

73 Mellan vision och praktik i förändring - Övergripande arenor och nätverk som hållbara mötesplatser?

Anna-Karin Högfeldt ¹, Viggo Kann ², Per Berglund ³, Lena Gumaelius ⁴, Leif Kari ⁵ Arnold Pears ⁶

¹ Verksamhetsansvarig Högskolepedagogiskt Verksamhets- Och Lärarstöd Vid KTH, ² Koordinator För KTH:S Nätverk Och Arenor För Utbildning, KTH ³Professor I Datalogi, Högskolepedagogisk Utvecklare, Koordinator För KTH:S Nätverk Och Arenor För Utbildning, KTH ⁴Professor I Biokemi, Fakultetens Prodekanus 2010-2019 Med Rektorsuppdraget Att Ansvara För Utbildningsfrågor På Alla Nivåer, KTH ⁵ Docent, Forskningsledare För Engineering Education Research Group, Prefekt Avd Lärande 2011-2017; Skolchef 2016-2018, KTH ⁶ Vicerektor För Utbildning, Professor, KTH ⁶ Prefekt Institutionen Lärande I Teknikvetenskap, Professor, KTH



Kontakt: akhog@kth.se

Universitet över hela världen svarar med olika strategier och initiativ på det ökande förändringsbehovet av den högre utbildningens innehåll, form och resultat (Geschwind, 2019). Detta bidrag syftar till att analysera hur KTH:s övergripande nätverk och arenor för utbildningens utveckling kan fungera som mötesplatser och bidra till en dialog mellan vision och praktik i förändring.

Det finns en medvetenhet om förändringsarbetets komplexa natur inom högre utbildning (Högfeldt, 2018; Roxå et al, 2011; Kezar, 2011; Fisher & Henderson, 2018), där övergripande ledord och visioner sällan kan översättas i omedelbar handling i lärares och studenters vardag (Barman et al, 2016). Vanligt förekommande barriärer för förändringsarbete är organisationens strukturer, profilering och värdesättning (Trowler, 2001; Hellawell & Hancock, 2001; Edström, 2017). UKÄ (2017) drar slutsatsen att det som kännetecknar goda förutsättningar för förändringsarbete är ledarskap och lärares kunskapsbildning och engagemang. Bendermacher et al (2017) visar i en kartläggning att de mest välfungerande miljöerna har en sammanhållen kvalitetskultur som är inkluderande och tillåter ad-hoc bottomup-initiativ. KTH har senaste decenniet arbetat med att utveckla arenor för att tillvarata organisationens kraft och kompetens.

År 2012 startades programansvarigas nätverk, PA-nätverket, efter att en intern utbildningsutvärdering identifierat programansvarsrollen som otydlig och svår. Nätverksträffarna hålls månatligen. Exempel på teman är genomströmning, jämställdhetsintegration och programsammanhållning. Studierektorsnätverket bildades 2017, där de månadsvisa träffarna behandlar teman som digital examination och bättre användning av lärosalar. Vid ett par tillfällen har nätverken gemensamma träffar med teman som studentinflytande och särskild behörighet för kurser.

Nätverken kompletteras med s.k. storträffar som är öppna för alla på KTH 1 . Storträffarna hålls terminsvis och varar en halvdag. Varje deltagare kan delta i tre rundabordsdiskussioner och har omkring tio olika teman att välja på. Efter diskussionerna sammanfattar bordsledarna i plenum. Storträffen avslutas med att vicerektor för utbildning ger sina reflektioner och diskuterar hur arbetet går vidare. För att underhålla det kontinuerliga arbetet mellan storträffarna arrangeras olika grupper

runt prioriterade frågor, öppna för alla anställda och studenter. Här utbyts kunskaper, förslag genereras och storträffarna används för förmedling och återkoppling.

Analysen vilar bland annat på enkäter i samband med storträffarna. 2019 var 83% av deltagarna nöjda. Majoriteten framhöll att de fått nya idéer och fått dela egna erfarenheter. Endast 5% uppger att de inte var bekväma att delta aktivt i diskussionerna. Antalet deltagare vid träffarna har successivt ökat, och vi ser att olika roller och funktioner hittar fram. Samtidigt vet vi att det är många som inte hittar sin plats i den här typen av sammanhang. Vi vill med detta bidrag analysera KTH:s arenor och nätverk gällande i vilken utsträckning de uppfyller behovet av att stärka kopplingen mellan vision och praktik.

Referenser

Se gärna [https://www.kth.se/social/group/prioriterade-fragor-/](https://www.kth.se/social/group/prioriterade-fragor/)

Bendermacher, G. W. G., Oude Egbrink, M. G. A., Wolfhagen, I. H. A. P., & Dolmans, D. H. J. M. (2017). Unravelling quality culture in higher education: a realist review. *Higher Education*, 73(1), 39-60.

Geschwind, L. (2019). Legitimizing Change in Higher Education: Exploring the Rationales Behind Major Organizational Restructuring. *Higher Education Policy*, 32(3), 381-395.