



# **Pedagogiskt mentorskap - slutrapport**

Projektledare och projektutförare: Irene Eriksson och Linda Handlin.

Projektutförare: Kajsa Nalin.

## Bakgrund

Vid Högskolan i Skövde finns idag en meriteringsmodell för pedagogisk meritering med det övergripande syftet att bidra till den excellenta lärmiljön genom kvalitetsdrivande högskolepedagogiska processer i högre utbildning. Den pedagogiska karriärstegen vid Högskolan i Skövde omfattar två nivåer – meriterad lärare och excellent lärare, och målet med stegen är att kompetensutveckla och bedöma ämneskunniga lärares skicklighet i att bedriva pedagogisk verksamhet i praktiken. Meriterade och excellenta lärare vid Högskolan i Skövde förväntas aktivt utveckla kvalitetsdrivande högskolepedagogiska processer i utbildningen utifrån sitt akademiska lärarskap. De förväntas också aktivt bidra med sin pedagogiska skicklighet inom och mellan ämnesgrupper (Riktlinjer för pedagogisk karriärstege vid Högskolan i Skövde. Högskolan i Skövde 2020. Dnr 2021/43).

Enligt Högskolan i Skövdes riktlinjer för kompetensutveckling läggs grunden för rätt kompetens och kvalitet genom bra introduktion av nya medarbetare och därefter med kontinuerlig kompetensutveckling genom hela anställningen (Riktlinjer för kompetensutveckling. Högskolan i Skövde 2021. Dnr HS 2021/415). Vid Högskolan i Skövde saknas idag ett systematiskt arbete för att ta tillvara meriterade och excellenta lärares kompetens och att ge nyanställda lärare en grundlig pedagogisk introduktion till lärarskapet. Vi föreslår därför att intresset och förutsättningarna för ett pedagogiskt mentorskapsprogram ska utredas.

Mentorskap bygger på att en erfaren yrkesutövare (mentor) hjälper och stödjer någon annan (adept) att utveckla sin kompetens och potential inom yrket (Mathisen, 2009). På så sätt utvecklas både mentor och adept inom sitt yrke. Mentorskap är även gynnsamt för organisationen som helhet. Bland annat har det visats att mentorskap kan hjälpa till att tillvarata det intellektuella kapitalet och kompetenskapitalet i organisationen, bidra till att minska och förebygga utbrändhet, vara en kostnadseffektiv kompetenshöjande metod som ger mentorn och adepten intern status, samt bidra till professionellt och privat nätverksbyggande (Mathiesen, 2009).

När det gäller det pedagogiska mentorskapet är fokus på den pedagogiska skickligheten och lärarskapet, där mentor och adept ges möjligheten att få diskutera utmaningar och dilemman. Organiserade mentorskap inom akademien har visat sig ha mervärde för både mentorer och adepter, samt för institutionerna och lärosätet (Eastcott, 2016; Mathisen, 2009). Vid Umeå Universitet har man funnit att ett pedagogiskt mentorskapsprogram bidrar till ett hållbart lärarskap i flera dimensioner. Bland annat har de sett att ett individuellt anpassat högskolepedagogiskt stöd för adepterna bidrar till motiverade och engagerade lärare, att ett pedagogiskt mentorskapsprogram är en stimulerande utmaning och professionell kompetensutveckling för mentorerna, samt att lärosätet stärks av samverkan över fakultets- och ämnesgränser och att förståelsen för akademien som arbetsplats ökar och att lärare känner sig sedda och betydelsefulla (Katarina Winka & Agneta Bränberg, NU-konferensen 2020).

Via ett pedagogiskt mentorskapsprogram vid Högskolan i Skövde skulle meriterade lärare kunna agera som mentorer och på så sätt bidra till att utveckla kvalitetsdrivande högskolepedagogiska processer och ge dem möjlighet att bidra med sin pedagogiska skicklighet inom och mellan ämnesgrupper. Ett pedagogiskt mentorskapsprogram skulle även bidra till kompetensutveckling för Högskolans lärare genom att utveckla det

ömsesidiga lärandet då utbytet för såväl mentor som adept har betydelse för både den egna yrkesutövningen och för den personliga utvecklingen genom att nya perspektiv tillförs. Vidare ger mentorskapet både mentorer och adepter tid och utrymme för reflektion och eftertanke (Mathisen, 2009), och reflektion ses som ett viktigt verktyg för både vidareutveckling och för att få en fördjupad förståelse (Berglund & Ekeberg, 2015).

