

KBL: = Klara Bolander Laksov

EE: = Elisabeth Ericsson

LSU: = Lena Stangvik-Urbán

TR: = Torgny Roxå

TR: Vad är dina referenser? Och där händer det ju något då.

LSU: Att få våra kollegor att faktiskt sätta ord på varför de gör det de gör.

EE: Vi ska planera och reflektera. Och det behövs verktyg och mallar för detta.

[musikjingle]

KBL: Välkomna till Högskolepedagogisk spaning, podden där vi diskuterar högskolepedagogiska frågor med hjälp av våra gästers spaningar på vad som händer i högre utbildning. Det här är det femte programmet, och det fokuserar på kollegialt lärande inom akademin. Och jag som leder det här programmet heter Klara Bolander Laksov och är professor i högskolepedagogik vid Stockholms universitet. Till min hjälp har jag i dag tre gäster som inför programmet har förberett sig genom varsin spaning. De är: Elisabeth Ericsson, som har jobbat åtta år som prefekt för hälsovetenskapen vid Örebro universitet. Sen har vi också Lena Stangvik-Urbán, som är lektor och pedagogisk samordnare på Akademin för hälsa, vård och välfärd vid Mälardalens universitet, samt Torgny Roxå, lektor och pedagogisk utvecklare vid Lunds Tekniska Högskola. Mycket välkomna allihop!

Då tänker jag att vi ska börja här, och ge ordet till Elisabeth Ericsson, och du ska få berätta om din spaning. Var så god!

EE: Tack så mycket. Det är jätteroligt att få vara med och belysa spaningar inom högskolepedagogik. I min spaning vill jag ha fokus på hur vi kan synliggöra det akademiska lärarskapet, för det sker så mycket arbete inom utbildningen och hur vi utvecklar och bedriver, men det mesta är osynligt, eftersom det ofta inte dokumenteras eller rapporteras. Det är i alla fall utifrån vår erfarenhet vi har gjort.

Det nås heller inte till cheferna, det nås inte till prefekt, det nås inte till fakulteten. Och det här bygger på ett kvalitetsprojekt, utvecklingsprojekt, som jag då som dåvarande prefekt startade för drygt ett år sen tillsammans med Samuel Edelbring, som är lektor inom medicinsk pedagogik, i syfte att stärka det här professionella arbetet som lärare. Och också att få till och testa en rapportering och planering av akademiskt lärarskap för respektive lärare.

Vi såg tidigt att vi behövde ytterligare ämnesexpertis, och det är inte främmande i den här gruppen, så vi bad professor emerita, Gudrun Edgren, om stöd i ett här arbetet, och som också fick ett uppdrag att komma in som ett vetenskapligt stöd i det professionella arbetet. Syftet var att fördjupa kunskaper för enhetschefer och pedagogiska ledare, vilket våra programansvariga var – är - och lärare, kring akademiskt lärarskap.

Det här var en särskild betoning kring den kollegiala granskningen, för vi ser att vi behöver arbeta väldigt mycket mer med det i ett större sammanhang, och för att få till kritisk reflektion och utveckling av den pedagogiska praktiken. Vi har i vårt arbetstidsavtal, det gäller alla högskolor och universitet, att vi har kompetensutvecklingstid, och det ska vara till grundutbildningens gagn. Vi ska planera och reflektera. Och det behövs verktyg och mallar för detta, för att gå vidare.

Det är inga problem för lärarna att utvärdera och planera sin forskning, men vi behöver också ett större stöd, ett likvärdigt stöd, till enhetscheferna när det gäller att ge verktyg för att ge rätta förutsättningarna för lärarna. Det var vår utgångspunkt.

Vi startade och utvecklade en mall inom det. Samtidigt höll HR på att utveckla PU-samtalen, och det var HR:s position. Det var en ren slump att jag fick höra att den mallen skulle utvecklas. I sista stund fick vi in några ord om akademiskt lärarskap. Det fanns inte med. Men mallen innehåller inget stöd för chefer eller även för medarbetarna att återkoppla. Jag lyfte frågan till ledningsgruppen och man hade svårt att riktigt problematisera det akademiska lärarskapet, så därför bjöd vi in dig, Klara. Alla medarbetare fick också skriften som du tillsammans med Max Scheja har skrivit, och du problematiserade för ett forum. Vi hade också ledningsgrupp tillsammans med professorer och enhetschefer, där Samuel problematiserade och försökte förtydliga det akademiska lärarskapet.

Den modell vi försökte utvärdera gjorde vi väldigt likvärdig forskningen. Och det var som sagt inga problem att lägga upp en strategi och utvärdera vad man har gjort. Men däremot gällande det akademiska lärarskapet. Den individuella dimensionen, den kunde man uttrycka, även om det var mycket det här, det svarar inte riktigt på huret. Vad har man, vad blev det av det här? Vad blev det av alla kurser man har gått och närvarat vid olika seminarier? Man hade lätt att rabbla hur många handledningar man hade, och hur många uppsatser man har haft, och examinatorsuppdrag. Det blev som ett CV i stället.

