UPPSALA UNIVERSITET

RAPPORT 3

Anna Hedin

Från ideal till praxis! Hur behandlas policyprogram på institutionsnivå?

En granskning av hur det pedagogiska programmet vid Uppsala universitet har mottagits

UPI
ENHETEN FÖR UTVECKLING AV PEDAGOGIK OCH INTERAKTIVT LÄRANDE

PEDAGOGISK UTVECKLING

Från ideal till praxis! Hur behandlas policyprogram på institutionsnivå?

En granskning av hur det pedagogiska programmet vid Uppsala universitet har mottagits.

ANNA HEDIN

UPPSALA UNIVERSITET
Rapportserie från
Enheten för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande
RAPPORT NR 3, JUNI 2004

UPPSALA UNIVERSITET
Enheten för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande
ISSN 1652-084X

Rapport nr 3, juni 2004
© Anna Hedin
Omslag: Pia Arrevik, Ateljé Bredgränd, Uppsala
Tryck: Universitetstryckeriet, Ekonomikum, Uppsala

Förord

Att utforma policydokument är en vanlig metod för styrning av en verksamhet. Uppsala universitet har ett flertal policydokument och riktlinjer som personalen förväntas känna till och följa. Stora kostnader läggs i allmänhet ned på framtagning och förankring av dokumenten i partssammansatta grupper, medan små eller inga resurser avsätts till implementering på en bredare bas. Följden är att dokumenten inte alltid är kända och därmed heller ej används.

Detta är den något nedslående bakgrunden till denna rapport. Syftet med undersökningen och därmed grunden för rapporten har varit att undersöka hur Uppsala universitets pedagogiska program tagits emot ute i verksamheten, dvs. på institutionerna, om och hur det i så fall implementerats. Undersökningen är en del av ett större projekt med syfte att aktivt verka för implementering av det pedagogiska programmet.

Pedagogiska policydokument eller program är ganska sällsynta i Sverige. När det pedagogiska programmet antogs vid Uppsala universitet 1996 var det ett av de första i landet. Syftet med programmet var bl.a. att stimulera det pedagogiska utvecklingsarbetet och få en gemensam plattform för det. Detta sågs som en kvalitetsfråga av stor vikt för hela universitetet både på ett mer principiellt plan men även mer i detalj för alla enskilda individer som är involverade i universitets grundutbildning.

För att inte alla dessa goda tankar och intentioner bara ska förbli just tankar och intentioner och pedagogiska programmet en bland många hyllvärmare, så krävs att programmet och dess innehåll levandegörs och blir en aktiv del av den pedagogiska vardagen. I rapporten beskrivs prefekternas inställning till denna typ av policydokument och deras hantering. Vidare sätts prefekternas egna exem-

pel på hur det pedagogiska programmet utnyttjats i relation till faktorer som man vet gynnar pedagogisk utveckling. I slutet av rapporten ges också ett exempel på hur man genom ett särskilt ”implementeringsprojekt” arbetar med pedagogiska programmet som grund för att stimulera det pedagogiska utvecklingsarbetet på de enskilda institutionerna.

Vår förhoppning är att denna rapport ska väcka till eftertanke och inspirera till fortsatt arbete med implementering av det pedagogiska programmet och därmed en fortsatt satsning på pedagogisk utveckling.

Uppsala i juni 2004

Karin Apelgren
ansvarig pedagogisk utveckling, UPI

Innehåll

Förord 1

1. Perspektiv på pedagogiska programmet 7

2. Vilket syfte har ett policyprogram? 9

3. Var finner man det pedagogiska programmet på institutionen? 13

4. Hur kan utformningen av det pedagogiska policyprogrammet förbättras? 17

5. Vilken nytta har man haft av programmet? 21

6. Hur ansåg prefekterna att arbetet med pedagogisk utveckling borde bedrivas? 25

7. Avslutande diskussion kring underlättande av pedagogisk utveckling 29

Sammanfattning 33
Implementationsprojektet 35
Referenser 37
Enkät
Pedagogiskt program
Tidigare rapporter

1.
Perspektiv på pedagogiska programmet

Said, but not heard
Heard, but not understood
Understood, but not accepted
Accepted, but not put into practice
Put into practice, but for how long?
Konrad Lorenz

Rubriken förutsätter att det pedagogiska programmet är känt. Men hur kända blir policyprogram, är de effektiva styrinstrument? Oavsett svaret på denna fråga är utfärdandet av en policy ett vanligt sätt för en organisationsledning att skriftligen försöka påverka organisationsmedlemmarna i riktning mot önskvärda attityder och beteenden. Som det inledande citatet av Konrad Lorenz antyder är detta en komplicerad process med ett ingalunda garanterat lyckosamt utfall. Detta gäller speciellt i de fall policyprogrammet förväntas åstadkomma beteende och/eller attitydförändring. Många barriärer såväl hos den enskilde individen som i den lokala organisationen behöver bearbetas för att man ska närma sig den förändring eller de handlingar som åsyftas. Tyvärr betraktas dock processen ofta som avslutad i och med att policydokumentet förhandlats fram och distribuerats inom organisationen.

Hur ser prefekterna inom Uppsala universitet på policyprogram och deras implementering? För att belysa detta samlades data kring tre policyprogram in i början av våren 2000 via en enkätundersökning. Enkäten distribuerades till samtliga prefekter, biträdande pre-

fekter och ställföreträdande prefekter vid Uppsala universitet. Nedanstående policyprogram berördes:

- pedagogiska programmet;
- jämställdhetsplanen[1];
- personalpolitiska programmet[2] .

I denna rapport redovisas resultaten från enkätfrågorna rörande det pedagogiska programmet. Programmet antogs 1996 och distribuerades till samtliga anställda. Utöver de frågor i enkäten som specifikt ställdes kring detta program ställdes även en allmän fråga om syftet med policyprogram i enkäten, även denna allmänna fråga ingår i följande redovisning.

Enkäten besvarades av drygt 60 procent av samtliga prefekter. Internbortfallet på olika frågor varierade. 89 prefekter eller ställföreträdande/biträdande prefekter har besvarat en eller flera av frågorna kring det pedagogiska programmet.

1 Redovisas i Bondestam, F. Från policy till praktik. Om implementeringen av jämställdhet och det lokala jämställdhetsarbetets villkor. Rapport nr 24 i rapportserien från Enheten för utveckling och utvärdering, Uppsala universitet

2 avrapportering ej publicerad

2.
Vilket syfte har ett policyprogram?

Frågan besvarades totalt sett av 79 av de 89 tillfrågade prefekterna[3], med ungefär samma svarsprocent inom alla tre vetenskapsområdena. Någon direkt konsensus fanns ej, nedan redovisas de större dragen och belyses genom citat från de öppna enkätsvaren.

Totalt 28 procent såg policyprogram som uttryck för mer allmänna riktlinjer Man menade till exempel att ett policyprogram

> ”Gav riktlinjer för hur en verksamhet ska bedrivas”.

Totalt 20 procent pekade mer direkt på programmen som uttryck för ledningens eller universitetets viljeinriktning. Några exempel på formuleringar:

> ”Att visa vad universitetet står för, har för uppfattning i olika frågor”,
>
> ”En sorts ”rättesnöre” eller ”ledstång,
>
> ”Uttrycker ledningens syn på vissa frågor av strategisk betydelse”.

Lika många menade att policyprogram kunde skapa samsyn och bidra till värdegemenskapen inom universitetet, uttryck för detta var exempelvis

> ”Att samla splittrade krafter mot ett gemensamt mål”,

3 40 från området humaniora och samhällsvetenskap (fortsättningsvis förkortat till HS), 22 från området medicin och farmaci (fortsättningsvis förkortat till MF) samt 27 från området teknik och naturvetenskap (fortsättningsvis förkortat till TN).

”Att skapa goda och enhetliga normer inom universitetet”.

Totalt 18 procent ansåg att programmen gav praktiskt stöd, några pekade framför allt på stöd då problem uppstod. Några exempel:

”Skapa underlag för konkreta åtgärder”,

”Att ha riktlinjer för tillämpning om problem uppstår.”

Totalt 15 procent menade att programmen väckte medvetenhet kring viktiga frågor, till exempel:

”Öka medvetenheten”,

”Att väcka nya tankar,”

”Att skapa diskussionsunderlag”.

