

Att vara universitetslärare inom Medicinska fakulteten: En tolkande undersökning av tillsvidare- respektive visstidsanställdas erfarenheter

Författare: Glen Helmstad och Gudrun Edgren

Lärosäte/organisation: Lunds universitet

Kontaktuppgifter: glen.helmstad@soc.lu.se; gudrun.edgren@med.lu.se

Presentationsform: Presentation NU2010

Tema 6: Växelverkan forskning - undervisning

Introduktion

Universitetslärarkarriären har genomgått förändringar i Sverige på senare år. Lika stor omsorg ska läggas vid bedömning av vetenskaplig skicklighet som pedagogisk skicklighet, och högskolepedagogisk utbildning har blivit obligatorisk för vissa tjänster, en trend som anses ha startats av Boyers rapport för Carnegie-stiftelsen i USA¹. Boyer menade att forskning ensamt fått en ökande roll i professorskarriären som dock borde innebära även andra "scholarships". Av dessa har "scholarship of teaching and learning"^{2,3} tilldragit sig mest uppmärksamhet vilket avspeglas i den ökande betydelsen för pedagogiska meriter vid tillsättningar av tjänster.

Ökat intresse för pedagogiska meriter och högskolepedagogisk utbildning har lett till att pedagogiska utvecklingsenheter kommit i fokus på senare år. Samma trend finns internationellt, även om "academic development" eller "faculty development" ofta omfattar mer än pedagogisk utveckling (forskningsstöd, ledarskap mm).^{4,5} Dessa satsningar har också lett till krav på att verksamheten ska visa att den har effekt. Vi har genomfört en enkät till tidigare deltagare i högskolepedagogisk utbildning vid medicinska fakulteten, Lunds universitet⁶. Den visade att deltagarna var nöjda med utbildningen, att de ansåg sig kunna tillämpa vad de lärt sig och många menade att studenternas lärande påverkats till det bättre.

Andra förändringar som ägt rum på universitet på senare år är den ökade konkurrensutsättningen av forskningen. Allt större anslag utdelas efter ansökan och anslagen styrs till vissa områden. Lärartjänster är inte självklart fullfinansierade. Ytterligare förändringar i

¹ E L Boyer, *Scholarship reconsidered: priorities of the professoriate*, The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, Princeton, N.J., 1990.

² C Kreber, 'Teaching Excellence, Teaching Expertise, and the Scholarship of Teaching', *Innovative Higher Education*, Vol. 27, no. 1, pp. 2002, 5-23.

³ K Trigwell & S Shale, 'Student learning and the scholarship of university teaching', *Studies in higher education*, Vol. 29, no. 4, 2004, pp. 523-536.

⁴ Y Steinert, K Mann, A Centeno, D Dolmans, J Spencer, M Gelula & D Prideaux, 'A systematic review of faculty development initiatives designed to improve teaching effectiveness in medical education: BEME guide No. 8', *Medical teacher*, Vol. 28, no. 6, 2006, pp. 497-526.

⁵ T Harland & D Staniforth, 'Academic development as academic work', *International journal for academic development*, Vol. 8, no. 1, 2003, pp. 25-35.

⁶ G Helmstad, *Pedagogisk utvärdering av Medicinska fakultetens högskolepedagogiska utbildning 2004-2008* (Rapport nr 19), Medicinska fakultetens Centrum för undervisning och lärande, Lunds universitet, Lund, 2010.

tiden är ökat studentantal, ekonomiska nedskärningar, ökat "management" på ledningsnivå⁷ samt en ökande grad av internationalisering⁸. Hur ser universitetslärarprofessionen ut idag och hur ser universitetslärarna själva på sin profession och sin utveckling? Forskning och undervisning kan utgöra konkurrerande och delvis oförenliga delar^{9,10}. Betydelsen av den närliggande miljön för utvecklingen har identifierats.^{11,12} Ett särskilt intresse har ägnats åt utvecklingen av den del av tjänsten som kallas undervisning.^{13,14} En utmaning tillkommer i karriären för de lärare som också har en yrkesidentitet, t ex tandläkare¹⁵ och sjuksköterska.¹⁶ Trots att flera studier av universitetslärarkarriären genomförts finns skäl att göra fler eftersom villkoren kan skilja sig mycket mellan olika länder.¹⁷

