 personer har 21 till 30 år, och 2 personer 31 år eller mer).
 - Sannolikt finns här personer som har jobbat parallellt i och utanför universitetsvärlden.
- De undervisningsformer som fr.a. används är i fallande ordning (ganska ofta + ofta):Handledning; Föreläsningar; Seminarier; Laborationer; Case Studies samt Workshops. I viss mån Fältundervisning. (se tabell nedan)
- Av de undervisningsformer som de skulle vilja använda, är det eg. bara Fältundervisning som få vill använda (26 %). Annars ligger det på från 57 till 79 % för de övriga undervisningsformerna. Men återigen, en (viss) betoning på föreläsningar, seminarier och handledning.
- Examinationsformer som fr.a. används, i fallande ordning (ganska ofta + ofta): Inlämningsuppgifter (94 %); Grupparbete (79 %); Salstentamen (64 %); Muntlig presentation (64 %); Rapport (enskilt) (60 %); Rapport (grupp) (59 %) och Enskilt projektarbete (57 %). Mer sällan Praktisk examination (34 %); Hemtentamen (33 %); Muntlig gruppexamination (26 %), samt Dugga (18 %) och Muntlig tentamen (11 %).
 - Finns en tydlig spridning/variation, även om vissa former dominerar; salstentamen, inlämningsuppgifter, projektarbete. Olika former av rapporter är relativt vanligt, liksom muntlig presentation. Kanske kan en tänka sig en än större variation/mer jämt fördelat - att helt enkelt skapa förutsättningar för att använda fler/andra former.
- Av de examinationsformer de skulle vilja använda, följer det i stort samma mönster som de som de facto används. Men, det finns några former som kan tolkas som att de vill användas mer; Enskilda projektarbeten och Enskilda rapporter, Muntliga examinationsformer samt Dugga.
 - Detta vill jag tolka som en önskan om (a) mer individbaserade examinationsformer, (b) annat än enbart skriftliga examinationsformer (muntligt) samt (c) mer formativt (Dugga, men också det individbaserade). Detta ger sammantaget att det verkar saknas redskap för att bättre bedöma, men också formativt stödja, individen.
 - En kommentar: "Tentor är märkliga. Väsensskilt från allt annat, både akademiskt och i annat yrkesliv."
- 3 personer menar att de aldrig använder examination som lärtillfälle.

- På frågan om examinationer används som lärtillfälle finns några intressanta frisvar; dels om formativt-summativt, dels att examination inte är ett lärtillfälle (endast kontroll).
- I allt väsentligt är det läraren själv som avgör innehållet på kurserna (77 %), annars kursansvarig (49 %) och/eller lärarlaget (32 %). Noterbart är att få menar att studierektor gör det (9 %). (N = 96. Observera att %-satserna är baserade på 53!)
- Någon kommentar handlar om att institutionella resurser avgör formerna.
- 92 % arbetar kontinuerligt med kursutveckling.
- Variation i frisvaren, även om just kursvärderingen/-enkäten återkommer som input för reflektion.

Öppna frågan om pedagogisk grundsyn:

Mitt intryck (snarare än en systematisk analys):

- Återkommande vikten av att lyssna in studenternas behov, önskemål. Vara lyhörd. Skapa engagemang.
- Men lite (få + få som använder) teoretiska begrepp, påtaglig betoning på personlig uppfattning.

Tydligt att begrepp som "student" ofta används liksom "lärande" (se bild 1 nedan). Inget av detta torde förvåna. Men däremot detta "genom" - ett begrepp som är värt att följa upp, för att se hur det används.

Genom: erbjuda möjligheter för studenterna att blanda/varva teori och praktik; läraren skall vara tydlig (information, krav, etc.); kollaborativt lärande genom nära samarbete lärare-studenter; forskning ger bra underlag för hur bedriva undervisning; visa goda exempel; studenters reflektioner och analyser underlag för utveckling/dialog; grupparbete; autentiska uppgifter.