Ett par personer pekade på att policyprogram möjliggjorde kontroll. Någon tog upp kontrollens både positiva och negativa funktion:

”Positivt uttryckt: Att ge ramar för utvecklingen. Negativt uttryckt: Att likrikta universitetet.”

Tabell 1. Sammanställning av prefekternas svar på frågan *"Vad är, enligt dig, det främsta syftet med ett policyprogram"*? 85 % svar inom HS, 91 % svar inom MF samt 92 % inom TN.

Innehåll	Totalt % n= 79	HS % n= 34	MF % n= 20	TN % n=25
Mer allmänt ange mål och riktlinjer	28	35	25	20
Tydliggöra och synliggöra ledningens mål och riktlinjer	20	15	35	16
Utveckla värdegemenskap, praxis	20	23	20	16
Ge stöd för det konkreta arbetet	18	12	15	28
Skapa medvetenhet och ge färdriktning i viktiga frågor	15	15	5	24
Möjliggöra kontroll	4	6	5	0
Övrigt	6	3	10	8

I tabell 1 ges en svarssammanställning uppdelad på vetenskapsområdena och presenterad i procent för att underlätta jämförelser mellan dem. De tendenser till skillnader som finns rör framför allt syftet att "Tydliggöra och synliggöra ledningens mål och riktlinjer", som betonades av prefekter från medicin och farmaci, medan syftet att "Ge stöd för det konkreta arbetet", främst betonades av prefekter från det teknisk naturvetenskapliga området.

3.
Var finner man det pedagogiska programmet på institutionen?

Said, but not heard?

För att ett policyprogram överhuvudtaget ska kunna ha någon effekt måste det naturligtvis blir känt. Frågan om programmets tillgänglighet på institutionen besvarades av totalt 88 procent.

Programmet är till för att vägleda lärarna i sitt undervisningsuppdrag. Totalt sett uppgav en femtedel att alla på institutionen delgivits programmet, men bara en handfull uppgav att det presenterats eller diskuterats i något forum. På tre institutioner fanns programmet tillgängligt hos studierektorn, på sju hos programansvariga eller särskilt berörda. Naturligt vore att programmet fanns tillgängligt på flera ställen, något som var fallet på cirka hälften av institutionerna, företrädesvis inom TN. Sammanfattningsvis fanns alltså programmet principiellt tillgängligt, däremot vare sig lättillgängligt eller välkänt.

Noteras kan att det på två institutioner fanns ett genomtänkt system för distribution av denna typ av dokument, systemet omfattade dock ej bearbetning och diskussion, vilket torde vara nödvändigt för att uppnå effekt.

”Alla skrifter av detta slag offentliggörs via

(1) e-post till alla på inst.,
(2) läggs ut på personal-/fikarum,
(3) finns på inst. kansli,
(4) delas ofta ut till särskilt berörda.

"För närvarande håller det material som utdelas till alla nya vid institutionen på att omarbetas. Adresserna till de olika policydokumenten kommer att finnas med i det omarbetade informationsmaterialet. I samband med att ett nytt (uppdaterat) policyprogram kommer läggs det ut i personalrummet (dock brukar de försvinna därifrån efter en viss tid)."

Tabell 2. Uppgiven tillgänglighet av det pedagogiska programmet på de olika vetenskapsområdena. Svar från 80 % inom HS, 82 % inom MF samt 92 % inom TN. Procent uppges för jämförlighetens skull.

Hur har programmet gjorts tillgängligt ?	Totalt % n=75	HS % n=32	MF % n=18	TN % n=25
Personaladm., sekr., kansli	37	25	39	52
Hos alla från början	25	31	33	12
Nätet	24	9	22	44
Personalrum	16	18	11	16
Anslagstavla	13	18	11	8
Prefekt	8	12	0	8
Programansvariga, särskilt berörda	9	9	5	12
Som skrift	9	6	11	12
Presenterats i något forum	8	12	11	0
Studierektor	4	6	5	0
Särskild hylla, bibliotek	4	0	5	8
Övrigt	4	3	0	8
Tillgängligt enbart på ett ställe	57	62	78	36

I tabell 2 visas mer detaljerat var man uppgav att programmet fanns tillgängligt. Nästan en tredjedel uppgav att programmet fanns tillgängligt på en expedition, t.ex. hos personaladministratören, sekretariatet eller kansliet, en fjärdedel att det distribuerats till alla lärare. TN skilde sig från övriga vetenskapsområden genom att i betydligt högre utsträckning ha programmet tillgängligt på något kansli, respektive uppge Internet, samtidigt som färre uppgav att det distribuerats till alla.

Den allmänna medvetenheten om att Uppsala universitet tagit fram ett pedagogiskt program torde ha varit störst 1996 i samband med att programmet antogs. Man skulle därför kunna tänka sig att programmet skulle ha varit mer tillgängligt eller i högre grad diskuterat på de institutioner där prefekten haft sitt uppdrag redan från detta år. De prefekter som besvarat enkäten hade olika lång erfarenhet av sitt uppdrag. På HS hade 44 procent av de svarande innehaft sitt uppdrag under den tid som programmet diskuterades och fördes ut, på TN var motsvarande 27 procent och på MF[4] enbart 17 procent. Ingen systematisk skillnad fanns dock mellan svaren från dem som haft sitt uppdrag då programmet fördes ut och övriga prefekter. Frågan *"Said, but heard?"* får nog besvaras med ett "kanske, av några på institutionen"

4 På MF har en betydande omstrukturering av institutionerna skett senare år

4.
Hur kan utformningen av det pedagogiska policyprogrammet förbättras?

Heard, but not understood?

Denna fråga besvarades av 37 prefekter.

Totalt sett var 24 procent nöjda med programmets utformning. Man tyckte att det ”I stort sett är bra som det är”.

Av de önskemål om förbättringar som framfördes var följande påpekanden vanligast: programmen kunde vara mer *konkreta* och *tydliga*. Exempel på detta är formuleringar som

> ”Väl luddigt – kan utvecklas mer konkret”,
>
> ”Detta program kan göras tydligare, vilket säkert skulle medföra att det får större genomslagskraft. Nu finns t. ex. alldeles för många ”försvagande” ord och uttryck som ”bör” och ”skall i princip”,
>
> ”Tveksamt – orden rimmar dåligt med verkligheten”.

Man önskade även att det kunde ha *implementeras genom diskussioner och seminarier*.

> ”Allmänt: Svårigheten ligger snarare i att omsätta program i verksamheten, inte så mycket i deras utformning,”

”Detta gäller för samtliga program: När ett nytt program ska informeras bör prefekten bli informerad genom ett specifikt möte där bakomliggande fakta och idéer presenteras. Om detta ej sker riskerar programmet att bli skött med ”vänster hand”. Det räcker inte att bara sända ut ett program ”pappersvägen” eftersom vi formligen drunknar i all information från förvaltningen”.

Några prefekter efterfrågade fler konkreta exempel eller förebilder, några önskade att vikten av pedagogiska meriter skulle betonas mer och några önskade att det förkortades (enbart prefekterna inom TN).

Tabell 3. *Hur tycker du att utformningen av policyprogrammen kan förbättras?* Svar från 45 % inom HS, 54 % inom MF samt 26 % inom TN.

Innehåll	Totalt % n= 37	HS % n= 18	MF % n=12	TN % n=7
Är bra som det är	24	28	33	0
Mer konkret, tydligt, realistiskt	27	28	17	43
Mer vikt på implementeringen (diskussioner, seminarier)	24	17	33	28
Mer kortfattat	8	0	0	43
Ge exempel på tillämpning, förebilder	5	5	0	0
Betona ped. meriter mer	5	5	8	0
Tveksamt, rimmar ej med verkligheten	5	5	8	0
Övriga spridda kommentarer	8	11	0	14

Det mest väsentliga villkoret för att ett program inte enbart ska uppmärksammas utan även bli förstått, är att det diskuteras och konkretiseras av de som ska använda programmet. Vikten av detta påpekades också av totalt cirka en fjärdedel av prefekterna inom

MS och HS. En dialog med prefekterna och kanske framför allt, studierektorerna, skulle fortsättningsvis kunna underlätta implementeringen av det pedagogiska programmet och göra att detta inte enbart blir ”heard” utan även ”understood”.

5.
Vilken nytta har man haft av programmet?

Understood, but not accepted?
Accepted, but not put in practice?