För att kunna öka kvaliteten och effektiviteten i det lokala pedagogiska utvecklingsarbetet är det angeläget att känna till hur universitetslärarkarriären gestaltar sig och vilka utmaningar lärarna ser i sina karriärer. Med den kunskapen kan behovet av utvecklingsstöd identifieras och anpassas för bästa möjliga effekt.¹⁸

Syfte

Syftet med vår undersökning är att skaffa inblick i hur universitetslärare i karriären inom en forskningsintensiv medicinsk fakultet utformar sina yrkesliv med tanke på de dubbla prestationskraven. De preliminära forskningsfrågorna är: (1) Hur beskriver de sina arbetsliv? (2) Vilken roll har forskning och undervisning? (3) Hur är deras villkor för kompetensutveckling?

⁷ B Askling, 'Higher education and academic staff in a period of policy and system change', *Higher education*, Vol. 41, 2001, pp.157-181.

⁸ C Musselin, Towards a european academic labour market? Some lessons drawn from empirical studies on academic mobility, *Higher education*, Vol. 48, no. 1, 2004, pp. 55-78.

⁹ E E Gottlieb & B Keith, 'The academic research-teaching nexus in eight advanced-industrialized countries', *Higher education*, Vol. 34, 1997, pp. 397-420.

¹⁰ A Brew, 'Teaching and Research: New relationships and their implications for inquiry-based teaching and learning in higher education', *Higher Education Research & Development*, Vol. 22, no. 1, 2003, pp. 3-19.

¹¹ P Trowler, 'Policy and Change: Academic development units and the Bologna Declaration', *International Journal for Academic Development*, Vol. 9, no. 2, 2004, pp. 195-201.

¹² J Jawitz, 'Learning in the academic workplace: the harmonization of the collective and the individual habitus', *Studies in Higher Education*, Vol. 34, no. 6, 2009, pp. 601-615

¹³ G S Åkerlind, G S., Growing and developing as a university teacher: Variation in meaning, *Studies in higher education*, Vol. 28, no. 4, 2003, pp. 375-390.

¹⁴ G S Åkerlind, 'Constraints on academics' potential for developing as a teacher'. *Studies in higher education*, Vol. 32, no. 1, 2007, pp. 21-37.

¹⁵ S Graça, Professional development of the university teacher: A contribution for its analysis, *Educational sciences journal*, Vol. 7, 2008, pp. 121-132.

¹⁶ P Boyd & L Lawley, 'Becoming a lecturer in nurse education: The work-place learning of clinical experts as newcomers', *Learning in health and social care*, Vol. 8, no.4, 2009, pp. 292-300

¹⁷ C Musselin, European academic labor markets in transition, *Higher education*, Vol. 49, no. 1-2, 2005, pp. 135-154.

¹⁸ Steinert et al., op. cit.

Metod

Undersökningen är en kvalitativ intervjustudie.¹⁹ I detta avsnitt redogör vi kort för kontexten, informanterna, intervjuerna, bearbetningen och analysen.

Kontext

Inom medicinska fakulteten finns medicin och biomedicin med lång akademisk tradition samt vård och hälsa med en mycket kortare sådan. Medicin tillhör de forskningsområden som är politiskt prioriterade och forskare vid medicinska fakulteten i Lund har hävdat sig väl i konkurrensen om anslag. Karriärtjänsterna inom fakulteten är forskarassistent, universitetslektor och professor. De flesta lektorstjänster innehåller huvudsakligen forskning och en liten del undervisning, men tjänster med mer undervisning förekommer också. Dessutom förekommer kombinationstjänster med 30 % klinisk tjänstgöring. Inom fakulteten finns också många personer med doktorsexamen som är verksamma inom olika forskningsprojekt, oftast på tidsbegränsade anställningar som formellt inte ingår ibland lärartjänsterna.

Informanter

Vi valde att intervjua universitetslärare i karriären, dvs. postdoktorala forskare på tidsbegränsade tjänster inkl forskarassistenter samt lektorer. Fjorton personer valdes ut, åtta med lektorstjänst, fyra från vardera medicin och vård samt sex med tidsbegränsad postdoktoral anställning. Fyra från denna grupp kom från medicin men bara två från vård eftersom den gruppen var så liten att det annars inte gått att bevara anonymiteten. En av lektorerna från vård lämnade återbud med kort varsel. I alla kategorier fanns både kvinnor och män.