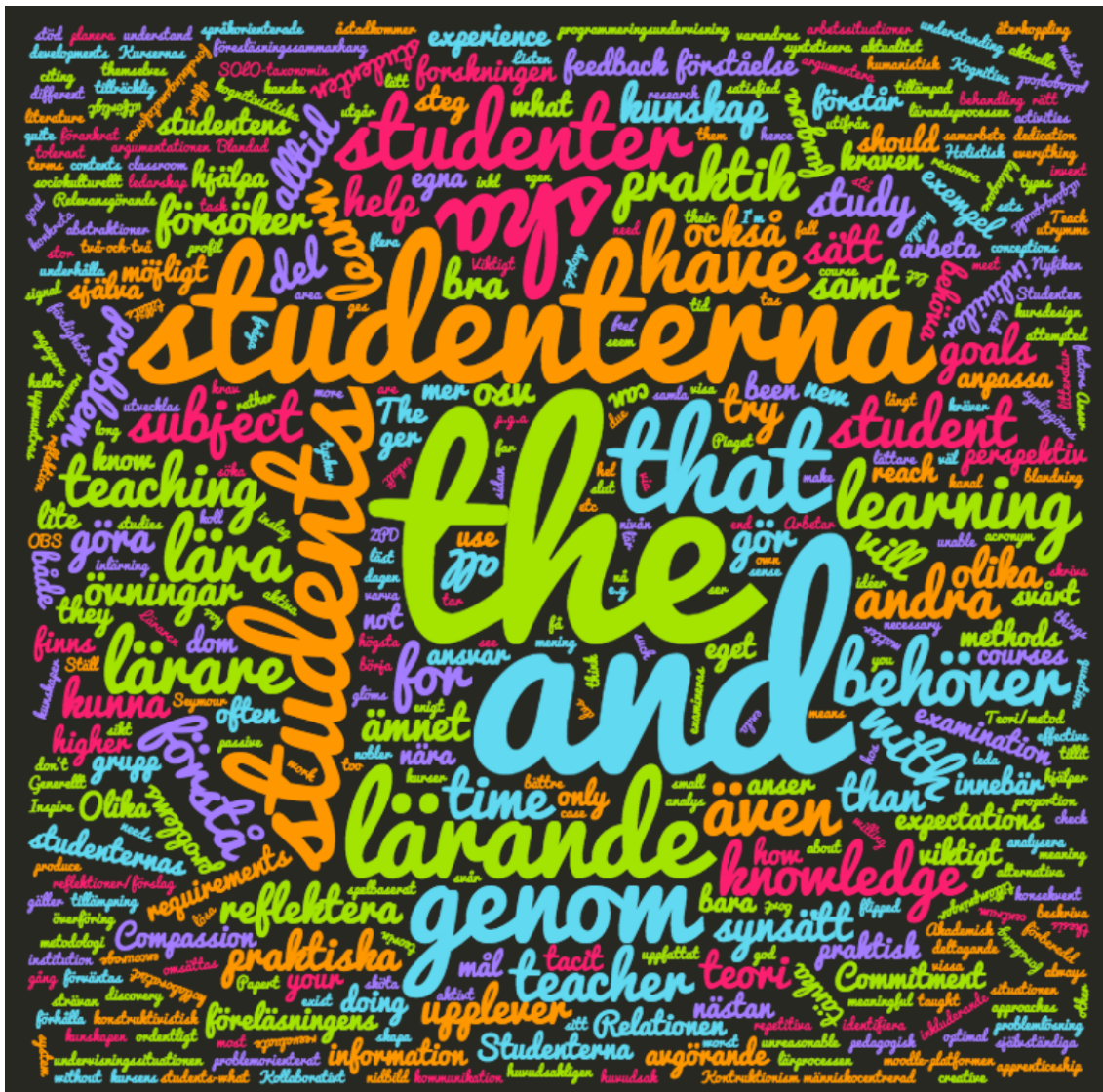


Bild 1. Ordmoln (<http://www.wordclouds.com/>), baserat på frisvar ”Beskriv din pedagogiska grundsyn”. [kopierade all text, klistrade in utan att redigera]