52 av de 89 prefekterna svarade att de hade använt policyprogrammet under sin tid som prefekt.

Vanligast var att man använde programmen vid *förnyelse och planering av utbildningen:*

> ”Vid utarbetandet av nya kursplaner och utbildningsplaner. Även när nya moment utvecklas”, ”I planeringsarbetet”.

Därnäst ansåg man sig *följa programmet* eller såg det som en *referensram* för verksamheten.

> ”Tillämpas i löpande verksamhet”,
>
> ”Som bakgrundsinformation i verksamheten”.

Totalt 19 procent pekade också på det stöd programmet gav då det gällde att *uppmuntra eller kräva pedagogisk fortbildning.*

> ”Genom krav på lärarna att delta i pedagogisk utbildning”,
>
> ”Uppmuntran till medarbetare att delta i kurser, m.m.”

Nästan lika många menade att programmet användes vid *diskussion med lärare och doktorander*:

"Diskussioner inom lärarkollegiet",

"I pedagogiska diskussioner".

Några angav att man använde sig av *specifika delar* av programmet:

"Varje ny lärare får en mentor".

"Vid utarbetandet av institutionens riktlinjer för värdering av pedagogiska meriter i den pågående utvärderingen av vårt utbildningsprogram".

Övriga användningsområden var:

"Vid nyanställningar, bl.a. för att utforma behörighetskrav".

i *formella sammanhang*:

"Tagits upp i institutionsstyrelsen och på andra möten"

och i *allmän information*.

Tabell 4. *Har universitetets policyprogram använts under din tid som prefekt vid din institution?* Svar från 55 % inom HS, 68 % inom MF samt 55 % inom TN.

Innehåll	Totalt % n= 52	HS % n= 22	MF % n= 15	TN % n=15
Vid planering, förnyelse och utveckling	27	36	20	20
Försöker följa det, anger tonen, används för att konkretisera ett eget	21	23	27	13
Uppmuntrar till pedagogisk ut- och/eller fortbildning	19	9	0	53
Vid diskussioner med lärare och doktorander	17	18	13	7
Specifika konkreta delar	10	14	0	13
Nyanställning, behörighetskrav, befattningsprofil	8	4	0	20
I formella grupper	8	0	27	0
Informerat	6	0	20	0
Övrigt	4	4	7	0

Av tabell 4 framgår att svarsfördelningen skilde sig något mellan vetenskapsområdena. Nästan alla svar som rörde programmets betydelse för pedagogisk fortbildning, liksom för nyanställningar (behörighetskrav, befattningsprofiler) kom från prefekter inom TN. Prefekter inom MF var de enda som pekade på att programmet användes i olika formella grupperingar, samt att man informerade om det. Prefekterna inom HS nämnde i något större utsträckning att programmet användes vid planering och utveckling.

Sammanfattningsvis hade drygt hälften av prefekterna använt programmet i något sammanhang vilket förhoppningsvis innebär att de både förstått och accepterat detsamma. En jämförelse med synpunkterna på frågan kring syftet med ett policyprogram visar att programmet – åtminstone för några prefekter – uppfyllde de kriterier man givit för ett policyprogram, att det ska ge riktlinjer (användes vid förnyelse och planering av utbildning), bidra till samsyn

(referensram för verksamheten) och ge praktiskt stöd (då det gällde pedagogisk fortbildning, mentorssystem, pedagogiska meriter).

6.
Hur ansåg prefekterna att arbetet med pedagogisk utveckling borde bedrivas?

En av prefektens övergripande uppgifter är att ”verka för att forskning och utbildning av högsta klass bedrivs inom institutionens verksamhetsområde och att främja institutionens samverkan med det omgivande samhället” (rektors beskrivning av prefektuppdraget, 1999[5]). I detta uppdrag ingår naturligt att prefekten har det yttersta ansvaret för att leda arbetet med pedagogiska utvecklingsfrågor med det pedagogiska policydokumentet som en utgångspunkt, men att den praktiska ledningen kan delegeras t.ex. till en studierektor. I litteratur kring förändrings- och utvecklingsarbete betonas också ledningens betydelsefulla roll för att åstadkomma ett utvecklingsinriktat klimat. I intervjuer med studierektorer och lärare kring vilka stöd som behövs för pedagogisk utveckling uppges på motsvarande sätt ledningens uppmuntran och stöd vara en central faktor (Elmgren, Hedin, Thelander 1999). Prefekternas syn på och uppmuntran av pedagogiskt utvecklingsarbete kan därför anses vara central för att detta ska lyckas. Hur såg då prefekterna på hur ett sådant arbete borde bedrivas?

71 procent av hela prefektgruppen besvarade frågan. Majoriteten uppgav *en* arbetsform för att bedriva pedagogisk utveckling. Prefekter inom HS gav dock exempel på fler arbetsformer än övriga. Tio av de svarande uppgav inga arbetsformer alls, utan pekade enbart

5 http://info.uu.se/Internt.nsf/regelsamlingen/

på hinder för utveckling i form av resursbrist. De flesta av dessa prefekter tillhörde TN.

Den vanligaste formen för att bedriva pedagogisk utveckling var *lärarmöten, kollegier och lärardagar*. Några citat:

"Vid kollegier diskuteras pedagogiska frågor. Ofta ett särskilt tema",

"Ständiga lärarmöten och diskussioner".

Vanligt var också att man uppgav *diskussioner eller information i allmänhet*

"Fortgående diskussion",

"Diskuteras med alla oftare",

"Kontinuerliga informationsmöten. Öppenhet för synpunkter från personalen",

"Studierektorerna för grund- och forskarutbildningen är experter. De informerar vid lärarkollegier".

eller via *formella grupperingar*:

"Fakultetsfrågor",

"Särskilda arbetsgrupper som svarar inför institutionsstyrelsen".

Av de mer konkreta förslag som gavs var *pedagogisk utbildning* det vanligaste. Former som nämndes var till exempel:

"Återkommande pedagogisk utbildning",

"Seminarier på institutionen, med institutionens egna lärare och ibland inbjudna gäster, om didaktiska frågor".

Därnäst nämndes *kursvärderingar*.
Några prefekter pekade på vikten av *ledning*,

”Genom att utse rätt personer till tongivande chefer”,

”Någon person bör känna speciellt ansvar för frågan”,

”Studierektorer”.

Ett par prefekter nämnde betydelsen av *mentorskap*

”Mentorskap och samarbete mellan nya lärare och erfarna”,

”Fler engagerade som mentorer”.

Ett dilemma som flera pekade på var *resursbristen*

”Lektorerna måste få minskad arbetsbörda för att få ork att jobba mer med pedagogiska frågor”.

”Problemet är att alla är stressade av en ständigt ökande arbetsbörda, med minskande resurser. Det finns inte tid för allmänna välmenande diskussioner, om inte akuta problem dyker upp. Då får frågorna självklart högre prioritet”.

Några menade också att de var *nöjda med hur det var idag* utan att närmare precisera, några citat:

”Som hittills”,

”Nog bra som det är”.

Några uttryckte mer *allmän välvilja*

”Ta tillvara alla goda krafter”,

”Självfallet arbetar vi kontinuerligt med att utveckla våra undervisningsformer”.

Någon prefekt pekade på vikten av att uppvärdera *pedagogiska meriter*.

Tabell 5. *Hur tycker du att arbetet med pedagogik bör bedrivas på din institution för att utvecklas?* 73 % inom HS, 75 % inom MF samt 63 % svar inom TN.

	Totalt % n=63	HS % n=30	MF % n=16	TN % n=17
Lärarmöten, kollegier, lärardagar	21	23	6	29
Diskussion utan specificering av forum	17	17	19	18
Formella grupperingar	16	17	25	6
Ledning	13	13	6	18
Allmän välvilja	9	17	0	6
Pedagogisk utbildning	9	13	0	12
Kursvärderingar	9	20	0	0
Informationsgivning	5	3	12	0
Aktionsinriktat	5	3	0	12
Mentorskap	1	7	0	0
Pedagogiska meriter	1	3	0	0
Nöjd med nuläget	11	7	19	12
Önskningar, t.ex. om ökade resurser	16	13	6	29
Procent institutioner med:				
1 modell för utveckling	75	67	100	64
2 modeller för utveckling	14	17	0	23
3 modeller för utveckling	8	10	0	12
4 modeller för utveckling	3	7	0	0

De vanligaste förslagen inom TN var lärarmöten, kollegier och lärardagar, inom HS kursvärderingar och inom MF formella grupperingar.