Intervju

Individuella intervjuer genomfördes av GH, som är lärare på en annan fakultet än de intervjuade. I intervjuerna inbjöds deltagarna att berätta om sitt arbetsliv. Deltagarna intervjuades på en plats som de själva fick bestämma. Intervjuerna pågick i ca 45 minuter och spelades in (endast ljud).

Bearbetning och analys

Ljudupptagningarna transkriberades. Materialet analyserades med avseende på beskrivningar av arbetsliv å ena sidan och med avseende på likheter och skillnader i kombination av forskning och undervisning.

Resultat

Redovisningen är indelad i två delar; *Arbetsliv* respektive *Kontraster*. I den första delen ligger tyngdpunkten på beskrivning. I den andra handlar det mera om jämförande tolkningar av de likheter och skillnader som har fångats upp i det första delen.

Arbetsliv

I denna del sammanfattas deltagarnas redogörelser för sina liv som universitetslärare med avseende på: (1) vägen till den nuvarande anställningen; (2) anställningens innehåll, inriktning och utmaningar, (3) villkor för utveckling; samt: (4) övergripande värdering av anställningen.

1. Vägen till den nuvarande anställningen

För nio av våra intervjupersoner har tiden efter disputationen inneburit flera tidsbegränsade anställningar.

Och sen så gjorde jag min första postdoc här i Lund... Och sen så var jag postdoc i två år... Sen kom jag tillbaka då som forskarassistent...

Undantagen är en läkare som blev överläkare; en med vårdyrke som snabbt fick ett kliniskt lektorat och två med vårdyrken som hade adjunktstjänster när de disputerade och blivit befordrade till lektorer.

¹⁹ S Kvale, & S Brinkmann, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, 2. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2009.

Efter det [disputationen] så har jag då lyckats få ett sånt här befordringslektorat

Den här karriärvägen inom vårdsektorn tycks inte finnas längre eftersom vårdjuniorerna hade samma osäkra situation som juniorerna inom medicin. De har också disputerat unga.

När jag disputerat fick jag 100 % externa anslag som projektledare för det projektet jag hade varit doktorand i och den anställningen går ut nu vid årsskiftet

För seniorer från medicinområdet har det tagit lång tid att få en tillsvidare tjänst.

Jag tror att jag räknade ut att det tog, från disputation och vikariat, det tog 10-12 år innan man fick en tillsvidareanställning.

Det innebär att om det nämns så är man redan docent när man får tillsvidareanställning, vilket man inte är inom vård.

... nu känner man pressen att man ska bli docent nämligen. För vi behöver docenter...

Tre personer, samtliga medicin, nämner postdoktorala vistelser utomlands eller i Sverige, de som kommer från vård nämner inte det ordet.

2. Innehåll, inriktning och utmaningar

Alla deltar i både undervisning och forskning, i varierande andelar av tjänsten. Därutöver förekommer klinisk verksamhet; administration; ledarskap; utvecklingsarbete – framförallt bland lektorerna. Få nämner tredje uppgiften. Fyra av lektorerna nämner undervisning som sin viktigaste arbetsuppgift, två nämner ledarskap och en forskning.

Jag kan se två huvudsakliga uppgifter egentligen den är att rent praktiskt fysiskt bedriva undervisning på bästa sätt och den andra uppgiften är att vidareutveckla den...

Jag vill göra så bra forskning som det går inom det...

Så att just nu handlar det väldigt mycket om för mig nu har jag varit [chef] i två tre år snart

Administration... Ja alltså jag är kursansvarig och ämnesansvarig.

Alla de juniora ser forskningen som viktigast.

Forskningen ... för att jag ska komma vidare och få en lektorstjänst så baseras det ju i huvudsak på de vetenskapliga meriterna

Jag ser mig nog mer som forskare än som lärare... för det var ju inte lärare man valde ju inte ett läraryrke

De flesta av de juniora strävar efter att bli docenter och sedan lektorer. Ett par av dem brinner mest för forskningen, medan de andra också är intresserade av undervisning.

