

UKÄ konf mars 2020 - session 12

Klara Bolander Laksov SU, Nils Ekedahl SH - Instruktion till grupperna: Diskutera och svara gemensamt.

ITHU NÄTVERKET 4 MAR 2020 16:13

1) Vilka faktorer anser ni leder till att högskolepersonal prioriterar att lägga tid på pedagogisk utveckling?

Eget intresse.

Rum 5

Ramfaktorer förändras men lärarna vill behålla kvalitén.

Grupp 2

Synlig uppskattning (Umeås nål och ceremoni).

I tidig kurs peka på möjligheten att utvecklas till en

bra/excellent lärare - positiv konkret direkt återkoppling (i grupp). Det går att utvecklas på olika vis.

Möjlighet till kollegial dialog om lärande/pedagogik i vardagen.

Positivt stöd från närmaste ledning.

Att märka att studenter gynnas/får utbyte av att man utvecklar sin lärargärning.

Utbildningsstrukturen mindre plastisk (kursplaner, schema, examensmål) där forskningen är mer öppen för egna initiativ.

Goda arbetsinsatser från pedagogiska utvecklingsenheter - bredare ansvarstagande än leverantör av nödvändigt obligatorium.

grupp 6

Att det finns ett meritvärde i pedagogiskt utvecklingsarbete. Det behöver vara något som uppmärksammas mer än som personligt engagemang - behöver värdesättas och lyftas fram av institution/fakultet och lärosäte också.

Ett gott samarbete med studentkåren och mycket engagerade studenter som ger feedback till lärarna.

Behovsstyrt med framförhållning

Måste kännas värdefullt för lärarens behov, därför måste systemet innehålla en del flexibilitet. Viktigt också med god framförhållning, tex att göra en pedagogik plan på årsbasis

Grupp 6

Tid och resurser.

Meritering/karriär

Kvalitetsuppföljning

Eget intresse/driv

synliggöra sig på institutionerna

Strukturella förutsättningar

Tid i tjänster/pengar för att arbeta med utveckling

Stöd att få i utvecklingsarbete

Ett sammanhang att arbeta i

samverka med andra aktörer, avnämare och studenter

Universitetsledningens stöd och satsning

Uppmärksamma lärares insatser tex lokala pedagogiska konferenser

2) Lista konkreta exempel som finns i gruppen på några av dessa faktorer och berätta vad det konkreta resultatet var.

Rum 5

Lärlarlag kan vara exempel som driver pedagogisk utveckling. Det kollegiala kollaborativa arbetet.

Grupp 1

- Många skulle nog vilja lägga mer tid.
- Att man har lärlarlag som gör detta tillsammans.
- Att man har ett gemensamt forum att arbeta inom
- Att det finns medel att söka
- En lärlarakademi där man diskuterar pedagogik
- Vi tror att det skulle vara en bra "driver" att ta upp det pedagogiska arbetet i medarbetarsamtalet - för att få till det krävs att detta ligger i chefens uppdrag.
- Pedagogisk meritering ska synas i lönekuvertet
- Pedagogiska portföljers utformning styr ska syfta till att belysa den verkliga pedagogiska utvecklingen och tankarna bakom.
- Man ska ha sakkunniga som ger relevant återkoppling på dokument som bedöms vid anställning.
- Ett annat underlag för värdering av kompetens vid anställning (forskning premieras idag högre än forskning). Här skulle vi kunna ställa krav på att försöka harmoniera bedömningsgrunder för att uppgradera pedagogisk kompetensen vid anställning / docentur.
- Synliggöra det som görs, behöver inte bara vara de excellenta lärare. På ett enkelt sätt som når många kollegor, tex intern pedagogisk konferens, pedagogiska priser, men även något i mindre format som är enkelt att ta fram och sprida.

Grupp1

Att ha ett meriteringsförfarande ger fler deltagare på högskolepedagogiska kurserna.

grupp 6

Umeå universitet har utlyst medel (tid och resurser) för pedagogiskt utvecklingsarbete. Har resulterat i ett stort antal projekt som gett effekt på lokal och nationell nivå.

Grupp 6

Att det är nära till stödet - att de lärare som vill utveckla får stöd.

— KATARINA WINKA

Pedagogiska utvecklare besöker verksamheten

pedagogiska utvecklare besöker APT ute på institutionerna och berättar om aktiviteter och kollegiet har chansen att ställa frågor.

Lärare bedriver ibland pedagogisk utveckling utan att veta om det! (begreppet kan uppfattas för "pedagogiskt").

Allt sådant arbete ska ändå räknas, även om det döljer sig under samverkan, anställningsbarhet, mm