Där tog vi med oss att det här behöver vi arbeta med. Det är också att vi såg att, ja, vi hade sprungit för fort. Det här lägger sig inte att göra. Men när vi då bad Gudrun att komma in, vi tyckte att det var bättre att ta en extern konsult än någon av oss lärare, att gå in i det här projektet. Då gjorde, genomförde vi så att Gudrun ledde gruppsamtal, och det blev kollegiala diskussioner för att åskådliggöra det akademiska lärarskapet i våra professions-utbildningar. Där hade vi fokus inom medicin och vård. Enhetschefer och programansvariga deltog och fick också en sammanfattning efteråt. De fick också en enskild kollegial diskussion.

Som sagt, mycket, mycket arbete har utförts. Alla kände igen det här. Och när Gudrun också tog fram och beskrev scholarship, och då hade fokus på Glassick, så sa de: det här känner vi igen! sa alla lärare. Att kunna sätta upp tydliga mål och förberedelser och lämpliga metoder, och utvärdera detta. Det är så vi gör inom forskningen. Men att sätta glasögonen på hur vi utvärderar vårt lärarskap behöver vi förtydliga.

Just den här kollegiala dimensionen, och diskussioner, man har diskussioner. Men det är mer vad vi har sett, en samverkan, och hur det här är, som jag vill förtydliga, och göra den här spaningen. Hur kan vi tänka framåt, för att stärka den här biten? Jag är absolut säker på att vi kan få igen den här tiden, och inte bara att utveckla för lärarskapet också, utan även vår arbetsmiljö kan vi stärka. Att våga ha en kritisk vän

att granska. Många har det. Men att våga, man kanske har det när man går den högskolepedagogiska kursen, men man har det inte i sitt arbete.

Att sätta det här naturligt, sätta av regelbunden tid, och också har vi nu, vi har inte prövat det än, men att, och medarbetarna har varit med, att vi ser att det är viktigt att det går inte att likställa en mall för att utvärdera samtidigt som forskningen, utan vi behöver också utveckla mallen så det är mer mot akademiskt lärarskap.

KBL: Tack så jättemycket, Elisabeth. Vad spännande att höra om detta projekt. Och jag är säker på att Torgny och Lena också har reaktioner på detta. Lena, vad tänker du om det som Elisabeth berättar?

LSU: Nej, men jag känner också igen den här diskussionen väldigt tydligt. Och jag tänker mycket på just det här med malltänkande och att vi har på något sätt behov av att visa upp vad som finns. Men vi är kanske inte så tydliga med vad som ligger bakom de här mallarna. Vad är det egentligen för kompetens, och framför allt, hur kommer den kompetensen sen att faktiskt visas i den pedagogiska praktiken? Och det tror jag är viktigt, för annars blir det bara en mall som man bockar av och sen kan vi prova det här igen om några år. Så att det är jätteintressant projekt, tänker jag.

KBL: Ja, verkligen. Och Torgny, vad tänker du?

TR: Jag tänker att när det gäller de här kollegiala samtalen kring undervisning då, lärarskapet som Elisabeth pratar om, så är det ju så att det måste ju vara en konstruktion, alltså det måste ju konstrueras kontinuerligt. Så jag tänker att det gör vi hundratals gånger om dagen med våra kollegor. Alltså, det sker, ja, det går nästan inte att räkna de här grejerna. Och då ser jag att det uppstår ett välvilligt, men ändå ett problem, när man då tänker sig att det här flödet som vi ingår i, vi ska försöka bryta det, eller vi ska försöka influera det genom att införa en punkt där vi så att säga gör någonting annat. Och det vill säga, vi inför en mall, eller vi inför en situation, eller ett tillfälle, när vi gör det här. Och jag tycker att det känns som att ja, ibland är det ju så att det är ju faktiskt det vi kan göra. Så då gör vi det, därför att vi kan det, all right? Men med tanke på hur, så ser jag hur komplex själva konstruktionen är, som jag sa, det här flödet som sker, så får man också fundera på, vilka effekter kan vi förvänta oss av att försöka introducera en mall in i någonting som egentligen är ett flöde och saker som folk förväntar sig och har gjort och som är inbyggt i livsvärlden för dagen? Så att egentligen är inte detta en, ja, det kanske är en problematisering av att använda en mall på detta, men det är definitivt ingen kritik av att använda en mall på detta sätt. Det är ungefär vad jag tänker. För vi kan ju introducera ett sådant här samtal, och det är ett gott, gott att göra det. Och därför bör vi göra det. Men om vi sen tittar på vilken effekt tror vi att det har, så kanske vi behöver en komplex bakgrundsmodell för att förstå hur verkligheten där ser ut.