7.
Avslutande diskussion kring underlättande av pedagogisk utveckling

Put into practice, but for how long?

I en empirisk undersökning av vilka faktorer som gynnat pedagogisk utveckling på amerikanska universitet (Massy och Colbeck, 1994) kom effektiv ledning på första plats. Man pekade också på vikten av en kultur som karakteriseras av att undervisningen har god status, att det förekommer många diskussioner i kollegiet kring undervisningsfrågor, att det råder jämlikhet i undervisningsskyldigheten (innebärande bl.a. att även professorer undervisar på A-nivå), att studenternas kursvärderingar tillvaratas, att man arbetar med peer review av kollegors undervisning, att man fattar konsensusbeslut i policyfrågor kring undervisning, samt att det råder respekt för åsiktsskiljaktigheter.

I ett projekt kring studierektorns pedagogiska ledningsroll vid Uppsala universitet (Elmgren, Hedin och Thelander, 2000) framkom liknande synpunkter. Framför allt betonades vikten av att ledningen (prefekt och studierektor) visade ett aktivt intresse, att det förekom mycket interaktion mellan lärarna, att man fick vidga sina perspektiv genom att få input utifrån, att man hade ett öppet klimat samt att man hade TID! Gibbs (1995) som under många år arbetat med pedagogisk utveckling vid Open University i England, liksom vid Oxford Brookes universitetet, menar att en mycket effektiv form för utveckling är att bedriva aktionsforskning i den egna undervisningen, t.ex. intervjua studenter kring deras syn på under-

visningen. För att lyckas med utveckling behövs dock en mångfald metoder.

Hur stämmer då detta med prefekternas uppfattning om pedagogisk utveckling? Den bästa överensstämmelsen fanns i förslagen på någon form av interaktion kring pedagogiska frågor (lärarmöten, kollegier, lärardagar), medan ledningens betydelse endast framhölls av några få prefekter. Att enbart utnyttja formella grupperingar och/eller ge information brukar i de flesta utvecklingssammanhang vara ineffektivt. Pedagogisk utbildning kan vara effektivt för en enskild lärare, men som utvecklingsmetod på en institution behövs uppföljning av utbildningen på många olika sätt, inte minst genom att ta tillvara den enskilde läraren som gått kurs. Brit Rönnbäck konstaterade vid en uppföljning av effekten av pedagogisk utbildning vid Umeå universitet (1997) att institutionerna sällan hade beredskap för att ta vara på, och fortsätta utveckla, kursdeltagarnas nyväckta intresse för undervisningsfrågor och kvalitetsutveckling. Man saknade t.ex. en pedagogisk policy på institutionerna och det fanns heller ingen beredskap att utnyttja de mindre projektarbeten som deltagarna slutfört under kursen. Rönnbäck rekommenderar en mängd åtgärder, bl.a.

- utbildning för studierektorer i pedagogiskt ledarskap samt en uppdelning på större institutioner i en pedagogisk och en administrativ studierektorsdel,

- institutionsutvecklade måldokument kring vad som är kvalitet i undervisningen,

- medel för pedagogiskt utvecklingsarbete på varje institution,

- utvärderingssystem som inriktas på lärande,

- forum för regelbundna diskussioner av undervisningens kvalitet och utveckling.

De flesta prefekter gav enbart förslag på en metod för pedagogisk utveckling, något som sannolikt knappast är effektivt. I de kombinationer av metoder som föreslogs var lärarmöten, kollegier och/eller lärardagar den vanligaste, dvs. man förordade interaktion kring pedagogiska frågor. Man förordade också vidgade perspektiv i form av pedagogisk utbildning respektive kursvärderingar.

Sammanfattning

"Said, but not heard." Sammanfattningsvis kan man konstatera att det pedagogiska programmet, troligen i likhet med andra policyprogram, har haft svårt att nå ut till alla berörda på institutionsnivå. Visserligen skickade universitetet hem programmet till alla anställda då det antagits, men detta nämndes ej av de tillfrågade prefekterna. Enligt en fjärdedel av prefekterna distribuerades programmet till lärarna på institutionen då det kom ut och det fanns tillgängligt någonstans på hälften av institutionerna. Att enbart få programmet hem eller i postfacket medför dock inte automatiskt att man vare sig läser det eller förstår det. Det behöver även finnas en beredskap för att informera nyanställd personal om programmet. En sådan beredskap uppgavs enbart av en prefekt och då i form av en nätadress.

"Heard, but not understood." För att kunna förstå programmets innebörd behövs diskussioner i kollegiet, vilket enbart förekommit vid en handfull institutioner.

"Understood, but not put in practice." Drygt hälften av prefekterna hade använt sig av programmet på något sätt. En femtedel uppgav att de hade använt programmet för planering, förnyelse och utveckling och sade sig försöka följa det. Denna typ av uttalanden från ledningen gynnar i hög grad programmets implementering. Att få diskutera kring innehållet i programmet och applicera det vid utvecklingen av undervisningen bidrar till förståelse och förankring av tankegångarna och kan i bästa fall göra att man som lärare integrerar tankarna med sin egen syn på lärarrollen och vill tillämpa dem. För att kunna använda sig av programmet i sin undervisning krävs dock även kunskaper i hur man praktiskt kan tillämpa tankarna. En femtedel menade här att programmet gav stöd för att uppmuntra eller kräva att lärare gick universitets pedagogiska kurs. För de lärare som deltar i universitetets pedagogiska kurs ökar chanserna för

att programmet ska implementeras i undervisningen, speciellt om de bereds möjlighet att följa upp den pedagogiska kursen med en fakultetsförlagd ämnesdidaktisk påbyggnad enligt det pedagogiska programmets bilaga.

"Put into practice, but for how long." I de fall lärare både förstått programmets innebörd, accepterat tankegångarna och haft förmåga att omsätta dem i sin undervisning så gäller för fortsatt tillämpning att dessa lärare känner stöd i kollegiet och att det finns en pedagogisk ledning som uppmuntrar, följer upp och underlättar för lösandet av problem som kan uppstå. För de nya lärare som deltagit i den pedagogiska kursen krävs även sådana frihetsgrader på institutionen att de får möjligheter att pröva nya metoder. Huruvida dessa omständigheter råder kan dock ej besvaras av denna enkät.

Mot bakgrund av bland annat detta har UPI[6] vidtagit nedanstående åtgärder för att underlätta programmets implementering.

- *Utbildning för studierektorer i pedagogiskt ledarskap med fokus på olika verktyg för utveckling av undervisningen*. Denna utbildning vänder sig till studierektorer inom alla vetenskapsområden och ges var tredje termin. Utbildningen har hittills riktats mot studierektorer inom grundutbildningen, men från och med 2005 kommer en särskild kurs att erbjudas till studierektorer inom forskarutbildningen.

- *Diskussioner ute på institutionerna kring det pedagogiska programmet*. Nedan beskrivs uppläggningen av detta s.k. implementationsprojekt lite mer detaljerat.

6 tidigare Enheten för utveckling och utvärdering

Implementationsprojektet

Projektet påbörjades våren 2001 och fokuserar lärares och studenters perspektiv på det pedagogiska program som Uppsala universitet antog 1996. Projektet drivs i samråd med institutionerna och syftar till att starta en konstruktiv och problemlösande diskussion på enskilda institutioner kring pedagogiska frågor som upplevs viktiga, men svåra att få att fungera i verkligheten. De goda exempel som dessa diskussioner genererar ska förmedlas till andra lärare på universitetet i form av en idébok.

Projektets syften

- Levandegöra det pedagogiska programmet;
- Synliggöra kollegiets inställning till centrala pedagogiska frågor ur detta program;
- Starta institutionsbundna diskussioner kring centrala pedagogiska frågor där lärare och studenters perspektiv möts;
- Underlätta kollegial samverkan för att lösa väsentliga och gemensamma frågor kring undervisningen;

Projektets uppläggning

Den centrala idén är att spegla varje lärarkollegiums (och studenters) syn på samma grundläggande frågor i det pedagogiska programmet. För att göra detta har en enkät sammanställts utifrån konkretisering av det pedagogiska programmets fyra huvudområden:

- undervisning,
- studenternas roll,
- pedagogisk utveckling,
- lärarnas arbetsmiljö.