Att docentmeritera mig

... meritera sig akademiskt så att man är konkurrenskraftig för att söka en universitetslektor tjänst

... att stimulera studenterna att till att tycka det här är intressant nog att vilja lära sig själv för att det är ju ändå så att dom lär sig själva

Med en "fast" tjänst i botten får man annat att sträva emot. En vill framförallt fortsätta forska, en vill framförallt hjälpa studenterna, en vill utveckla undervisningen, andra satsar på att utveckla

ledarskap: på personalutveckling, organisation av forskningsmiljöer och övergripande ansvar inom undervisningen.

Jättespännande att jobba lite gränsöverskridande

Det är ju viktigt att föra in vad som är vetenskapligt prövat i pedagogiken

På undervisningssidan så är ju utmaningen ... kvalitén

Utmaningar är att bedriva forskning, publicera, få anslag, bli docent, få tillsvidareanställning.

Driva och börja starta min egen liksom forskningslinje på nåt vis

Forskningsmässigt är den stora utmaningen att bli självständig

Utmaningar är också att göra bra undervisning, möta studenter och doktorander på ett bra sätt, se till att de lär rätt på ett bra sätt.

Undervisningsmässigt så är det nog den största utmaningen... i att nå fram till studenterna på nåt vis

3. Villkor för utveckling

Hinder är brister i organisationen av forskningen och undervisningen. Man nämner svårigheter att prioritera rätt. Man är mycket oklar över karriärgången och hur man ska göra för att optimera sina karriärmöjligheter. Ett hinder är att undervisning har så liten betydelse i karriären eftersom man ändå lägger rätt mycket tid på den

H-n tyckte att det var bättre att liksom jobba järnet... och meritera mig istället för att börja blanda upp den fina forskningstiden med andra uppdrag som jag inte behöver egentligen

Ett hinder är ekonomin, att tjänsterna inte är finansierade fullt ut, och att man hela tiden måste söka anslag och lägga så mycket av sin tid på det.

Det finns mycket stöd i form av kurser, inom pedagogik, ledarskap, administration, forskningsmetodik. De som deltagit har ofta uppfattat kurserna som bra och givande. Stödet är emellertid inte strukturerat och samordnat. Bättre stöd önskas från chefer.

Mitt stora lyft har ju faktiskt varit den här pedagogiska fördjupningskursen

Jag har en mentor också som är professor som jag pratar med och så finns det andra inom mitt forskningsområde som jag också kan prata och diskutera med

Det finns ju resurser i form av kollegor och annan kompetens och sådär... det handlar rätt mycket om vad man söker själv det är en frihet att göra inget eller göra allt

Flera av deltagarna upplever ett bra kollegialt stöd i forskningen, men långt ifrån alla.

... och så ska man sätta sig och forska varannan tisdag förmiddag... för min del funkar det inte så därför det tar två timmar för mig innan jag hämtar opp hur jag tänkte sen och jag får två produktiva timmar och bara en känsla av frustration sen

Det kollegiala stödet är dåligt eller saknas helt dåligt i undervisningen.

Om jag skulle gå till ... nån annan kollega jag håller på med den här föreläsningen skulle du kunna skulle vi kunna gå igenom hur man kan göra det här bättre eller jag vill ha mer studentaktivitet i den här föreläsningen för det... nej alltså det skulle man det gör man bara inte

Det administrativa stödet för både undervisning och forskning upplevs som dåligt. Deltagarna efterfrågar också ett bättre stöd för karriärplanering, bättre stabilitet i ekonomin, finansierade tjänster.

Så det går ju rätt bra med min forskning också, men det är ju den som är det viktigaste tror jag för att få en lektorstjänst så att vissa kanske anser att man engagerar sig lite för mycket i undervisning... för att rent strategiskt ska man nog undervisa minimalt mycket

Här tror jag att folk är lite mer förvirrade... man vet aldrig riktigt när man gör rätt... så på nåt sätt så då har man ju fått en indikation man måste ha nån undervisning... och sen så sitter man där när man söker anslag och får kommentaren tillbaka att man inte publicerat tillräckligt... gör man mycket av en grej tar det ju tid från den andra grejen. Jag tycker det är en lös struktur på något sätt och lite oklart vilka förväntningar som finns... men så ändrar dom reglerna när man väl kommer dit

... så gäller det ju att meritera sig och då säger ju många erfarna professorer att satsa bara på forskningen

4. Övergripande värdering av anställningen

Arbetet beskrivs som stimulerande, roligt och utvecklande. Man upplever att man har möjligheter att påverka hur man genomför sitt arbete och att arbetet är kreativt. Men tiden räcker inte till för allt man vill och måste göra.