KBL: Elisabeth, ska man uppfatta det som att det här projektet som ni har bedrivit, som då är, vad jag förstår, införandet av en sådan mall, tror du att det här kommer att, alltså, vad tror du att det får för konsekvenser i förlängningen? För jag förstår att syftet handlade om att stärka den här kollegiala dimensionen, och synliggöra vad lärare faktiskt gör. Inte minst på chefsnivån i organisationen. Men tror du att det finns några andra konsekvenser än själva synliggörandet?

EE: De negativa konsekvenserna lyfter ju medarbetare också om att det inte får vara så att man får den här upplevelsen som en kontrollsituation. Vi får inte stoppa, genom att sätta någon mall som, vi måste fortsätta att tillvarata medarbetarnas intresse och entusiasm för, vilket en mall kan stoppa. Det är lite det du är inne på, tror jag, Torgny, också, det är jätteviktigt. Men vi ser att enhetschefer och programansvarig som ska leda det här, behöver ett hjälp-, ett stöd, att kunna ge återkoppling. Att kunna ha, och tillsammans med medarbetarna, frågeställningar för att fördjupa. Och att mallen ska vara ett levande dokument. Inte slutet av året att lämna en rapport. Utan det kan vara ett stöd för, som också blir individuellt, för den pedagogiska meriteringen sen. Att använda de här delarna, och då kan till exempel Glassick vara ett verktyg att forma, så att man sätter, för det här bedrivs. Det är att synliggöra och skapa detta. Så att det är viktigt att inte fastna vid mallen i det hela.

KBL: Och i det vad gäller då de kollegiala aspekterna på hur intensifieras det kollegiala lärandet genom det projektet som ni har bedrivit, tänker du?

EE: Ja, det är det här att synliggöra och skapa diskussioner kring det här. Att se att vi behöver göra det mer på strukturerat sätt. Vi har många goda exempel hur man gör, men också få tillbaka att man gör de här goda exemplen. Och att synliggöra då även för chefskapet och uppåt, för att skapa tid för det här. Det är inte bara be om tid, utan vi måste också visa på ett strukturerat sätt.

[musikjingle]

KBL: Tack så jättemycket, Elisabeth. Jag tänker vi ska gå vidare till Lenas spaning, som har ett lite annat angreppssätt, om jag har förstått saken rätt.

LSU: Ja, det kanske det har, men samtidigt så tycker jag att det knyter an väldigt väl till det som Elisabeth presenterade. Det knyter också lite grann an till en diskussion som förekom i den förra podden, just om hur pedagogiskt meriterade lärare och deras kompetens kan tas till vara på olika nivåer i organisationen. Och det knyter också, min spaning knyter också an till det akademiska lärarskapets åtta dimensioner, och framför allt då dimensionen om pedagogiskt ledarskap. Där tänker jag mycket då på det som uttrycks att det pedagogiska ledarskapet bedrivs inte bara av avdelningschefer och personer på chefsnivå, utan det kan också mycket väl bedrivas av kollegor som kanske har en utökad pedagogisk kompetens, eller ett stort intresse. Där tänker jag att de pedagogiskt meriterade lärarna kommer in.

Min fundering då, min spaning, det har ju varit lite grann det här att hur kan de lärarna då som både är i processen, och som är på väg in i den, hur får de utrymme att delta i förbättringsarbetet och bidra till utvecklingen? Och det blir ju också extraaktuellt då när man tänker på det här högskolepedagogiska lyftet som regeringen gett nu här i uppdrag att arbeta med, där man pratar just om att ta vara på gemensamma erfarenheter mellan universitet och högskolor.

Så min spaning är då att hur låter vi de här lärarna som har en pedagogisk meritering eller som är intresserade av att skaffa sig en sådan bli en tydlig del av det här långsiktiga och systematiska kvalitetsarbetet när det gäller pedagogisk utveckling?

Och jag tänker då väldigt mycket på det här vardagsarbetet, den undervisande praktiken, med undervisning och forskning väldigt mycket. Förutom då att vi kanske

kompetensutvecklar oss på kurser och konferenser så tänker jag mycket på att vad sker då i arbetet mellan alla de här utbildningarna vi kanske går? Och hur synliggör vi och verkar för den kompetensutveckling som sker mellan kollegor i planeringsarbete, genomförande, möten med studenter?

Men jag tänker också då på hur det arbetet också på olika sätt kan verka för att den kompetensen som skaffas via kurser och konferenser med mera då faktiskt i realiteten kommer att påverka undervisningen så det kommer studenters lärande till godo. Och där tycker jag att det ligger mycket nära det som Elisabeth pratade om.

Det vi har diskuterat mycket hos oss, det är också just hur vi ska kunna organisera det här nära praktik, alltså det arbete som ligger nära den undervisande praktiken, vardagsarbetet. Hur ska det kunna bli en form av kraftkälla för att utveckla en känsla av delaktighet och förändringsvilja? Och på det sättet också ge underlag för en god arbetshälsa, samtidigt som det bidrar till en lärande organisation och ett livslångt lärande som vi ju tycker att vi ska vara som organisation.