Enkäten består av 23 påståenden och tar ca 10 minuter att fylla i. Studenter och lärare besvarar samma frågor vad gäller undervisning och studentroll, medan enbart lärarna besvarar frågor kring arbetsmiljö och pedagogisk utveckling.
Varje påstående skattas på en fyrgradig skala och utifrån två dimensioner: bedömning av hur viktig frågan är, respektive i vilken grad den uppfylls.

På ett uppföljningsmöte om cirka tre timmar, presenteras resultaten av enkäterna. I smågrupper hjälps lärare och studenter därefter åt att analysera tänkbara hinder för sådant som inte fungerar så bra som man önskar, ta fasta på hinder som går att påverka samt föreslå konkreta lösningar. Minnesanteckningar görs och diskuteras senare med den pedagogiska ledningen på institutionen som även utformar en konkret plan för implementeringen av de lösningar som bedöms realiserbara. Hittills har 30 institutioner på det humanistisk-samhällsvetenskapliga området deltagit och fem institutioner inom det teknisk-naturvetenskapliga området. Projektet erbjuds successivt till alla institutioner inom universitetet.

Referenser

Elmgren M, Hedin A, Thelander K. *Och plötsligt var jag studierektor*. En belysning av studierektorsrollen och dess utvecklingsmöjligheter. Rapport nr 20, UoU- enheten, 2000

Gibbs G. *Changing lecturers´ conceptions of teaching and learning through action research*. Ur Brew A (ed). Directions in staff development. Buckingham: Society for Research into Higher Education & Open University Press, 1995

Massy WF, Colbeck C. *Overcoming "hollowed" collegiality*. *Change* 1994;26: 10-20.

Rönnbäck B. *Nya vägar för pedagogiskt utvecklingsarbete genom systemperspektiv*. Föredrag vid Högskoleverkets konferens Kvalitet och förbättringsarbete 9-10 januari 1997, Uppsala.

Enkät

Instruktioner

Vi ber dig besvara frågorna utifrån din befattning som prefekt, ställföreträdande prefekt eller biträdande prefekt.

Returnera enkäten i det bifogade svarskuvertet så snart som möjligt.

GLÖM INTE ATT FYLLA I FÖLJANDE:

Uppgiftslämnare: _____

Befattning: _____

Institution: _____

Ovanstående information behövs dels för att bland annat göra jämförelser mellan vetenskapsområden och mellan fakulteter, dels för att kunna skicka påminnelser.

1. **Hur länge har du varit verksam som prefekt vid din institution?**

   Sedan år:_____

2. **Vad är, enligt dig, det främsta syftet med ett policyprogram?**

   _____

   _____

   _____

   _____

3. **Är universitetets policyprogram tillgängliga vid din institution?**

   Jämställdhetsplan ❑ Ja ❑ Nej ❑ Vet ej

   *Om **Ja**, på vilket sätt*?_____

   _____

   Program mot sexuella trakasserier ❑ Ja ❑ Nej ❑ Vet ej

   *Om **Ja**, på vilket sätt*?_____

   _____

   Pedagogiskt program ❑ Ja ❑ Nej ❑ Vet ej

   *Om **Ja**, på vilket sätt*?_____

   _____

   Personalpolitiskt program ❑ Ja ❑ Nej ❑ Vet ej

   *Om **Ja**, på vilket sätt*?_____

   _____

4. Har universitetets policyprogram använts under din tid som prefekt vid din institution?

Jämställdhetsplan ❑ Ja ❑ Nej ❑ Vet ej

*Om **Ja**, på vilket sätt?* _____

_____

Program mot sexuella trakasserier ❑ Ja ❑ Nej ❑ Vet ej

*Om **Ja**, på vilket sätt?* _____

_____

Pedagogiskt program ❑ Ja ❑ Nej ❑ Vet ej

*Om **Ja**, på vilket sätt?* _____

_____

Personalpolitiskt program ❑ Ja ❑ Nej ❑ Vet ej

*Om **Ja**, på vilket sätt?* _____

_____

5. Vilken betydelse tror du följande faktorer har för policyprogrammens genomslagskraft vid din institution?
Markera en siffra på den graderade skalan

	Marginell betydelse					Avgörande betydelse
Ekonomiska förutsättningar	1	2	3	4	5	6
Förutsättningar att avsätta tid	1	2	3	4	5	6
Jämställdhetsfrågornas status	1	2	3	4	5	6
De pedagogiska frågornas status	1	2	3	4	5	6
De personalpolitiska frågornas status	1	2	3	4	5	6
Information från förvaltningen	1	2	3	4	5	6
Årlig utvärdering av förvaltningen	1	2	3	4	5	6
Annat: _____	1	2	3	4	5	6

6. Hur tycker du att utformningen av policyprogrammen kan förbättras?

Jämställdhetsplanen:

_____

_____

_____

_____

Programmet mot sexuella trakasserier:

_____

_____

_____

_____

Pedagogiska programmet:

_____

_____

_____

_____

Personalpolitiska programmet:

_____

_____

_____

_____

7. **Hur tycker du att arbetet med jämställdhet, sexuella trakasserier, pedagogik och personalpolitik bör bedrivas på din institution för att utvecklas?**

Jämställdhet:

_____

_____

_____

_____

Sexuella trakasserier:

_____

_____

_____

_____

Pedagogik:

_____

_____

_____

_____

Personalpolitik:

_____

_____

Tack för din medverkan!

Dnr:
Beslutsfattare: Rektor
Datum: 1996-12-09
Ansvarig enhet:
Enheten för utveckling och utvärdering

Pedagogiskt program

Pedagogiskt program för Uppsala universitet

Utbildning och forskning

Utbildning, forskning och forskningsinformation är universitetets huvuduppgifter. Förutsättningarna för lärares och forskares arbete skall utformas så att dessa uppgifter går att förena.

All utbildning skall karaktäriseras av ett vetenskapligt sätt att tänka och arbeta. Detta kräver en nära samverkan mellan forskning och undervisning. Verksamheten skall bedrivas under kontinuerligt beaktande av förändringar i omvärlden och internationella utblickar.

Ett mål är att alla lärare skall ha både forskarutbildning och pedagogisk utbildning.

Grundutbildningen vid Uppsala universitet genomförs i en forskningsmiljö och bör i hög grad präglas av närhet till aktivt vetenskapligt arbete.

Utbildningen skall vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. I detta ligger bl a att utbildningsplanering och undervisning skall präglas av strävan att meddela ett högklassigt innehåll och att utgå från och genomföras i enligt med vad forskning och erfarenhet visat främjar en inlärning som präglas av förståelse och kritiskt tänkande.

Undervisningen skall utgå från grundläggande vetenskapliga teorier och metoder och beakta forskningens senaste rön. Den skall genomföras på ett sådant sätt att den vetenskapliga kunskapen görs begriplig och därigenom tillgänglig för de studerande.

Alla lärare bör genom egen forskning eller på annat sätt aktivt engagera sig i och ta del av den forskning och kunskapsutveckling som pågår inom det egna ämnesområdet.

Universitetets lärare och forskare skall uppmuntras att utanför universitetet informera om forskningsrön.

Kommentar

Det är viktigt att alla som forskar vid institutionen, även de som för tillfället eller eljest inte verkar som lärare, deltar i återkommande diskussioner om var ämnet står och hur utbildningen skall utformas. En disciplin förändras ständigt, ny kunskap tillfogas, gammal kunskap underkänns och nya perspektiv tillkommer. Av denna anledning måste grundutbildningens inriktning ständigt på nytt diskuteras ur forskningens synpunkt. I första hand måste den diskussionen gälla utbildningens innehåll och dess relation till forskningen men indirekt kan även undervisningsformer och examination beröras.

Kvalitet i utbildning och undervisning

Universitetets självklara mål är att all utbildning och undervisning skall hålla hög kvalitet. Vad detta konkret innebär måste kontinuerligt avgöras och formuleras i de olika sammanhang där utbildning och undervisning bedrivs.

Kvalitet är ett relativt och dynamiskt begrepp och dess innebörd kan aldrig entydigt eller slutgiltigt bestämmas.

Allas delaktighet är en grundförutsättning för hög kvalitet.

Utveckling av den **pedagogiska** verksamheten är en del av universitetets kvalitetsarbete och bör präglas av samma grundsyn som kvalitetsarbetet i stort.