Centrala delar

- Omkring hälften ser sig ”i huvudsak” som forskare samt som lärare.
 - Rollen är primärt lärare och forskare.
- För yrkesidentiteten är forskare det helt avgörande; 61 % anger ”mycket viktigt”. Rollen lärare är också den ”mycket viktig”, men inte med samma betoning (43 %).
- 45 % menar att de inte har utrymme (FUK) för den egna pedagogiska utvecklingen.

- Bland de kritiska kommentarer, återkommer argument om begränsade resurser/möjligheter.
- De som upplever att de inte har detta utrymme, ser inte ut att utmärka sig på annat sätt (även om det kräver ytterligare analys). Dock är det ingen av dessa som har en pedagogisk meritportfölj som uppdateras kontinuerligt.
- Drygt en fjärdedel (28 %) dokumenterar inte sin pedagogiska verksamhet, 43 % gör det utan ngn uttalad strategi. Knappt en femtedel (18 %) gör det kontinuerligt.
- Drygt hälften (55 %) av de svarande har inte en pedagogisk meritportfölj. Endast 6 % (3 svarande) uppdaterar kontinuerligt.
 - I kommentarerna framkommer även att det finns en osäkerhet om vad begreppet står för.
 - För de som svarade “nej” (har inte en pedagogisk meritportfölj), är det inte samma absoluta betoning på att se sig om forskare, och lärare är snarare “viktig” än “mycket viktig” (vilket det då är för hela populationen) (fråga #10).
- Den huvudsakliga grunden för den egna pedagogiska kompetensen är Egen erfarenhet/självreflektion (100 %). Feedback från studenter 70 %, Pedagogiska kurser och Kollegial diskussion har båda drygt 60 %, medan Litteraturstudier står för 38 %. (N = 179)
 - Här finns skäl att reflektera kring hur värdet av kollegial diskussion kan ökas ytterligare, hur analys av feedback från studenter kan göras än mer värdefull (systematiseras), men också erbjuda fler pedagogiska kurser och möjligheter till litteraturstudier.
 - Två kommentarer nämner yrkeslivserfarenhet.
- En majoritet (61 %) ser Något behov av att utveckla den pedagogiska kompetensen. 30 % Stort eller Mycket stort behov.
 - Noterbart att en majoritet inte ser något större behov av att utveckla sig ...
- Det som framför allt skulle motivera att utveckla den pedagogiska kompetensen är Kompensation i tid (73 %). Meriterande = 37 %, Ekonomisk kompensation = 27 %, Ökat inflytande över kurser = 20 %. (N = 86)
 - Viktigaste är kompensation i tid, vilket stämmer med andra svar; tidsbrist.

Tabeller

Tabell 1. De undervisningsformer som används (i %):

	aldrig	sällan	ganska ofta	ofta
Föreläsningar	4.0	12.0	34.0	50.0
Seminarier	5.9	17.6	37.3	39.2
Laborationer	14.9	36.2	23.4	25.5
Workshops	28.9	31.1	22.2	17.9
Fältundervisning	73.3	10.5	13.2	2.6
Case studies	33.3	22.2	26.7	17.8
Handledning	3.8	3.8	45.3	47.2
Annat	40.7	18.5	14.8	25.9

Tabell 2. Examinationsformer (i %) som används.

	aldrig	sällan	ganska ofta	ofta
Salstentamen	19.1	17.0	17.0	46.8
Hemtentamen	47.5	20.0	22.5	10.0
Inlämningsuppgifter	2.0	3.9	13.7	80.4
Enskilt projektarbete	17.4	26.1	19.6	37.0
Grupparbete (projektarbete)	10.4	10.4	16.7	62.5
Rapport (enskilt)	17.8	22.2	33.3	26.7
Rapport (grupp)	13.0	28.3	23.9	34.8
Dugga	56.2	28.9	15.8	2.6
Muntlig presentation	10.6	25.5	31.9	31.9
Muntlig tentamen	68.4	21.1	7.9	2.6
Muntlig gruppexamination	53.8	20.5	15.4	10.3
Praktisk examination	46.3	19.5	14.6	19.5
Annat	80.0	13.3	0.0	6.7

Bilaga 7. Workshop pedagogiskt seminarium, 27 september 2016.