Och jag har haft fördelen, under några år nu, att som excellent lärare haft möjlighet att jobba med kollegiala, pedagogiska samtal, återkommande då varje termin. Och då har vi mött, vi har varit två excellenta lärare som har mött kursansvariga lärare i olika kurskonstellationer. Och där har vi då diskuterat problemområden som de har valt. Det kan ha varit examinationer som inte funkar, eller föreläsningar de vill utveckla, eller dåligt deltagande av studenter. Ja, olika saker då som de själva har lyft fram som att det här är någonting vi känner att vi måste jobba med.

Tanken då med det här, det har varit att utveckla den här nära praktiken i små steg, men på ett systematiskt sätt. För det här är ju någonting som sker i det dagliga arbetet, men det är också någonting som många lärare säger att vi inte har tid att utveckla. Och många gånger handlar det om att man kanske inte tar sig tiden att faktiskt problematisera vad det egentligen är som är problemet i det här.

Så vi har jobbat med att kollegor har fått lyfta ett problem som de tycker att finns i kursen. De har fått planera för hur man skulle kunna gå till väga i små steg. Man kan prova mellan olika kursspår eller från gång till gång man ger kursen, att de genomför. Och så har vi träffat dem återigen då kanske en termin senare, och utvärderat hur det här har gått. Har det förbättrat examinationen? Ser de att genomströmningen har blivit bättre? Eller känner de att studenterna har varit aktivare i det här undervisningsmomentet?

Det här har vi hållit på med i några år nu och vi tycker att vi har väldigt goda erfarenheter av det här. Framför allt är erfarenheterna, det finns en väldigt ökad medvetenhet och ett ökat intresse, och framför allt en mer aktiv dialog om pedagogisk utveckling, både i kurser och mellan kurser. Det här arbetet då, ja, det pågår. Vi kommer att jobba vidare med det på olika sätt.

Men jag är också medveten om att det här är bara ett sätt att jobba med den här praktikinära pedagogiska utvecklingen, och jag blir ju då jättenyfiken på att se hur kan det här göras på fler olika sätt, just där de meriterade lärarnas kompetens kan vara ett stöd och en förutsättning, både för övriga kollegors skull, men också för de meriterade lärarnas skull, så de känner att de faktiskt får fylla en viktig funktion.

Jag har också en fundering då på, som jag vill jobba vidare med framöver, och kanske spana efter, och det är hur det här praktisknära arbetssättet, hur kan det användas för att bidra till att forskning och utbildning stärker upp varandra? Kan det till exempel ligga till grund för forskning om hur lärandet sker i våra kurser och program? Eftersom det emellanåt uttrycks att vi har en ganska svag forskning där.

Ja, jag stannar där, för jag tror jag har använt mina fyra minuter.

KBL: Tack så jättemycket, Lena. Väldigt spännande, och det känns verkligen som att det växer fram en bild här av olika sätt att jobba med de här kollegiala dialogerna för att också synliggöra den högskolepedagogiska verksamheten.

Torgny, vad har du för reaktioner på det som Lena berättar?

TR: Ja, det låter fantastiskt, tycker jag, alltihop. Alltså, jag gillar en sådan här sak som att ligga otroligt nära vardagen. Så nära vardagen det bara är möjligt. Sen gillar jag det här också som hela tiden känns som, alltså kopplingen för akademiker mellan tid och mening. Så varje gång jag hör någon säga att akademikerna säger att de inte har tid så tror jag att det är helt sant. Men jag vet också att det är sant att när akademikerna känner att det här är meningsfullt, så har de betydligt mera tid än om de känner att det här inte är så meningsfullt. Så det känns som om mening är en väldigt viktig faktor i den här ekvationen.

Den andra, tredje associationen jag gör, det är att det går ju någon väg över socialt arbete då, och terapi och sådant där i Sverige för tillfället, som kommer ut av någon Fogg, tror jag, och kallas för mikrovanor. Där man ska hjälpa människor att förändra sina liv och leva hälsosammare och en massa sådana här grejer, men fokuserar på de väldigt små men återkommande förändringarna då, som jag också känner stor sympati för. Så att jag tycker att det här Lena beskriver känns jätteintressant. Men också svårt att utvärdera, svårt att berätta om vad som händer, svårt att vara accountable och transparent, som vi ju vill att man ska vara. Därför att vi helt enkelt inte vet vad folk hittar på därute i vardagen, när de gör det. Så att det här var mycket spännande. Tack, Lena.

KBL: Får jag bara fråga då, Torgny, om man säger att det handlar om tid och mening, och mening, skulle det också kunna länkas till vad som synliggörs, det som Elisabeth var inne på? Vad tror du om det?