Arbetet med att utveckla den **pedagogiska** kvaliteten skall utgå från ett helhetsperspektiv på utbildning, där hänsyn tas till den mångfald av omständigheter som i samverkan påverkar såväl förloppet av en utbildning som det resultat den ger.

Utmärkande för ett framgångsrikt kvalitetsarbete är att det ständigt pågår och att alla som berörs av verksamheten tar del i det och känner ansvar för det.

Åtgärder som syftar till att höja kvaliteten inom utbildningen måste riktas till alla som arbetar med den. I första hand gäller det lärare och studenter, men även övrig personal och ledningsorgan på olika nivåer berörs.

Jämställdhet är en viktig kvalitetsfaktor. Både kvinnor och mäns perspektiv och erfarenheter skall tillvaratas såväl vid utbildningsplanering som i undervisningen.

Kommentar

Centralt i universitetets syn på hur kvalitetsarbetet bör bedrivas är att det bäst sker nära den verksamhet det gäller. För kvalitetsutvecklingen inom det **pedagogiska** området innebär detta att arbetet i stor utsträckning måste bedrivas inom program och institutioner, och att det därför kan få olika utformning inom skilda delar av universitetet. Inom ramen för de generella mål och riktlinjer som anges i universitetets **pedagogiska** program måste stor frihet råda för olika institutioner och andra enheter att efter egna behov vidta åtgärder som är anpassade till den egna särarten.

Ett gemensamt ansvar

Alla som samverkar inom utbildning och undervisning har ett gemensamt ansvar för utbildningskvaliteten.

Ledningens inställning och agerande formar de grundläggande förutsättningarna för det pedagogiska arbetet. Detta gäller på alla nivåer.

Alla anställda inom universitetet bidrar på olika sätt till kvaliteten i verksamheten.

Till ledningens uppgifter hör att inom institutioner och andra enheter verka för ett gott arbetsklimat och för att tydliggöra allas betydelse och ansvar.

Lärare och studenter är huvudaktörer i utbildningen. Inom givna yttre ramar har de ett gemensamt ansvar för resultatet. Studenten ansvarar själv för sina studier och sin inlärning. Lärarens uppgift är att på bästa sätt, genom undervisning eller annorledes, stödja den studerande i arbetet med att nå utbildningsmålen.

Studenter och lärare har ett gemensamt ansvar för att genom målmedvetet arbete och konstruktiv kritik utveckla de egna insatserna och verksamheten i övrigt.

De av universitetets anställda som arbetar med utbildningsstödjande uppgifter av teknisk eller administrativ karaktär gör betydelsefulla insatser för utbildningskvaliteten inte endast genom de servicefunktioner de fyller utan även genom att kontinuerligt bidra till att forma universitetets ansikte utåt.

Kommentar

Det är väsentligt att tydliggöra på vilket sätt olika personalkategoriers insatser påverkar utbildningens resultat. Erkänsla för den enskildes betydelse ger förutsättningar för delaktighet och ansvarskänsla hos alla. Detta ger i sin tur goda förutsättningar för framgång i kvalitetsarbetet.

Genom ledningens inställning till utbildningens betydelse inom universitetets verksamhet som helhet och värdet av goda **pedagogiska** insatser påverkas de **pedagogiska** möjligheterna på ett avgörande sätt. Såväl universitetsledningen som ledningen inom fakulteter och institutioner har härigenom ett särskilt ansvar för utbildningskvaliteten.

I det **pedagogiska** ledningsansvaret ingår att verka för att man vid planering av utbildning och kurser väljer sådana arbets- och undervisningsformer som bidrar till att hos de studerande utveckla förmågan till självständigt och kritiskt tänkande.

Det är viktigt att de förväntningar och krav universitetsstudier ställer klargörs i början av studierna och att den studerande ges hjälp att snabbt utveckla ändamålsenliga studievanor. Studievägledning är därvid en viktig funktion, men det är betydelsefullt att vid sidan därav alla lärare känner ansvar för att så sker.

Institutionen som pedagogisk miljö

Den anda som präglar en arbetsplats formar den verksamhet som bedrivs där.

En gynnsam pedagogisk miljö inom institutionen är grundläggande för möjligheterna att åstadkomma utbildning av hög kvalitet.

Ett positivt arbetsklimat ökar möjligheterna att bedriva och utveckla verksamheten på ett sätt som främjar god kvalitet och ett effektivt resursutnyttjande. Delaktighet, medinflytande och medansvar bör prägla institutionens verksamhet i stort likaväl som kursinnehåll, arbetssätt och examination.

Det är institutionsledningens ansvar att inom institutionen skapa förutsättningar för en pedagogisk miljö som främjar utbildningskvaliteten.

Kommentar

Förhållanden av betydelse för en god pedagogisk miljö är till exempel

-att alla känner ansvar för verksamheten och har möjlighet att påverka beslut och arbetsrutiner
-att de studerande uppfattas som medarbetare och på lämpligt sätt integreras i institutionens arbete.
-att man ser den tekniskt-administrativa personalens betydelse och tar vara på deras kompetens
-att undervisning och pedagogiskt utvecklingsarbete värdesätts
-att i verksamhetsplaneringen tid och utrymme avsätts för lärarnas kompetensutveckling
-att det finns ett öppet och konstruktivt erfarenhets- och meningsutbyte kring **pedagogiska** frågor
-att på institutionen finns forum och utrymme för pedagogisk debatt.

Studenten i centrum

Universitetet har samhällets uppdrag att inom givna mål och ramar arrangera utbildningar med olika inriktning. Sett ur detta externa perspektiv är utbildningen till för att tjäna samhället och dess behov.

Ur ett internt perspektiv står däremot de studerande och deras behov i centrum. Utbildningen inom universitetet är till för dem. Den skall utformas så att de ges tillfälle att tillägna sig de kunskaper, färdigheter och förhållningssätt som anges i utbildningsmålen.

Studenterna skall när de kommer till universitetet tas emot på ett sådant sätt att de så snabbt som möjligt kommer in i universitetskulturen och får möjlighet att bedriva sina studier på ett konstruktivt sätt.

Det **pedagogiska** arbetet är till för att stödja studenterna i deras studier och skall i alla sammanhang utformas med detta för ögonen.

Olikheter mellan studerande skall beaktas och användas som en resurs i utbildningen. Särskilt viktigt är att uppmärksamma kvinnor och mäns olika perspektiv, samt skillnader i kulturell bakgrund mellan olika studerande.

Utbildningar inom universitetet skall planeras och genomföras utifrån synen på läraren som handledare och studenten som medarbetare. Som i varje annan arbetssituation är medarbetarrollen förenad med såväl skyldigheter som rättigheter.

De studerandes synpunkter skall inhämtas bl a genom kursvärderingar.

Kommentar

Universitetsstudier skiljer sig från arbetet i skolan. Studenterna bör därför erbjudas en introduktion som ger information om universitetsstudiers uppläggning och krav och få hjälp att utveckla ett ändamålsenligt förhållningssätt och goda studievanor.

Utbildningar och kurser skall planeras så att uppläggning, undervisning och examination underlättar förvärvandet av de kunskaper, färdigheter och förhållningssätt som anges i utbildningsmålen. Härvid bör särskilt framhållas att viktiga mål för universitetsstudier är att ge studenterna förmåga till självständig och kritisk bedömning och förmåga att söka kunskap samt att självständigt lösa problem. All kursplanering och undervisning skall utformas så att den främjar detta mål.

Som medarbetare i utbildningen har studenterna en unik kännedom om hur utbildningsprocessen fungerar, såväl vad gäller uppläggning och undervisning som det egna engagemanget och insatserna. I kursvärderingar bör utöver kursens innehåll och uppläggning såväl lärarens som den studerandes insatser värderas. I de fall då önskade förändringar inte kan genomföras på grund av ramfaktorer av olika slag skall detta klargöras för de studerande.

Professionalism i lärarrollen

De krav som i dag ställs på en universitetslärare är stora och mångfacetterade. Universitetets mål är att dess lärare skall fungera professionellt och väl svara mot dessa krav.

På alla nivåer inom universitetet bör eftersträvas att utforma krav, förutsättningar och praktiska förhållanden så att universitetets lärare har möjlighet att genomföra sin uppgift på ett professionellt sätt.

