

Utformningen av uppgifter för studenters självreflektion

A. Svingstedt & U. Westrup,
Institutionen för service management och tjänstvetenskap, Lunds universitet

ABSTRAKT: Med detta papper som underlag vill vi diskutera utformningen av uppgifter som syftar till att öka studenters självreflektion. I det pedagogiska uppdraget på högre utbildningar ingår det att stödja studenter i att utveckla ökade insikter om sig själva. Tidigare forskning visar att denna typ av uppgifter fyller en viktig funktion för lärande och ger studenten möjlighet att komma åt ett djupare lärande om sig själva och sitt agerande. Hur uppgifter som tränar studenter i självreflektion bör utformas för att bidra till studenters lärande är dock inte särskilt omfattande i litteraturen. Mot bakgrund av detta vill vi därför diskutera och dela erfarenheter om hur uppgifter för självreflektion kan utformas.

1. INLEDNING

Vi vill diskutera hur uppgifter som syftar till att utveckla studenters förmåga till självreflektion kan utformas. I litteratur om självreflektion har vi inte funnit särskilt mycket om hur uppgifter för självreflektion kan utformas för att nå ett ökat lärande. Men rimligtvis borde det finnas en massa erfarenheter och intressanta frågor om hur sådana uppgifter kan utformas. Frågor som allt för sällan tas upp och diskuteras. I detta papper ställer vi därför ett antal frågor som växt fram under de snart fyra år som vi har utvecklat och utformat en uppgift för självreflektion. Vi börjar med att berätta något om bakgrunden till vårt intresse för pedagogiska metoder som avser att öka studenters förmåga till självreflektion. Därefter redogör vi kort över hur vi arbetat med vår uppgift. Avslutningsvis tar vi upp frågor som vi bedömer som viktiga att diskutera för att öka kunskapen om hur uppgifter för självreflektion kan utformas för att fungera så bra som möjligt.

2. VARFÖR SJÄLVREFLEKTION?

Vi menar att det finns huvudsakligen två argument till varför det är viktigt att utforma pedagogiska uppgifter som bidrar till ökad självinsikt hos studenter. Det första är att i det pedagogiska uppdraget för lärare inom högre utbildning ingår att stödja studenter så att de utvecklar en ökad insikt om sig själva (Biggs & Tang, 2011; Elmgren & Henriksson, 2013; Ramsden, 2003). Vanligtvis fokuserar dock undervisningen mer på att stärka studenters ”tekniska färdigheter” genom att exempelvis träna dem att identifiera specifika problem, finna metoder och tekniker som löser dessa problem. Det är inte lika vanligt att undervisningen inriktar sig på studenters utveckling av mer ”icke-tekniska färdigheter” som att öka deras medvetenhet om sig själva och om hur de skapar relationer med andra (Eva & Sendjaya, 2013; Hilliard, 2010; Palmer, 2007).

Forskning visar att pedagogiska metoder som stödjer och tränar studenter i självreflektion innebär ökade möjligheter att utveckla mer samarbetsorienterade, ansvarsfulla och etiska sätt att förhålla sig till andra människor (Cunliffe, 2004; Furtner, Baldegger & Rauthmann, 2013). Förmåga till självreflektion fyller också en viktig funktion för lärande och ger studenten möjlighet att komma åt ett djupare lärande om sig själva och sitt agerande; vad Schön (1983) kallar ett inre lärande. Självreflektion bidrar även till att det egna agerandet blir mer begripligt och studenten kan på så vis bättre förstå dess konsekvenser för samspelet med andra (Pavlovich, 2007). Det är därför väsentligt att studenter redan under sin utbildning ges möjlighet att reflektera över sina tankemönster och handlingar (Eva & Sendjaya, 2013; Hilliard, 2010). Att träna på självreflektion bidrar också till att studenter utvecklar en vana till regelbunden reflektion, och därmed har en process för livslångt lärande startat (Schön, 1987). Det finns således goda skäl för att lärare inom högre utbildning i större utsträckning utvecklar och använder examinerande uppgifter med självreflektiva inslag.

Det andra argumentet är relaterat till oss som lärare vid ett managementprogram. I forskning om management- och ledarskap lyfts ofta förmågan till självreflektion fram som viktigt i chefskapet (Cunliffe, 2004; Riggio & Reichard, 2008; Sandahl, Falkenström & von Knorring, 2010). Det

poängteras särskilt att ett gott chefskap förutsätter att man reflekterar över hur man leder sig själv i olika situationer och tar ansvar för och utveckla mänskliga relationer (Breevaart, Bakker & Demerouti, 2014; Eriksen, 2012). Sandahl et al. (2010) menar att eftersom chefer använder sig själva som ett verktyg behöver de utveckla sin förmåga till självreflektion för att kunna ta reda på vem de är och hur de fungerar i samspel med andra. Badaracco (2006) påtalar att skillnaden mellan chefs framgång eller misslyckanden sällan handlar om deras skicklighet, teknik, meriter eller sociala nätverk. Istället handlar det om den medvetenhet de har om sig själva. Ett utvecklat eget ledarskap (självledarskap) innebär att man medvetet arbetar med att analysera och påverka sina tankemönster och sitt agerande (D'Intino, Goldsby & Houghton, 2007; Furtner, Rauthmann & Sachse, 2010). Viktiga frågor i en sådan analys är exempelvis (Sandahl et al., 2010): Varför gör jag som jag gör? Varför reagerar jag som jag gör? Vad kunde jag ha gjort annorlunda? Och vad kan jag lära mig för framtiden. Vi utgår alltså från att våra studenters framtida chefskap kan stärkas under studietiden genom uppgifter som ställer krav på självreflektion.