TR: Ja, du? Tack för den stora frågan. Alltså, jag tror att det kan finnas ett samband, men absolut inte nödvändigtvis. Därför att jag tror att många gånger är det så att de ögonblick som vi uppfattar som meningsfulla går oss gärna förbi. Det hänger ihop med det här som vi lärde oss när vi var små barn, ni vet, som att när man har roligt så går tiden fort. Och jag tror att ibland kan vi ha svårt att öppna upp i efterhand de här ögonblicken av konstruktion och mening, därför att de helt enkelt upplevs så flytande, som en nedförsbacke, som en medvind på något sätt.

KBL: Elisabeth, vad tänker du om det Lena, och nu också Torgny, sa?

EE: Jag tycker det låter verkligen härligt i mina öron. Jag tror att det också är väldigt viktigt när du säger att fånga meningen, just ändå att ha på något sätt fasta,

schemalagda tider. Så att det är fast, att det är då man ska diskutera. Och att det är flera gånger per månad. Och då kan man fånga de här delarna. Och även att använda våra excellenta lärare som finns, att sätta upp tid för det. Vad som Gudrun gick in, för vi har en enhet som verkligen har de här fasta enheterna, att samtidigt som vi gör det, var ett förslag, att schemalägga för våra studenter. Att den här tiden arbetar vi med det här, och ni har de här salarna, att arbeta med de här bitarna. Så att ingen fri tid. Utan det är schemalagt. Och då tror jag att vi kan fånga många av de här meningarna. Men vi behöver hjälp, och där kan excellenta lärare, för vi behöver också hjälp till det vetenskapliga stödet. Det jag kopplar till för våra lärare att ett vetenskapligt stöd, det får vi av vårt Högskolepedagogiskt centrum i kurserna. Men sen vad vi tar med oss i vardagen, när vi utvärderar, så att det skulle jag också vilja koppla, att använda den biten. För att sedan utveckla forskningen också, som du, Lena, pratar om. Jätteintressant.

KBL: Jag måste bara fråga, Lena, för att det låter också som ett väldigt stort arbete, om jag förstod att ni var två personer som gick runt och pratade med alla. Det måste ju ha varit ett gigantiskt, alltså hur många sådana här samtal genomförde ni? Eller genomför ni? Det låter som att ni fortfarande gör detta.

LSU: Vi genomför, nu har jag inte exakt samtal, men oftast så träffar vi ju kursansvariga i grupp då. För vi har utbildning på flera olika orter, och då kan det vara olika kursansvariga, och då träffar vi dem tillsammans. Så att vi har väl kanske ett 20-tal samtal å en och en halv timme, en och en halv till två timmar per termin. Och sen om de själva då jobbar med någonting och vill ta kontakt med oss, så får de göra det. För vi har utrymme för att också återkoppla, ifall det är någonting snabbare än en termin senare. Men vi har också jobbat lite grann med att, att jag tänker mycket på det här som Torgny sa då just med mening. Att många, jag har uppfattat det som att många av mina kollegor, de känner inte riktigt att de här små, eller de kände inte riktigt att de här små förändringarna var viktiga. Utan man hade någon sorts vision av att man var tvungen att göra stora förändringar i kurserna. Jag tror att det det har fört med sig lite grann, det är att man ser att jo, men genom att göra den här ändringen och kanske byta till lite mer åt fritt Classroom-håll. Så det tog inte så mycket mer tid när studenterna blev mer aktiva, och de upplevde att vi fick en annan diskussion. Och då har det skapat en form av mening. Och jag tror att det är jätteviktigt, för jag tror att det är drivkraften. Så att ja, det har tagit lite tid, och vi har ju då fått förmånen att få den tiden i våra arbetsplaner. Men det har också gett otroligt mycket tillbaka. Det har ju varit ett otroligt stimulerande arbete att se förändringar.

KBL: Ja, det låter verkligen oerhört roligt. Elisabeth?

EE: Jag tänker också att det är viktigt, om man nu tar det ut programsynpunkt, så är det vi som har många yrkesprogram, att kunna förtydliga vad som görs. Att ha de här diskussionerna på det sättet som är ledd. Men också att inte glömma, det har vi sett, för vi har många lärare som bara kommer in och gör punktinsatser. Att ta med de bitarna, eller ta med våra medarbetare, att alla är med. Så att man får den här helheten.

KBL: Lena?

LSU: Ja, och där kan jag ju säga också att vi har ju sett att det finns problem. Alltså, det här är ju inte bara rosenrött utan vi har ju också sett problem med den pedagogiska utvecklingen och kompetensutveckling, just när det gäller de lärare där vi ibland har

ganska många som kommer in och gör punktinsats. Att de har en stor, det finns en stor risk där att de hamnar lite utanför. De ingår inte riktigt i det här arbetet, och deras insatser kommer inte riktigt med i diskussionen om kursutveckling och så. Så jag tror också att det är en viktig del, den pedagogiska utvecklingen kommer också bero på hur man organiserar akademier och avdelningar.

[musikjingle]

KBL: Ja, tack så jättemycket, Lena. Jag tror att vi ska gå vidare då till vår sista spanare för i dag, Torgny Roxå. Var så god.