... så dom (föreläsningarna) gick jag in och gjorde även när jag var föräldraledig

Alltså fritid och arbetstid är rätt flytande för man lever ju med laptopen i knäet hemma

... oerhört utvecklande och stimulerande... oändligt många möjligheter att göra olika saker... ibland fattas tid

Det är ju ett fritt jobb. utvecklande arbete, kreativ miljö, föränderlighet... ett ständigt pusslande med att vara egentligen till lags

Kontraster

I tolkningen av de likheter och skillnader vi har uppmärksammat i den första delen har vi sökt gestalta dessa som polära kontraster. De kontraster som gestaltas har kallats: (1) Junior – senior; (2) Forskning undervisning och andra uppgifter; (3) Möjligheter till kompetens utveckling – brist på ledning och styrning;

Junior – senior

Som junior är man helt inriktad på att få en säkrare tjänst. Det är mycket osäkert att ha en tidsbegränsad tjänst. Juniorer ska dels producera forskning till den som betalar tjänsten, försöka meritera sig själv för framtiden, och hålla koll på vad som krävs för docentur och tjänst så att man optimerar användningen av sin tid. Samtidigt är de i en period i livet när man bildar familj, flera juniorer nämner föräldraledigheter under den här perioden. Några nämner att det är svårt att skapa en normal situation för barnen när man ibland måste skriva anslagsansökningar dygnet runt, eller när man flyttar utomlands och tillbaka igen med en hel familj. Det saknas tydliga karriärvägar och man kan inte få sakkunnig hjälp med karriärplanering. Man tror att det viktigaste är publikationer i bra tidskrifter. Man ska också undervisa men inte för mycket och man ska inte engagera sig för mycket i t ex förberedelser. För de unga handlar det om att göra karriär för att det är roligt att forska. Många tycker också att det är roligt att undervisa. Ambitionerna går sällan längre än till den egna karriären.

Som senior kan man ha ambitioner som omfattar annat än den egna personen eller karriären. Man kan vara intresserad av att utveckla relationer till studenter, doktorander och medarbetare. Man fokuserar också mer på ledarskap, att utveckla undervisningen, att leda och organisera forskning, att leda personal. De som har en stor andel forskning i tjänsten ingår organisatoriskt i

forskargrupper. Forskningen är central och undervisningen blir något man engagerar sig i av privata eller ekonomiska skäl. Det kollegiala stödet finns i forskargruppsmiljön. De personer som har undervisningslektorat ingår också formellt i forskargrupper, men dessa tycks inte erbjuda något stöd. Man saknar både kollegor och förebilder. Även för dessa personer utgörs undervisningen av enskilda uppdrag.

Alla som har tillsvidareförordnanden nämner den relativa trygghet som tjänsten ger, särskilt de som haft otrygga år innan. Däremot upphör inte pressen eftersom man fortfarande måste dra in anslag och publicera för att få ha kvar tjänsten. Den som erhållit ett anslag som gäller över en lång tidsperiod nämner vilken skillnad det gör i möjligheten att göra mer långsiktiga satsningar och att inte behöva lägga all tid på att söka anslag. Den fasta tjänsten ger en större möjlighet att välja arbetsuppgifter och flera i den här gruppen har tagit på sig ledarskap av olika slag.

Forskning – undervisning – andra uppgifter

Universitetslärarkyrket verkar vara ensamt. Om man undervisar träffar man många studenter, men man har inte många kollegor. Många uppger att de saknar det, man hade velat kunde dryfta olika typer av problem med kollegor. Några ser också behov av utveckling av undervisningen, men det är inte något man kan göra helt ensam.

Forskningen genomförs i vissa fall i större grupperingar där det finns kollegor. I dessa miljöer skolas man in i forskarkyrket, man har många framgångsrika förebilder och man kan få konkreta råd i forskningen. Emellertid tycks det finnas gränser för vad man kan diskutera. Man kan inte ta upp frågor om undervisningen, och inte heller problem med handledning av studenter eller doktorander. I de miljöer där det finns lite externa forskningsanslag finns inte heller kollegiala forskningsmiljöer. Då blir även forskningen ett ensamt arbete.

