

ATT LEDA ANDRA LEDARE FRAMGÅNGSRIKT I EN FÖRÄNDRINGSPROCESS TROTS MOTSTÅND — EN REFLEKTION ÖVER DET PEDAGOGISKA LEDARSKAPETS ROLL I PROGRAMUTVECKLINGSPROJEKTET OMSTART SAMHÄLLSBYGGNAD

Caroline Ingelhammar (caroline.ingelhammar@chalmers.se),
Mia Bondelind (mia.bondelind@chalmers.se),
Patrik Höstmad (patrik.hostmad@chalmers.se)

Tre nya program inom huvudområdet Samhällsbyggnadsteknik är nyligen genomarbetade och utvecklade. Projektet startade 2010 och fem år senare, hösten 2015, började de första årskullarna. Programmen karakteriseras av en väl genomtänkt struktur, innehåll och pedagogik. Utvecklingsarbetet har också lett till ett ännu större driv och engagemang hos lärarkollegiet

All förändring kräver merarbete och tar kraft och tid. De flesta ser förändringar som något besvärligt, särskilt på arbetsplatser med hög arbetsbelastning och diversifierade arbetsuppgifter. Programmen som skulle förändras var tre populära program med högt söktryck. Det förelåg ingen kris, det fanns inga resurser avsatta och det drevs utan ett formellt stöd från lärosätets ledning. Varför förändra något som fungerar väl? Några år tidigare hade dessutom som en stor omorganisation i samband med Bolognaprocessen genomförts på mastersnivå och hade precis börjat "sätta sig".

Fokus ligger på det pedagogiska ledarskapets roll i projektet Omstart Samhällsbyggnad, 2010-2015 samt de utmaningar som uppstått under implementeringsfasen. Artikeln är en reflektion över pedagogiskt ledarskap gentemot intressenter när negativism och ifrågasättande råder.

- Hur bemöter man och hanterar andra ledare?
- Hur övertygar man och får med sig dessa viktiga personer i en stor förändringsprocess som kräver stora arbetsinsatser utan en kris?

Det egna beteende har större påverkan än det du säger – att lyssna aktivt och att alltid agera förebild är viktigt – visa att du tror på det du gör. Som ledare måste du peka ut riktning och utöva synlig makt när det är nödvändigt samtidigt som du ska låta medarbetarna själva fatta beslut när så är nödvändigt. Att coacha - öka en persons medvetenhet om klyftan mellan nuvarande situation och det önskade målet samt inspirera och motivera personen att uppnå detta mål är effektivt. Det är viktigt att inte bara se hur arbetet framskrider utan hur väl samarbetet fungerar. Vikten av att använda rätt ledarskap beroende på vilken fas gruppen befinner sig i.

Erfarenheter gjorda i denna process kan vara värdefulla i specifikt liknande processer och i allmänt pedagogiskt utvecklingsarbete.

Referenser

Ander M, Lundgren P och Serkitjis M, "Att utveckla utbildningsprogram tillsammans – en utmaning för det pedagogiska ledarskapet/lärarskapet på alla nivåer", Abstract NU2014, Umeå 8-10 oktober 2014.

Ander M, Höstmad P och Ingelhammar C, "Hur förmedlas, upprätthålls och utvecklas ett utbildningsprogram idé?" KUL2015 Konferens om Undervisning och Lärande på Chalmers 14 januari 2015.

Höstmad P, Ingelhammar C och Sunesson K (2015), *Ämnesstråks-, lärsekvens- och profilansvariga som stöd i programutveckling*, 5:e Utvecklingskonferensen för Sveriges ingenjörsutbildningar, Uppsala universitet, 18 – 19 november 2015

Ingelhammar C, Höstmad P och Sunesson K (2015), *Att avveckla befintliga- och utveckla nya utbildningsprogram utan en kris*, 5:e Utvecklingskonferensen för Sveriges ingenjörsutbildningar, Uppsala universitet, 18 – 19 november 2015