TR: Ja, tack. Jag skulle börja med två berättelser, tänker jag. En berättelse som jag hade här om dagen, eller det var nog förra året faktiskt, med en lärare från Kraftteknik. De håller på med stora saker i metall, kan man säga. Det är inte så viktigt här. Det viktiga här är att jag frågade den här läraren, vad har ni för samtal om undervisning? Jag frågade först om de har det, och ja, det har vi, sa hon. Och så frågade jag, vad pratar ni om just nu? Och då berättade hon att de har en kurs som just var slutförd. Den här kursen består till stor del av fyra inlämningsuppgifter, där studenterna löser i grupp då stora, projektliknande problem, och så redovisar de de här i skrift och muntligt, och sen så blir de betygssatta på detta då. Och hon beskrev det som att just nu så vi noterade att i inlämningsuppgift tre så har studenterna inte förstått tillräckligt mycket ett begrepp. Och så nämnde hon det begreppet, som är från kraftverksteknik, som jag givetvis inte kan komma ihåg då. Men det var något som lärarna tyckte att det här är ett centralt begrepp, och det har de inte förstått. Så just nu sitter vi och pratar om hur vi skulle kunna ändra instruktionen till den här uppgiften, så att studenterna nästa år lär sig det här begreppet då.

Och då tycker jag det går tillbaka lite grann till vad Lena var inne på här. Alltså, det här är fullständigt i vardagen, det är en mycket liten förändring, det går inte att söka pengar för att ändra en instruktion. Men den kan ha enormt stor betydelse på sikt för studenterna, och även för lärarna. Och det faktum att de pratar om det är ju precis det som är i fokus i det här samtalet.

Så då är ju frågan: Hur går det till när det här börjar, eller förändras? Hur går det till när ett samtalsklimat skiftar? Och då skulle jag berätta en annan anekdot, som jag egentligen har fått av Katarina Mårtensson, min kollega här nere. Det är nämligen så att det här var ett samtal med en professor då, och professors doktrander, och det handlade om, hur ska man egentligen examinera den här kursen då som de pratar om? Och då var det så att doktoranderna som alla hade gått pedagogisk kurs, de tyckte att vi måste ha en, antingen ska vi ha en kontinuerlig examination, eller också ska vi åtminstone ha en open book-tenta i slutet av den här kursen. Därför att bara sitta och skriva baserat på minnet, så kommer de aldrig någonsin att jobba mer i hela sina liv. Ni känner igen de här argumenten för det. Medan den här professorn, till åren kommen, men också väldigt berömd, sa att nej, men nu har vi byggt upp det här ämnet. Studenter har blivit duktiga, vi har spritt dem över världen och de gör bra insatser. Det är här, och det har vi gjort baserat på den här undervisningsformen, alltså så ska vi ha det på en, i en fyra timmars lördagstenta i ett rum utan hjälpmedel.

Och så håller man på och diskuterar det här fram och tillbaka. Och plötsligt så händer det där som jag är intresserad av här, nämligen en av doktoranderna lutar sig fram och säger: Ja, men du. Alltså, i den här diskussionen nu, vi har lagt fram alla våra



referenser och forskning som visar att det här är faktiskt, så här bör vi göra. Vi bör ha en open book, eller en hemtenta på den här kursen. Var är dina referenser?

Och där händer det ju något då. Och det är ju det som är det vi vill ska hända. Den här professorn då, klok man, han backar ur och säger okej, jag tror vi ska fortsätta den här diskussionen om ett par veckor. Och så gjorde de det. Och då hade han referenser med sig som backade upp idén om att vi ska ha en fyra timmars salstenta utan hjälpmedel.

Så egentligen kan man ju säga, ingenting hade hänt. Å andra sidan skulle jag vilja argumentera för att massor hade hänt i det här lilla, lilla ögonblicket, som är så svårt att se när det händer. Och det ska ju till någon som Katarina för att observera det som sker, och kunna återberätta det på det här sättet.

För att förstå mer av det här då, så vill jag teoretisera lite genom att använda en tysk sociolog som heter Hendrik Vollmer. Han har forskat på hur sociala sammanhang, och det är ju det vi hanterar här, det är ju inte individer vi hanterar, utan det är ju sociala sammanhang vi hanterar. Hur det går till när ett socialt sammanhang blir stört. Alltså, det är en disruption, det händer någonting. Hur går det till när man ska återskapa ordning? Så om vi sitter i en liten grupp lärare och så händer det någonting, hur gör de för att återskapa känslan av att nu pratar vi om samma sak, vi är kompisar med varandra, vi håller på med det här? Och för att göra en lång historia kort så är det så att han säger, man ska fokusera på vem som pratar mest. Alltså, hierarkin, talordningen. Vem är egentligen viktigare i den här gruppen, vem lyssnar man mer på? Det kanske inte är den som pratar mest. Men ändå. Den man lyssnar mest på. Vad pratas det om? Och hur pratar man om de här sakerna? Så om vi tar de tre sakerna så argumenterar han för att när det sker en förändring så ska man hålla ögonen på de här tre sakerna. Det kan starta i vilken som. Det kan vara en ny människa som pratar. Det kan vara ett nytt innehåll som kommer in i diskussionen. Eller det kan vara att någon efterfrågar ett annat förhållningssätt i diskussionen. Och jag skulle vilja säga till den där berättelsen från Katarina om professorn, så handlar det mest om vilket sätt vi pratar om de här sakerna. Vi pratar om de här sakerna med stöd i litteraturen. Det gjorde vi inte innan. Och i det ögonblicket så händer det någonting i det sociala sammanhanget, och det betyder att det sociala sammanhanget kommer inte att vara likadant, förhoppningsvis, efteråt då.