Mot bakgrund av dessa två ovan angivna huvudargument vill vi utveckla pedagogiska metoder som syftar till att stödja och öka studentens insikt om sig själv och det egna ledarskapet. I följande avsnitt beskriver vi kort hur vi utformat uppgiften under de år som vi arbetat med den.

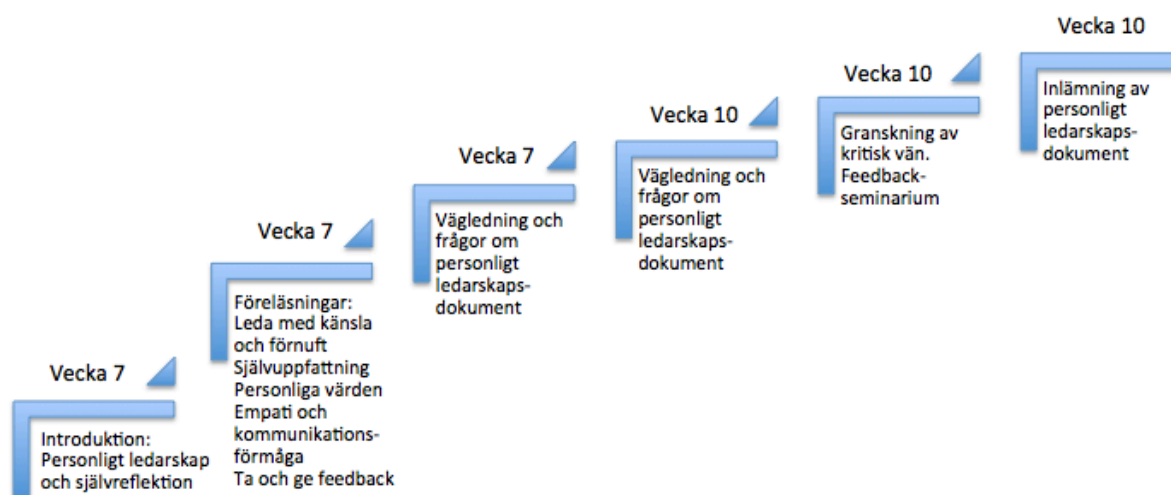
3. KORT OM UPPGIFTEN

Uppgiften om självreflektion ingår i en kurs som heter "Ledarskapsrollen i serviceverksamheter" (15hp), som ges under tredje året. I lärandemålet för kursmomentet ingår att studenten ska träna färdigheten att reflektera över det egna ledarskapet och därigenom identifiera utvecklingsbehov av den egna kompetensen. Kursen innehåller ett moment kallad "Det egna ledarskapet" (5hp). Momentet examineras med en skriftlig reflektionsuppgift i form av ett "Personligt ledarskapsdokument". Uppgiften är strukturerad utifrån fem frågor om självledarskap:

1. Hur utövade du självledarskap och varför?
2. Vad gjorde du konkret när du utövade självledarskap och varför?
3. Vilka svårigheter upplevde du i att utöva självledarskap och varför?
4. Vad tycker du fungerade bra i utövandet av självledarskap och varför?
5. Vilka är dina viktigaste lärdomar av ditt självledarskap och varför?

Frågornas uppgift är att vägleda studenterna i genomförandet av reflektionsuppgiften (Pavlovich, Collins & Jones, 2009). Studenterna ska reflektera över det egna ledarskapet i ett organisatoriskt sammanhang, exempelvis som anställd på en arbetsplats, som student på ett universitet eller som aktiv i en förening. Kriteriet är att det valda sammanhanget ska ge varje student möjlighet att reflektera över sitt sätt att tänka och handla i samspel med andra. Det får inte vara ett privat sammanhang (relationen till familj, syskon, vänner och så vidare.). Självreflektionen behöver inte bygga på att studenten har haft en formell ledarskapsroll. Eftersom studenterna på programmet ofta har några års arbetslivserfarenhet innan de påbörjar studierna och/eller arbetar extra under studietiden väljer flertalet studenter att reflektera över hur de leder sig själva på en arbetsplats. För att få godkänt på uppgiften är det viktigt att studenterna använder sig av angiven litteratur som stöd för sina resonemang.