Steg 1.

Handout (A4) med frågan formulerad:

Vad är **pedagogisk kompetens** respektive **pedagogisk utveckling** för dig?

Besvaras första individuellt (5 minuter) och sedan i mindre grupper om 3-4 personer (10 minuter).

Gemensam diskussion, under ledning av moderator (Ulrika Drougge). Moderator har under tiden grupperna diskuterar gått runt och lyssnat in. Handouts samlas in.

Steg 2.

Handout (A3) med frågan formulerad:

Vad behöver jag för att få stöd i min pedagogiska kompetens och pedagogiska utveckling?	Vad behöver vi på vår enhet för stöd för vi skall stödja och utveckla vår gemensamma pedagogiska kompetens?	Vilken roll bör enhetschefer, studierektor och prefekt ha, för stötta utvecklingen av vår gemensamma, och min individuella, pedagogiska kompetens (och trygghet)?
--	--	--

Besvaras i samma grupper som ovan (20 minuter).

Gemensam diskussion, under ledning av moderator. Moderator har under tiden grupperna diskuterar gått runt och lyssnat in.

Steg 3.

Rangordna 1, 2, 3 i respektive fråga utifrån vad som ni anser viktigast.

Besvaras i samma grupper som ovan (10 minuter).

Gemensam diskussion, under ledning av moderator. Moderator har under tiden grupperna diskuterar gått runt och lyssnat in. Handouts samlas in.

Steg 4.

Överlämning av handouts till prefekt. Prefekt uppmanas samtidigt svara på frågan "Vad händer nu?"

Bilaga 8. Abstract NERA 2017.

Patrik Hernwall, Institutionen för data- och systemvetenskap; Natalia Ringblom, Institutionen för slaviska och baltiska språk finska nederländska och tyska; Sophie Trygger, Institutionen för naturgeografi // Stockholms universitet

University teachers and educational practices – some reflections from a survey

Research topic/Aim:

Discuss the complexity of the university teacher's role and their practices in a rapidly changing educational landscape. Backdrop is a survey (spring 2016) at Stockholm university.

Theoretical frameworks:

From being open for the selected individuals, the universities nowadays have become open for far more groups as well as more students enrolling, often resulting in heterogeneous groups of students. These new groups of students require unique teaching practices, more collaboration among the colleagues and far more time and space for pedagogical reflection. Yet, despite these educational challenges and even despite the fact that large parts of the funding for universities come from education (reference), higher education still has to struggle with traditions of prioritizing research from teaching. Many university teachers seem to be aware of these challenges, still lacks the means to address them.

Methodology/research design:

In the spring 2016 a survey were distributed to three different departments at Stockholm university (humanities, natural science and social science areas respectively), asking university teachers about teaching range and responsibility; teaching methods; teaching forms of assessment; teaching impact; teaching identity and self valuation, and; pedagogical profile. In total n=123.

Expected conclusions/Findings:

Our results showed both differences and similarities among the departments, not only when it comes to the identities the teachers ascribe to themselves and their individual practices, but also to the ways their pedagogical development and praxis is documented as well as how they reflect about their role as a teacher.

Relevance for Nordic Educational Research:

As the complexity of the teaching situation in higher education is increasing given the arguments above, the findings from the survey give reason to reflect on how university teachers at three different faculties experience their pedagogical practice.

Stockholms universitet
Centrum för universitetslärarutbildning
106 91 Stockholm
Telefon växel: 08 – 16 20 00
www.su.se/ceul