Så jag tänker att när vi ska förstå hur de här sakerna händer i flödet av vardagen, där liksom verkligheten konstrueras av en fruktansvärd massa praktiker som bara rullar ut över oss under dagen i hundratals av interaktioner med andra människor och saker och webbsidor och böcker och allt det där som kan tänkas då, så händer det någonting. Men när det händer något i sättet som vi pratar, så händer det också någonting i hierarkin. Det vill säga vem är viktig i det här sammanhanget?

Här var ju en klok professor, skulle jag vilja säga, som backade undan, kände av det scholarly imperativet om okej, det här är ju ändå rätt, så låt oss göra detta. Men man kan tänka sig sociala sammanhang där någon som har status bara helt enkelt bara bankar ner det här, och så var det försvunnet, och så händer ingenting. Det enda som hände var att den människa som tog initiativet lärde sig att det här ska jag aldrig göra igen. För det är tydligen farligt, det här.

Sen har vi alla våra pedagogiska kurser och all litteratur och all Google Scholar och allting som finns, så egentligen är det ju ingen brist på vad ska vi prata om. Det kryllar

det ju av. Så det verkar vara så, för mig i alla fall, som att det är sättet att tala som är det viktiga. Alternativt då vem som har möjlighet att prata, och vem som understöds i de här samtalen. Vem som sätter tonen då i de här, helt enkelt. Och där tycker jag att vi skulle titta mera. Därför att jag tror det är två saker som är viktiga för att förstå ännu mer av detta. Det ena är ju den här lagen, regeln, eller gravitationen, mot homosocialitet. Det vill säga de här sociala sammanhangen vi pratar om blir gärna skapade av dem som tänker likadant. Det finns ganska mycket forskning som tyder på att de människor som akademiska lärare pratar med om undervisning, och verkligen bryr sig om vad de säger, att de sammanhangen byggs upp ganska mycket av homosocialitet.

Det var den ena saken. Och den andra saken, det är behovet av de här, ni vet, vi pratar om det här med att när det sker en liten förskjutning, ett meningsskapande ögonblick i världen, och så förvinner gärna det. Och jag tror precis, som jag tror Elisabeth var inne på, att vi måste lägga märke till de här, vi måste träna oss i att se de här. Och det är ju där en mall kan vara bra då, för det hjälper ju oss att gå tillbaka i minnet. Men om det är så att de här små också vart konstruerade av medlemmarna själva, som en berättelse av att ja, men så här gör vi. Från och med det här ögonblicket så berättar man, ja, ska du vara doktorand på det här stället så vi diskuterar undervisning och vi diskuterar med stöd i litteraturen. Det är så vi gör. Då är det en identitetsgrej, det blir en saga för det sociala sammanhanget, och det kommer att stabilisera fortsättning då, så att det här sannolikt men inte säkert, men ändå sannolikt, kommer att fortsätta. Och då är det berättelserna som blir det transparenta utfallet. Och problemet med det är ju klart att berättelser är ju inte särskilt vetenskapliga. Även om jag tycker det finns mycket rolig forskning kring berättelser, så är de ju inte så där som man mäter dem, direkt. Men jag tror att i det här sammanhanget så tror jag vi ska satsa på att samla in berättelser i någon kondenserad form, så att människorna själva tränas i att lägga märke till dem, får berätta om dem, och sen får prata om dem med andra människor.

Men det är mitt sätt. Jag skulle säga att de sätten som Lena och Elisabeth har föreslagit är också fungerande. Men jag tror att vi måste ha ett fokus på den här vardagen, livsvärlden, som är så ohyggligt komplex för oss.

KBL: Tack så jättemycket, Torgny. Väldigt spännande och roligt att du knyter an det här både till Lena och Elisabeths spaningar. Elisabeth, hur reagerar du på det som Torgny gick in på?