Till lärarprofessionalismen hör att inte bara vara väl förtrogen med det innehåll man skall undervisa om, utan även att veta hur man gör detta på ett sådant sätt att utbildningsmålen nås.

En professionell lärare är förtrogen med olika undervisningsformer och eftersträvar att i varje situation välja den som bäst stöder de studerandes inlärning. En viktig aspekt är härvid att förstå de skillnader som finns mellan kvinnors och mäns olika sätt att agera i undervisnings-situationen och att variera formerna så att ingen kategori ensidigt gynnas.

Till lärarprofessionalismen hör att alltid sträva efter att utforma sin undervisning så att den hos studenten främjar förståelse, kritiskt tänkande och förändrings-beredskap.

Universitetets lärare skall ha rätt att få den förberedelse för läraruppgiften och det kontinuerliga stöd i arbetet som krävs för att utveckla och bibehålla en lärarprofessionalism. Pedagogisk utbildning och ledningens stöd är viktiga delar i detta.

Att tillsammans med andra reflektera över sina erfarenheter från t ex undervisning och examination är en verksam form för pedagogisk utveckling. Kollegial samverkan inom och mellan institutioner bör därför uppmuntras och underlättas. Lärare bör beredas möjlighet att via nätverk och **pedagogiska** utbildningar av olika slag ha kontakt och erfarenhetsutbyte med kollegor från olika områden.

Kommentar

Centralt i uppgiften som universitetslärare är den dubbla funktionen som lärare och forskare. Om de yttre förutsättningarna är gynnsamma är dessa båda uppgifter ömsesidigt berikande. Arbetet inom en institution bör organiseras och fördelas så att den enskilde lärarens möjligheter att kombinera forskning och undervisning underlättas.

Traditionellt har goda ämneskunskaper ansetts vara en nödvändig men också tillräcklig förutsättning för god undervisning. Men en kompetens som består av både ämneskunskaper och pedagogisk skicklighet behövs. Universitetets mål är att dess lärare skall ha bästa möjliga förutsättningar inom båda dessa områden. Ett led i strävan mot detta mål är att alla lärare skall ha såväl forskarutbildning som pedagogisk utbildning. Möjlighet bör finnas till kontinuerlig fortbildning inom båda dessa områden.

Strukturella förändringar i form av decentralisering och målstyrning har medfört ett utvidgat ansvarsområde för beslut för enskilda institutioner och lärare. En professionell universitetslärare karakteriseras av vilja till pedagogisk förändring och utveckling och av kännedom om frihetens möjligheter och gränser samt förmåga att bedriva ett institutionsanpassat pedagogiskt utvecklingsarbete.

Av tradition är en lärare i stor utsträckning ensam i sitt arbete. För många universitetslärare är tillfällena att med andra dela tankar och erfarenheter i samband med undervisningen begränsade. Ansträngningar bör göras att bryta detta mönster.

Pedagogisk utbildning

Den undervisning universitetet erbjuder skall vara bästa möjliga. Pedagogisk utbildning för universitetets lärare är en av flera åtgärder som befrämjar detta.

Alla som har en undervisande funktion eller tjänst där undervisning

ingår skall erbjudas pedagogisk utbildning. För lärartjänst bör krävas pedagogisk utbildning med inriktning mot högskolan.

Alla lärare vid Uppsala universitet skall ha erforderlig pedagogisk färdighet

Varje ny lärare har rätt till introduktion, pedagogisk utbildning och fortsatt stöd i läraruppgiften.

Ett program för lärarnas **pedagogiska** utbildning omfattande sex veckor skall finnas inom universitetet.

Prefekten har ansvar för att verksamheten på institutionen utformas så att lärarna kan följa det **pedagogiska** utbildningsprogrammet.

För varje ny lärare bör utses en pedagogisk handledare - en mentor. Mentorn kan utses inom eller utom institutionen.

Utöver grundutbildningen om sex veckor skall universitetets lärare erbjudas kontinuerlig pedagogisk fortbildning.

Utländska forskare och lärare som för längre tid vistas vid universitetet och därvid tar del i undervisningen skall beredas tillfälle till pedagogisk utbildning.

Den som handleder inom forskarutbildningen skall erbjudas handledarutbildning.

Kommentar

För behörighet till lärartjänst inom högskolan krävs förutom vetenskaplig skicklighet (professor) eller avlagd doktorsexamen (lektor) respektive avlagd examen från grundläggande utbildning (adjunkt) också pedagogisk skicklighet (samtliga lärartjänster).

I sin lokala tillämpning av högskole-förordningen skall Uppsala universitet verka för att alla lärare genomgår minst sex veckors pedagogisk utbildning med inriktning mot högskolan, om möjligt genom att ta del av det program för sådan utbildning som erbjuds inom universitetet.

Normalfallet skall vara att för behörighet krävs pedagogisk utbildning med inriktning mot högskolan. Fakulteten avgör vilken omfattning och form sådan utbildning skall ha. Möjlighet bör finnas att under viss tid - t ex ett första anställningsår - komplettera brister i den **pedagogiska** utbildningen och därefter erhålla tillsvidareförordnande.

Erbjudande om pedagogisk utbildning skall i princip ges till all personal som kan komma att undervisa mer än sporadiskt. Planering för lärarnas kompetensutveckling skall ingå i institutionens verksamhetsplanering, vilket innebär att ekonomiska resurser och tid inom lärarnas tjänstgöring måste avsättas.

Relationen mentor - adept skall präglas av kollegial samverkan och vara fri från inslag av beroende, makt och myndighetsutövning. Studierektor eller prefekt bör därför inte vara mentor inom den egna institutionen. Ej heller bör den egna forskarhandledaren vara mentor.

Att kunna undervisa på svenska och/eller på för svenska studenter begriplig engelska bör vara ett krav för tjänst som kan komma att innebära undervisning i grundutbildningen.

Universitetets **pedagogiska** utbildningsprogram presenteras i dokumentet "Pedagogisk utbildning för lärare vid Uppsala universitet".

Värdering av pedagogiska meriter

Insatser inom det pedagogiska området skall tydliggöras och värdesättas.

Det värde pedagogiskt arbete tillmäts vid tjänstetillsättningar och för löneutvecklingen har en avgörande betydelse för utbildningskvaliteten.

Det är av stor vikt att **pedagogiska** meriter verkligen tillmäts den betydelse de skall ha enligt gällande förordningar.

Alla lärare skall informeras om vikten av att dokumentera sina **pedagogiska** meriter och om former för att göra detta.

Ingen tillsvidareanställning av lärare får ske utan att sökanden har dokumenterat sin **pedagogiska** skicklighet.

Kommentar

Den grundläggande **pedagogiska** utbildningen, som flertalet lärare förutsätts genomgå, skall behandla vad som är **pedagogiska** meriter och hur sådana dokumenteras, så att varje ny lärare tidigt kan börja sammanställa sina **pedagogiska** meriter i en "pedagogisk meritportfölj".

Universitetsgemensamma riktlinjer för pedagogisk meritering skall finnas och tillställas institutioner och lärare, samt tjänsteförslagsnämnder och sökande till lärartjänster.

Utvärdering och utveckling

Universitetets sätt att bedriva undervisning skall kontinuerligt följas upp och utvärderas.

Utvärdering skall ses som ett instrument för utveckling. Den ger utgångspunkter för det kontinuerliga förändrings- och utvecklingsarbete som krävs för att bibehålla hög kvalitet.

Det är en gemensam angelägenhet för universitetets anställda och studenter att de tillgängliga resurserna utnyttjas ändamålsenligt och effektivt i syfte att nå de uppsatta målen och hålla hög kvalitet i verksamheten. En kontinuerlig utvärdering av den **pedagogiska** verksamheten ger hjälp att åstadkomma detta. System för hur detta sker skall finnas och redovisas.

Kursvärderingar skall göras. Resultatet av dem skall analyseras och användas som en grund för förändrings- och utvecklingsarbete. Det är angeläget att det gemensamma ansvaret för utbildningen återspeglas i utformningen av kursvärderingar, så att man i dem fokuserar såväl lärarens som de studerandes insatser.

Varje institution bör utvärdera det **pedagogiska** arbetet inom institutionen. En helhetssyn på utbildning, där hänsyn tas till ramar, process och resultat, bör härvid vara utgångspunkt. En sådan utvärdering bör vara en naturlig del av ett kontinuerligt arbete med att utveckla utbildnings- och undervisningskvaliteten.