Forskning och undervisning ställs mot varandra eftersom de konkurrerar om tid och engagemang. Nästan alla beskriver de svårigheter de har att balansera uppgifterna. Det tar sig olika uttryck: man utsätts för påtryckningar att inte undervisa men tror att man måste för den fortsatta karriären, man tackar nej till undervisningsuppdrag för att hinna med forskningen, man hinner inte med forskningen och om man vill hålla hög kvalitet i sin undervisning. Forskningen är väldigt specialiserad och man undervisar i ett bredare område och på en annan nivå.

Ledarskap av olika slag nämns av flera särskilt seniorer, och upplevs inte som konkurrerande, utan det hänger ihop med andra arbetsuppgifter. Två personer nämner populärvetenskap, en tycks få in det i tjänsten naturligt (läkare) en ser det snarast som ett fritidsintresse. Den kliniska tjänstgöringen, som fyra av våra intervjupersoner har verkar inte ha någon direkt koppling till varken undervisning eller forskning men tycks inte heller leda till splittring.

Möjligheter till kompetensutveckling – brist på ledning och styrning

Under intervjun ger de flesta intervjupersonerna uttryck för att de är stressade och pressade av sin arbetsituation och/eller av oklarheter i den. Ibland/ofta har man alldeles för mycket att göra och det går ut över t ex familjen. Kraven upplevs också som höga, man måste publicera, erhålla anslag, leverera mycket undervisning, sköta mycket administrativt arbete mm.

Ändå är alla positiva till sitt arbete när de ombeds sammanfatta hur det är att vara lärare på fakulteten. Det är ett roligt och intressant arbete. Trots att kraven är höga upplevs arbetet som självständigt och med stora möjligheter att påverka.

Universitetet tillhandahåller ett stort utbud av möjligheter till kompetensutveckling, t ex pedagogik, ledarskap och administration. När kurser kommenteras av våra intervjupersoner tycks de i allmänhet ha upplevts som bra.

Det finns emellertid ett par problem knutna till detta utbud. Ett problem är att de inte ingår i tydliga program, knutet till en viss karriärgång. Man är osäker på vad man ska delta i och vilken nytta man har av det. Även om man kan uppleva en personlig nytta är man inte säker på nyttan ur karriärsynpunkt. Och tiden vill inte räcka till.

Man anar en viss brist på ledarskap. Det verkar ses som vars och ens ensak att delta i kompetensutveckling för att öka sina chanser i karriären. Därför behöver det inte finnas särskild

tid avsatt. Ett annat uttryck för brist på ledarskap är de juniora lärarnas uttryck för osäkerhet om hur de ska satsa för att göra rätt val i karriären.

Diskussion

Sammanfattningsvis ser vi i vårt material en tendens till en separation mellan forskning och undervisning. För de flesta är forskning den viktigaste arbetsuppgiften, i synnerhet gäller det de unga. Bland dem som kommit längre i karriären är arbetsuppgifterna mer varierade och här finns några som ser undervisning som sin huvudsakliga och viktigaste arbetsuppgift. Det är kanske inte förvånande att det ser ut så eftersom Sverige har visats ingå i en grupp länder där professorerna sätter forskning främst.²⁰ De flesta av våra informanter identifierar sig inte som universitetslärare, utan som forskare. Vi kan inte göra några historiska jämförelser, men de stora externa forskningsanslag som fakulteten fått kan ha möjliggjort en karriär nästan helt inriktad på forskning. En sådan separation av forskning och undervisning kan ha blivit en följd av de förändringsprocesser i Sverige som Askling beskrev 2001.²¹ Separationen mellan forskning och undervisning förstärks av att de unga av seniora kollegor råds att satsa helt på forskning för att maximera sina karriärmöjligheter. Gottlieb²² har också visat att undervisning tycks inkräkta på forskningsproduktionen. Det väsentliga blir då vad som lönar sig på den egna institutionen och den bild de unga får av de seniora är att det är forskningsproduktion som är avgörande för att få högre tjänst.