EE: Jag tycker att det här med berättelser är jätteviktigt, och att jag tycker att det är det som ska innehålla de kollegiala diskussionerna. Att lyfta, och kunna få återkoppling. För det du pratar om också, huret, hur det framförs, och vad man får tillbaka, och där kan man även, det kan vara den pedagogiska meriterade läraren som är med i den här diskussionen, men vi kan ha stöd, det behöver inte vara mall, men att veta. Det har vi ju annars, vad vi ska kunna återkomma, fördjupa, vad menar du där? Att kunna använda olika väldigt enkla begrepp. Och precis som studenterna här nu sa, eller doktoranderna, att vad ligger bakom det här? Och ibland behöver vi gå tillbaka och ta upp det vid nästa tillfälle. Precis som professorn gjorde. Att erkänna, det här behöver jag titta på, och så återkommer jag.

KBL: Tack så mycket, Elisabeth. Lena, vad tänker du?

LSU: Ja, jag blir alldeles full med idéer och tankar och inspiration här nu, så jag vet inte riktigt var jag ska börja någonstans. Men jag satt väl och reflekterade över att när du, Torgny, berättade om och pratade om berättelser och det här, att utan att ha varit medveten om det så kan jag tycka att det är det vi har försökt att jobba med. Att få våra kollegor att faktiskt sätta ord på varför de gör det de gör, och hur det kommer sig, och hur de tänker sig att de skulle kunna utveckla det. Och vad är historiken till att man gör som man gör? Därför att jag har nog uppfattat det många gånger som att vi är inte så vana som lärare att sätta ord på det, utan när man börjar fundera så kommer man på att jo, men så här gjorde man, och jag ärvde kursen, och så här har tentan alltid sett ut. Så att just det här med att också via de här berättelserna, att sätta ord på det, skapa möjlighet att problematisera, och ska skapa möjligheter och se vilka förutsättningar som finns. Men jag känner också att jag skulle gärna vilja använda den tankestruktur som du beskrev, Torgny, i samtal. För att kanske tydliggöra berättelser ännu mer. Kanske som ett underlag också för uppföljning och utvärdering.

KBL: Vad tror du om det, Torgny?

TR: Jag tror det är utmärkt. Jag tror att det där med uppföljning och utvärdering som du slutar med, är någonting som vi ... vi hamnar i det. Alltså, vi måste vara beredda att göra det. Och jag tror att ... Vad vi har försökt att göra här då, det är ju att vi försöker skapa en mall. Tack så mycket, Elisabeth. Mallen är ett förväntat sätt att konstruera sin berättelse i. Så vi har valt att göra det i form av ett extended abstract som våra lärare på LTH klarar av och vet vad det är för något. Det är 1300 ord. Och de skriver massor av sådana här texter med referenser och ett pedagogiskt fokus. Och de där blir ju då det här som vi brukar säga när Katarina och jag i alla fall pratar om det som ett tangible trace of learning. Alltså, det blir ett påtagligt spår av det lärandet som sker. Och sen är det så lätt att ge det till nya lärare och säga, ungefär så här ska du skriva. Så är det ju också med här liksom, och det är inget problem för dem. Men densiteten av pedagogiska ut-, alltså en pedagog som har hela den arsenalen, eller till och med en psykolog eller sociolog som är van att hantera beteendevetenskapliga situationer, hade antagligen tyckt då, utifrån ett kritiskt granskande synsätt, att det är ganska påvra texter som vi gör. Men man måste ju komma ihåg att det här är ju det akademiska lärarskapet. Det här är inte forskningen. Det här handlar om att i sitt sociala sammanhang faktiskt bidra till en kollegial utveckling.

KBL: Ja. Därmed tror jag att vi ska avsluta dagens högskolepedagogiska spaningsavsnitt, som har handlat om kollegialt lärande inom akademien. Och såsom jag uppfattar det vi har talat om så har det handlat väldigt mycket om hur dialogerna i den nära praktiken kan manifesteras på olika sätt, och synliggöras och lyftas upp. Dels genom till exempel att då ha en struktur i fråga om de kollegiala samtal som sker mellan chef och medarbetare, men också sen kan fortplanta sig i organisationen mellan medarbetare, genom att arbeta systematiskt med dem som har, om man har en pedagogisk meritstege som är meriterade eller excellenta lärare, som kan få en tydlig roll att faktiskt föra diskussioner med kursansvariga och kollegor, av lärare, kursteam, för att lyfta fram vad som är problematiskt, och där det kan ibland vara väldigt, väldigt små saker som man behöver fokusera på för att jobba lite mer långsiktigt med utveckling. Och ha uppföljande sådana dialoger. Och sen att då bli mer medveten kanske om de hierarkier som finns i dialoger, och vem som säger vad, varför man lyfter vissa saker, och kanske då ta ett lite mer kritiskt perspektiv som jag uppfattar att du förespråkar,

Torgny, på de dialogerna, för att bli medveten om vad är det för någonting vi skolar in oss själva och våra kollegor i för slags kultur, när det gäller kollegiala dialoger i akademien.

Så tack så jättemycket alla tre för att ni bidrog i dag till det här avsnittet. Det var väldigt spännande att lyssna på er, och därmed så säger jag att hoppas att våra lyssnare kommer tillbaka också till nästa avsnitt. Tack och hej.

[musikjingle]