## Frågeställning

Detta var en förstudie som avsåg att svara på frågan **Finns det intresse och förutsättningar för att skapa ett pedagogiskt mentorskapsprogram vid Högskolan i Skövde?**

Vår hypotes var att det finns ett intresse bland ledning och lärare vid högskolan i Skövde för ett pedagogiskt mentorskapsprogram och att vi genom denna förstudie skulle kunna komma fram till hur ett sådant program kan utformas.

## Metoder

### Genomförande

För att undersöka vilka förutsättningar som finns för att skapa ett mentorskapsprogram genomfördes fokusgruppintervjuer med ett antal funktioner/personer vid Högskolan i Skövde.

### Fokusgruppintervjuer

Underlag samlades in med hjälp av kvalitativa fokusgruppintervjuer under 2022. En kvalitativ fokusgruppintervju ansågs som en lämplig datainsamlingsmetod för att få fram olika synpunkter och uppfattningar för det som är i fokus och lämpar sig väl inom ett nytt område. Den kollektiva interaktionen bidrar oftast till mer spontana uttryck av synpunkter och uppfattningar än vid en traditionell individuell intervju (Kvale & Brinkmann, 2014). Totalt genomfördes åtta fokusgruppintervjuer med 2–8 deltagare i varje grupp. Grupperingarna bestod av institutionernas ledningsgrupper (n=5), meriterade lärare (n=1), representanter från HR och biblioteket (n=1), samt representanter från fakultetsnämnd (n=1).

Deltagarnas närmaste chefer informerades om projektet samt tillfrågades om medgivande att kontakt fick tas med de tilltänkta deltagarna. Information om studiens syfte gavs i samband med tillfrågande till respektive deltagare. Intervjuerna genomfördes via Zoom eller vid Högskolan i Skövde och spelades in för senare transkribering och analys. Intervjuerna var semistrukturerade och tog 30 minuter. Följande frågor ställdes:

- Arbetar ni med mentorer idag? I så fall på vilket sätt?
- Hur ser ert intresse ut för ett mentorskapsprogram?

- Vad hoppas ni kan komma ut av ett sådant program?
- Hur mycket tid tycker ni är rimligt att avsätta för mentorer och adepter för detta?
- Hur ska deltagande i ett mentorskapsprogram finansieras, på institution eller centralt?

Samtliga intervjuer avslutades med att deltagarna frivilligt och anonymt uppmanades att svara på bakgrundsfrågor. Merparten av deltagarna var chefer (n=17), övriga var meriterade lärare (n=6) och medlem i fakultetsnämnden (n=3). De deltagare som hade en lärarbakgrund hade arbetat som lärare mellan 10–39 år. Flertalet av Högskolans ämnen var representerade. Insamlat material sammanställdes och utvärderades utifrån variationer och likheter.

## **Resultat**

Resultatet från de genomförda intervjuerna visar att det finns ett stort intresse av ett mentorskapsprogram. Dock skiljer sig ledningsgruppernas och lärarnas syn på vad som bör ingå i ett sådant program. Nedan redovisas resultatet utifrån de frågor som ingick i fokusgruppintervjuerna.

### **Arbetar ni med mentorer idag? I så fall på vilket sätt?**

Samtliga institutioner arbetar idag med mentorskap men det ser olika ut hur det är utformat. Det flesta arbetar med ett administrativt mentorskap (t ex administrativa system och lärplattform) snarare än ett pedagogiskt mentorskap. Det finns dock exempel på att det pedagogiska mentorskapet ges utrymme men att det är i begränsad form.

### **Hur ser ert intresse ut för ett mentorskapsprogram?**

Merparterna av ledningsgrupperna ser positivt på det administrativa mentorskapet men alla ser inte behovet av ett pedagogiskt mentorskap. Det framkommer att medlemmar i ledningsgrupper inte tycker att meriterade lärare ska lägga tid på ett pedagogiskt mentorskap.

De meriterade lärarna är positivt inställda till, och ser behovet av, ett pedagogiskt mentorskapsprogram. De framhåller dock att det inte får bli för omfattande och tidskrävande. Likaså är representanter från HR-avdelning, biblioteket och fakultetsnämnd intresserade av ett pedagogiskt mentorskapsprogram.