Om man ser på karriärutvecklingen hos våra informanter har alla unga har gått i stort sett direkt från grundutbildning till forskarutbildning, och inom medicin tycks alla ha gjort en post-doc period, flera utomlands, vilket tycks stämma med att post-doc utomlands av européer beskrivits som en personlig karriärstrategi.²³ Bland lektorerna beskrivs fler karriärvägar: (1) forskarutbildning, postdoc och lång väg till tjänst; (2) klinisk verksamhet och därefter forskarutbildning; (3) adjunktstjänst och sedan forskarutbildning för att öka chanserna till fortsatt karriär på universitetet.

"Communities of practice" (COP) som utvecklas på arbetsplatser har betydelse för det lärande som äger rum.²⁴ Vi tycker oss se att COP har utvecklats på medicinska fakulteten inom den medicinska forskningen. Där ingår forskarna i forskargrupper och våra informanter beskriver en daglig gemenskap i forskargruppen där man kan få stöd och lära sig nytt, formella kurser används inte. Den delen av fakulteten liknar Jawitz Dept B där all undervisning genomförs av personer som ingår i COP av forskare och undervisningen har sin egen COP inom forsknings-COP. Vissa av våra informanter beskriver en liknande situation, där man också förväntas undervisa och får stöd för det av seniorer. För andra är undervisningen inte något som ingår i en COP, det är helt och hållet en privatsak som äger rum på eget initiativ och där uppkommer inte någon kollegial gemenskap. Om lärande huvudsakligen äger rum i kollegiala gemenskaper finns risker med ett sådant system. Det är därför oroande att så många av våra informanter från vårdområdet beskriver samma sak. De tycks inte ingå i några COP, undervisningen bedrivs i stort sett i isolering från kollegor. Forskarutbildningen verkar ha genomförts i forskargrupper, men forskningen därefter tycks vara ett ensamt arbete.

Bland våra informanter fanns två lektorer som beskrev undervisning som sin huvudsakliga och viktigaste arbetsuppgift. Den ena kombinerade undervisning med klinisk verksamhet och den andra med forskning på en liten andel av tjänsten. Dessa både beskrev en utveckling i riktning mot ett "scholarship of teaching and learning"^{25,26}, t.ex. genom betoning av kvalitets- och

²⁰ Gottlieb & Keith, op. cit.

²¹ Askling op. cit.

²² Gottlieb & Keith, op. cit.

²³ Musselin, 2004

²⁴ Jawitz, op. cit.

²⁵ Kreber op. cit.

utvecklingsarbete i undervisningen, att använda sig av det som finns i litteraturen samt att det är viktigt att också bedriva egen forskning kring undervisning.

Hur arbetar man med stöd till utveckling för lärarna i en fakultet där karriärerna ser ut som våra informanternas? Vi har frågat dem om vilket stöd de får och behöver. De beskriver att det viktigaste stödet får man av kollegor i närmiljön när det gäller forskningen, Någon har en mentor som stöd för sin karriärutveckling, någon har deltagit i ledarskaputbildning. Flera nämnde de högskolepedagogiska kurserna som ett bra stöd för undervisningen. Det man saknar är framförallt stöd för beslut när det gäller den egna karriären. Man saknar också ett kollegialt stöd i undervisningen och man saknar ett stöd för fortsatt pedagogisk utveckling.

Hur använder vi det här materialet för att utveckla den egna verksamheten på den pedagogiska utvecklingsenheten? Det tycks finnas en uppdelning i tre grupper med olika innehåll i sina tjänster. Den pedagogiska utvecklingsenheten ger likadan högskolepedagogisk utbildning till samtliga grupper. Steinert et al.²⁷ betonar att det är viktigt att beakta kontexten. Effekten av utbildningen kanske kunde bli bättre om större hänsyn togs till de olika gruppernas behov. Det kunde kanske vara möjligt att på så sätt stödja en utveckling av COP även för undervisning, vilket skulle kunna ha betydelse för den fortsatta utvecklingen.²⁸ Möjligheten för pedagogiska utvecklare att delta i utvecklingen av COP kan vara beroende av om huruvida de uppfattas som kollegor på samma nivå och en akademisering av pedagogiska utvecklingsenheter kan vara ett viktigt led i denna utveckling.²⁹

Är det ett problem att forskning och undervisning tycks glida isär? Det har inte gått att visa ett tydligt samband mellan kvaliteten i forskning och undervisning³⁰, tvärtom tycks det finnas ett konkurrensförhållande, åtminstone tycks undervisning inkräkta på forskningsproduktion.³¹ Utmaningen blir forskningsanknytningen av utbildningen. Brew föreslår en modell av arbete via COP och menar att denna modell får vidare implikationer i form av nya sätt att se på undervisning.³² Det innebär att pedagogiska utvecklingsenheter också skulle ta ett större ansvar för att leda en utveckling i riktning mot förändrade curricula och former för undervisning.