Som en del i universitetets kvalitetssäkrings-arbete skall det inom varje institution finnas en plan för pedagogiskt utvärderings- och utvecklingsarbete. En lokal utformning av dessa planer är väsentlig med tanke på de olikheter i förutsättningar och behov som råder mellan fakulteter och institutioner. Dock bör av en sådan plan alltid framgå såväl vad man planerar att göra som hur man tänker fastställa i vilken utsträckning det man planerat faktiskt kommer till stånd och vad det får för resultat.

Universitetets **pedagogiska** handlingsprogram skall på motsvarande sätt kontinuerligt följas upp och utvärderas. Hur programmet lokalt utformas och tillämpas är därvid en viktig fråga, liksom på vilket sätt man kan se att en tillämpning har givit resultat.

Kommentar

Frågor att beakta i en utvärdering av det **pedagogiska** arbetet inom en institution kan vara

-Hur ser de yttre förutsättningarna ut - lokaler, resurser osv?

-Utnyttjas tillgängliga resurser på bästa sätt?

-Är avvägningen mellan lärarledd undervisning och självstudier lämplig?

-Främjar undervisningsformerna och examinationen utbildningsmålen?

-Är arbetsfördelningen väl avvägd? Vad görs för att de studerande skall trivas?

-Inhämtas studerandesynpunkter på ett systematiskt sätt? Hur tas de tillvara?

-Vilka möjligheter finns till professionell utveckling?

-Är ansvarsfördelningen mellan olika medarbetare klar?

-Hur fungerar den **pedagogiska** ledningen inom institutionen?

©-2004. UPPSALA UNIVERSITET, Box 256, 751 05 Uppsala | Webmaster

Tidigare rapporter från Enheten för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande.

Nr 1 *Undervisa tillgängligt! Pedagogiska verktyg för likabehandling av studenter med funktionshinder.* Ann-Sofie Henriksson, 2003.

Nr 2 *Att bedöma pedagogisk skicklighet – går det? En diskussion av bedömningskriterier med utgångspunkt från svensk och internationell forskning och praxis.* Birgitta Giertz, 2003

Rapporter från tidigare Enheten för utveckling och utvärdering.

Nr 1 *Utbildning med effekt. En utvärdering av pedagogisk grundkurs under åren 1988-92*. Birgitta Giertz och Cajsa Ekstav, 1996.

Nr 2 *Pedagogisk utbildning för utländska lärare. En studie av utländska lärares behov av kompetensutveckling och stöd för lärararbetet*. Annika Lundmark, 1996.

Nr 3 *Problembaserad inlärning inom hushållsvetarprogrammet. En utvärdering av kursen Kostplanering och måltidsplanering i storhushåll*. Britta Tenow, 1996.

Nr 4 *Utvärdering av grundutbildningsverksamheten. Grundutbildning, arbetsmiljö och organisation vid kulturantropologiska institutionen*. Peter Bretschneider och Inga-Lill Aronsson, 1996.

Nr 5 *Mentor 95. Rapport från försöksverksamhet med pedagogiskt handledarskap*. Birgitta Giertz, 1997.

Nr 6 *Vad styr studenternas val av fördjupning? En studie av teknologernas grenval på teknisk fysik programmet*. Cajsa Ekstav, Annika Lundmark och Rolf Paulsson, 1997.

Nr 7 *En strimma PBI. Problembaserad inlärning inom läkarutbildningens internmedicinska år vid Uppsala universitet – en utvärdering*. Laine Strömberg och Gunnar Birgegård, 1997.

Nr 8 *Studentens Start. En rapport om att introducera studenter till Uppsala universitet och universitetsstudier*. Red. Karin Apelgren, 1997.

Nr 9 *Livsstil och vetenskap. En studie i studerandeperspektiv av disciplinen Musikvetenskap vid Uppsala universitet.* Roland Forsberg, 1997.

Nr 10 *Problembaserat lärande i en distanskurs (PBDiL). Lärarsynpunkter på en kurs i energikunskap och en extern utvärdering.* Kjell Aleklett, Göran Adelsköld, Jan Blomgren, Howard Barrows och Rune Axelsson, 1998.

Nr 11 *Pedagogisk och vetenskaplig skicklighet i lika mån? En kartläggning av pedagogiska meriter vid tillsättning av lektorat.* Ingegerd Gunvik Grönbladh och Birgitta Giertz, 1998.

Nr 12 *Konsten att kommunicera. Muntlig och skriftlig framställning – en konst för studenten.* Red. Karin Apelgren och Ann Blückert, 1998.

Nr 13 *Lika men ändå olika – vilka skillnader finns mellan kvinnliga och manliga studenters uppfattning om studierna?* Annika Lundmark, Helena Edvardsson och Laine Strömberg, 1998.

Nr 14 *Examination i fokus. Högskolestudenters lärande och examination – en litteraturöversikt.* Towe Wiiand, 1998.

Nr 15 *Universitetet som kulturell mötesplats. Verklighet – utmaning – möjlighet!* Red. Karin Apelgren och Ann Blückert, 1998.

Nr 16 *Framtidens universitet. Om visioner, former, teknik, och pedagogik.* Red. Karin Apelgren och Ann Blückert, 1999.

Nr 17 *Röster om svensk universitetsutbildning – att vara utbytesstudent i Uppsala*. Helena Edvardsson, 1999.

Nr 18 *Samtal och tal i universitetsmiljön*. Red. Ann Blückert och Susanne Vikström, 1999.

Nr 19 *Mest lika – delvis olika. Hur upplever kvinnliga och manliga studenter sin studiesituation?* Annika Lundmark, Laine Strömberg och Towe Wiiand, 1999.

Nr 20 *Och plötsligt var jag studierektor. En belysning av studierektorsrollen och dess utvecklingsmöjligheter*. Maja Elmgren, Anna Hedin och Kerstin Thelander, 2000.

Nr 21 *Uppfattningar av kvalitet. En genomgång av litteratur om kvalitet och kvalitetsarbete*. Birgitta Giertz, 2000.

Nr 22 *Livet efter examen. Hur förbereder vi studenterna för arbetslivet?* Red. Ann Blückert och Susanne Vikström, 2000.

Nr 23 *Att undersöka det pedagogiska frirummet. Några ämnesdidaktiska projekt vid Uppsala universitet*. Red. Bengt Ekman, 2000.

Nr 24 *Från policy till praktik. Om implementeringen av jämställdhet och det lokala jämställdhetsarbetets villkor*. Fredrik Bondestam, 2000.

Nr 25 *Måste vi bry oss om studenten?* Red. Ann Blückert och Susannne Vikström, 2000.

Nr 26 *Uppfattningar om Uppsala universitet. En intervjustudie med ett urval företrädare för näringslivet*. Sverker Syrén, 2001.

Nr 27 *Pedagogisk meritportfölj – och plötsligt var jag meriterad!* Karin Apelgren och Birgitta Giertz, 2001.

Nr 28 *I jämställdhetens tecken. Semiologiska fragment*. Fredrik Bondestam, 2001.

Nr 29 *Skrivarstugor och loggböcker. En översikt över idéer och insatser kring studenters skrivande*. Ann Blückert, 2002.

Att utforma policydokument är en vanlig metod för styrning av en verksamhet. Stora kostnader läggs i allmänhet ned på framtagning och förankring av dokumenten i partssammansatta grupper, medan små eller inga resurser avsätts till implementering på en bredare bas. Följden är att dokumenten inte alltid är kända och därmed heller ej används.

Hur ser prefekterna inom Uppsala universitet på policyprogram och deras implementering? I denna rapport diskuteras vilka förutsättningar som finns för pedagogisk utveckling med hjälp av ett sådant dokument, i detta fall Uppsala universitets pedagogiska program. Diskussionen grundas på en enkät till prefekterna.

Som ytterligare hjälp för den fortsatta implementeringen av programmet har UPI bland annat startat en studierektorskurs samt ett institutionsbundet, pedagogiskt projekt, som kortfattat beskrivs i rapporten.

Rapporten kan beställas från
Enheten för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande (UPI)
Uppsala universitet, Box 256, 751 05 Uppsala
Telefax 018-471 76 80

Enheten för utveckling
av pedagogik och
interaktivt lärande

www.upi.uu.se