Ledarskapsdokumentet skrivs individuellt av varje student och omfattar 3 000 ord. Studenterna har inte tidigare under studietiden gjort någon motsvarande uppgift. För att förbereda studenterna inför reflektionsuppgiften inleds kursmomentet dels med en genomgång av instruktionerna som följer med uppgiften och dels med temaföreläsningar. Under fyra veckor skriver studenterna sedan det personliga ledarskapsdokumentet. Tre dagar innan dokumentet ska inlämnas får studenterna möjlighet att få konstruktiv feedback från en studentkamrat – en kritisk vän – på sitt utkast. Detta sker under ett seminarietillfälle där studenterna redan granskat varandras texter och i par samtalar om sina respektive texter. Syftet med detta feedbackseminarium är att höja nivån på studenternas slutgiltiga personliga ledarskapsdokument. Nedan är en sammanfattande illustration över kursmomentet, figur 1.



Figur 1. En sammanfattande illustration över kursmomentet ”Det egna ledarskapet”.

Kursvärderingar vi tagit del av visar att studenterna upplever uppgiften som mycket stimulerande och lärorik. Många frågor är dock fortfarande obesvarade för oss, inte minst hur en sådan här uppgift kan göras ännu bättre och hur vi som lärare ska kunna bli skickligare på att stödja studenterna? Detta är viktigt eftersom vi då kan hjälpa studenterna att öka sin insikt om sig själva, sitt ledarskap och bidra till att träna deras icke-tekniska färdigheter.

4. DISKUSSIONSFRÅGOR

Vi vill ha ett samtal om hur uppgifter kan utformas för att stödja studenterna i att öka sin insikt om sig själva och därmed bidra till att träna deras icke-tekniska färdigheter. Följande frågor vill vi gärna diskutera:

- När fungerar uppgifter för självreflektion bra och när fungerar det mindre bra?
- Hur kan uppgifter för självreflektion utformas för att fungera? Vad blir det för resultat?
- Vad vet vi om studenternas lärande utifrån uppgiften? Hur kan detta följas?
- Hur kan studenter förberedas för en självreflekterande uppgift?
- I vilken grad ska uppgiften styras för att bidra till ökad självinsikt?
- Hur lång tid behövs för att genomföra en självreflektion? Hur viktig är tidsaspekten?
- Hur bedöms uppgiften? Vilka bedömningskriterier är lämpliga?
- Borde vi oftare erbjuda studenter uppgifter med reflektiva inslag? Varför eller varför inte?

REFERENSER

- Badaracco, J. L. (2006), Leadership in literature, *Harvard Business Review*, Vol. 84, No. 3, pp. 47–55.
- Biggs, J., & Tang, C. (2011), *Teaching for quality learning at university*, Philadelphia: Open University Press.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014), Daily self-management and employee work engagement, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 84, No. 1, pp. 31–38.
- Cunliffe, A. L. (2004), On becoming a critically reflexive practitioner, *Journal of Management Education*, Vol. 28, No. 4, pp. 407–426.
- D’Intino, R. S., Goldsby, M. G., Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2007), Self-leadership: A process for entrepreneurial success, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 13, No. 4, pp. 105–120.
- Elmgren, M., & Henriksson, A-S. (2013), *Universitetspedagogik*, Lund: Studentlitteratur.
- Eriksen, M. (2012), Facilitating authentic becoming, *Journal of Management Education*, Vol. 36, No. 5, pp. 698–736.
- Eva, N., & Sendjaya, S. (2013), Creating future leaders: An examination of youth leadership development in Australia, *Education & Training*, Vol. 55, No. 6, pp. 584–598.

- Furtner, M. R., Baldegger, U., & Rauthmann, J. F. (2013), Leading yourself and leading others: Linking self-leadership to transformational, transactional, and laissez-faire leadership, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 22, No. 4, pp. 436–449.
- Furtner, M. R., Rauthmann, J. F., & Sachse, P. (2010), The socioemotionally intelligent self-leader: Examining relations between self-leadership and socioemotional intelligence, *Social Behavior and Personality*, Vol. 38, No. (9), pp. 1191–1196.
- Hilliard, A. T. (2010), Student leadership at the university, *Journal of College Teaching & Learning*, Vol. 7, No. 2, pp. 93–98.
- Palmer, P. J. (2007), *The courage to teach: exploring the inner landscape of a teacher's life*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Pavlovich, K. (2007), The development of reflective practice through student journals, *Higher Education Research & Development*, Vol. 26, No. 3, pp. 281–295.
- Pavlovich, K., Collins, E., & Jones, G. (2009), Developing students' skills in reflective practice: Design and assessment, *Journal of Management Education*, Vol. 33, No. 1, pp. 37–58.
- Ramsden, P. (2003), *Learning to teach in higher education*, London: Routledge.
- Riggio, R. E., & Reichard, R. J. (2008), The emotional and social intelligences of effective leadership: An emotional and social skill approach, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23, No. 2, pp. 169–185.
- Sandahl, C., Falkenström, E., & von Knorring, M. (2010), *Chef med känsla och förnuft. Om professionalism och etik i ledarskapet*, Stockholm: Natur och Kultur.
- Schön, D. A. (1983), *The reflective practitioner: How professionals think in action*, Singapore: Ashgate.
- Schön, D. A. (1987), *Educating the reflective practitioner*, San Francisco: Jossey-Bass.