Referenser

- Asking, B, 'Higher education and academic staff in a period of policy and system change', *Higher education*, Vol. 41, 2001, pp.157-181.
- Boyd, P & L Lawley, 'Becoming a lecturer in nurse education: The work-place learning of clinical experts as newcomers', *Learning in health and social care*, Vol. 8, no.4, 2009, pp. 292-300.
- Boyer, E L., *Scholarship reconsidered: priorities of the professoriate*, The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, Princeton, N.J., 1990.
- Brew, A, 'Teaching and Research: New relationships and their implications for inquiry-based teaching and learning in higher education', *Higher Education Research & Development*, Vol. 22, no. 1, 2003, pp. 3-19.

²⁶ Trigwell & Shale, op. cit.

²⁷ Steinert, et al., op. cit.

²⁸ Jawitz, op. cit.

²⁹ T Harland & D Staniforth, 'Academic development as academic work', *International journal for academic development*, Vol. 8, no. 1, 2003, pp. 25-35.

³⁰ J Hattie & H W Marsh, 'The Relationship between Research and Teaching: A Meta-Analysis', *Review of Educational Research*, Vol. 66, no. 4, 1996, pp. 507-542

³¹ Gottlieb & Keith, op. cit.

³² Brew, op. cit.

- Gottlieb, E E. & B Keith, 'The academic research-teaching nexus in eight advanced-industrialized countries', *Higher education*, Vol. 34, 1997, pp. 397-420.
- Graça, S, 'Professional development of the university teacher: A contribution for its analysis', *Educational sciences journal*, Vol. 7, 2008, pp. 121-132.
- Harland T & D Staniforth, Academic development as academic work, *International journal for academic development*, Vol. 8, no. 1, 2003, pp. 25-35.
- Hattie, J & H W Marsh, The Relationship between Research and Teaching: A Meta-Analysis, *Review of Educational Research*, Vol. 66, no. 4, 1996, pp. 507-542.
- Helmstad, G, *Pedagogisk utvärdering av Medicinska fakultetens högskolepedagogiska utbildning 2004-2008* (Rapport nr 19), Medicinska fakultetens Centrum för undervisning och lärande, Lunds universitet, Lund, 2010.
- Jawitz, J, Learning in the academic workplace: the harmonization of the collective and the individual habitus, *Studies in Higher Education*, Vol. 34, no. 6, 2009, pp. 601-615.
- Kreber, C, Teaching Excellence, Teaching Expertise, and the Scholarship of Teaching, *Innovative Higher Education*, Vol. 27, no. 1, pp. 2002, 5-23.
- Kvale, S & S Brinkmann, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, 2:a uppl., Studentlitteratur, Lund, 2009.
- Musselin, C, Towards a european academic labour market? Some lessons drawn from empirical studies on academic mobility, *Higher education*, Vol. 48, no. 1, 2004, pp. 55-78.
- Musselin, C, European academic labor markets in transition, *Higher education*, Vol. 49, no. 1-2, 2005, pp. 135-154.
- Steinert, Y, K Mann, A Centeno, D Dolmans, J Spencer, M Gelula & D Prideaux, A systematic review of faculty development initiatives designed to improve teaching effectiveness in medical education: BEME guide No. 8, *Medical teacher*, Vol. 28, no. 6, 2006, pp. 497-526.
- Trigwell, K & S Shale, Student learning and the scholarship of university teaching, *Studies in higher education*, Vol. 29, no. 4, 2004, pp. 523-536.
- Trowler, P, Policy and Change: Academic development units and the Bologna Declaration. *International Journal for Academic Development*, Vol. 9, no. 2, 2004, pp. 195-201.
- Åkerlind, G S., Growing and developing as a university teacher: Variation in meaning, *Studies in higher education*, Vol. 28, no. 4, 2003, pp. 375-390.
- Åkerlind, G S., Constraints on academics' potential for developing as a teacher. *Studies in higher education*, Vol. 32, no. 1, 2007, pp. 21-37.