Svaren varierar vad gäller om mentor och adept ska vara från samma institution och ämne, eller om det är mer värdefullt ifall de är från olika ämnen eller institutioner.

### **Vad hoppas ni kan komma ut av ett sådant program?**

I samtliga grupperingar framkommer att när adepter är nyanställda lärare kan de ha nytta av ett mentorskapsprogram. Nyttan är att de ska kunna känna sig tryggare och komma snabbare in i sin lärarroll. Några menar även att lärare som arbetat en tid kan ha

nytta av att vara adepter i ett pedagogiskt mentorskap, till exempel när de går in i ett nytt uppdrag eller när de är på väg mot pedagogisk meritering.

Ledningsgrupperna ser inte lika tydlig nytta för mentorerna, med undantag för när lärare vill meritera sig till excellent lärare. De meriterade lärarna är dock tydliga med att det är utvecklande att agera mentor och att det dessutom gynnar den pedagogiska utvecklingen på lärosätet.

## **Hur mycket tid tycker ni är rimligt att avsätta för mentorer och adepter för detta?**

Tid för adepterna anses rymmas inom den avsatta kompetensutvecklingstiden. Vad gäller mentorer så uttrycks att det kan rymmas inom kompetensutvecklingstid eller att det ska vara extra tid utöver denna.

## **Hur ska deltagande i ett mentorskapsprogram finansieras, på institution eller centralt?**

De flesta anser att detta program ska finansieras av centrala medel. Det framkommer också att om institutionerna själva får styra medlen så skulle mentorskapsprogrammet kunna anpassas mer utifrån respektive institutions behov.

## **Sammanfattning**

De flesta i ledningsgrupperna ser positivt på idén om ett mentorskapsprogram. Dock anser merparten att det finns ett större behov av administrativt mentorskap men behovet av ett pedagogiskt mentorskap är inte lika tydligt uttalat. Deltagare i ledningsgrupperna som själva är aktiva lärare ser ett större behov av det pedagogiska mentorskapet jämfört med de som inte längre är aktiva lärare alternativt inte har arbetat som lärare alls. Vidare verkar det som om utveckling inom forskning prioriteras högre än pedagogisk utveckling. Däremot ser meriterade lärare och representanter från HR-avdelning, bibliotek och fakultetsnämnd ett stort behov av ett pedagogiskt mentorskap. Vidare menar de att ett pedagogiskt mentorskapsprogram är ett bra sätt att använda de meriterade lärarnas pedagogiska kompetens.

I det fortsatta arbetet med ett pedagogiskt mentorskapsprogram är det viktigt att tydligare skilja på ett administrativt mentorskap jämfört med ett pedagogiskt mentorskap. När det gäller det pedagogiska mentorskapet är fokus på den pedagogiska skickligheten och lärarskapet vilket skiljer sig från det administrativa mentorskapet där fokus är på hantering av olika administrativa system och lärplattform. Åsikter om finansiering skiljer sig åt i stor utsträckning, men för ett högskoleövergripande program är central finansiering att föredra.

Resultatet från förstudien är presenterat för ARENA för högskolepedagogisk utveckling och eventuell vidare utveckling av ett pedagogiskt mentorskapsprogram kommer diskuteras vidare inom ARENA.

## Referenser

Berglund, M. & Ekebergh, M. (2015). *Reflektion i lärande och vård – en utmaning för sjuksköterskan*. Lund. Studentlitteratur

Eastcott, D. (2016). Coaching and mentoring in academic development (pp. 86–102). In: Popovic, C., & Baume, D. (2016). *Advancing practice in academic development*. Taylor and Francis Inc.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur: Lund. ISBN: 9789144101675

Mathisen, P. 2009. *Mentor: i teori och praktik*. Studentlitteratur, Lund.

*Riktlinjer för kompetensutveckling*. Högskolan i Skövde 2021. Dnr HS 2021/415

*Riktlinjer för pedagogisk karriärstege vid Högskolan i Skövde*. Högskolan i Skövde 2020. Dnr 2021/43

Winka, K & Bränberg, A. *Pedagogiskt mentorskapsprogram för hållbart lärarskap*. NU-konferensen 2020. Stockholm/Online 7-9 oktober 2020.