

Förutsättningar för att inrätta pedagogiska akademier vid fakulteter som idag saknar sådana

*Maria Larsson, Centre for Educational Development
Fil. Dr., Pedagogisk utvecklare*

*Lunds Universitet
Februari, 2015*

Inledning

I Lunds universitets strategiska plan för 2012-2016 framhålls att man vill "vidareutveckla det akademiska lärarskapet". All utbildning vid lärosätet ska hålla högsta kvalitet och man ska erbjuda attraktiva och akademiskt framstående lärandemiljöer. Detta åstadkoms bland annat genom att universitetets lärare kan "arbeta med ett forskande förhållningssätt, både i förhållande till studenternas lärande och till den egna pedagogiska utvecklingen". I den strategiska planen betonas också att universitetet ska stödja "medarbetares personliga utveckling och karriärer så att de är engagerade i sitt arbete och i sin tur bidrar till att utveckla universitetet".

Pedagogiska meriteringssystem, som exempelvis pedagogiska akademier som finns vid många svenska lärosäten, uppmärksammar och belönar goda pedagogiska insatser och skapar en pedagogisk karriärväg på liknande sätt som det finns karriärvägar för goda vetenskapliga insatser. De kan, tillsammans med andra strukturer och aktiviteter, bidra till en pedagogisk utveckling både på individ- och systemnivå (Olsson & Roxå, 2012).

Föreliggande utredning som genomförts på uppdrag av Utbildningsnämnden vid Lunds Universitet (Dnr LS 2013/300) har undersökt förutsättningarna för att utveckla system för att bedöma och belöna pedagogisk skicklighet genom att inrätta pedagogiska karriärvägar (pedagogiska akademier eller motsvarande) vid de fakulteter som ännu inte har sådana. Syftet med system som dessa är att uppmärksamma och skapa incitament för pedagogiskt arbete och utveckling samt att ge pedagogisk skicklighet större tyngd i meriteringssammanhang. Pedagogiska akademier finns idag vid fyra fakulteter vid LU, vilket skulle kunna tjäna som inspiration.

Inom ramen för uppdraget har utredningen också behandlat frågan om det finns förutsättningar att utveckla en samsyn inom Lunds Universitet vad gäller belöning av pedagogiska meriter som innebär att alla lärare får möjlighet och förutsättningar att erkännas och belönas för sina pedagogiska insatser.

Organisation för utredningen

Projektledare har varit Maria Larsson, pedagogisk utvecklare vid CED, som tillika har varit ensam utredare. Kontaktpersoner vid samtliga fakulteter, både de med och utan pedagogisk akademi, har varit engagerade i olika aktiviteter som knutit an till utredningens syfte. Aktiviteterna har arrangerats för att ta vara på de erfarenheter som redan finns och för att de fakulteter som inte har pedagogiska akademier skulle få ett så gott underlag som möjligt för att skapa sig en bild av sina respektive förutsättningar att inrätta sådana. De har också syftat till att dessa fakulteter skulle få tid och möjlighet att utbyta tankar med varandra över fakultetsgränserna. Aktiviteterna redovisas i bilaga 1.

Utredningen finansierades med 500 tkr av s.k. EQ11-medel. Avsikten var att skapa aktiviteter som skulle engagera såväl fakultetsledningar som olika nyckelpersoner med intresse för frågor om pedagogisk skicklighet så att förutsättningarna för att inrätta någon form av pedagogisk karriärväg skulle diskuteras och bli tydligare. Med en tydligare bild av förutsättningarna skulle man därefter kunna gå vidare och besluta om fortsatt arbete. Projektmedel för detta arbete erbjöds fakulteterna, men omfattningen av involverade personer och antalet aktiviteter har blivit mindre än förväntat. Därför har endast hälften av projektmedlen tagits i anspråk.

Rapportens upplägg

Rapporten vänder sig till ledamöter i Utbildningsnämnden som ett bidrag till uppdraget att arbeta med frågor som rör principer för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling. Den vänder sig också fakultetsledningarna, till den universitetsgemensamma förvaltningen och till andra anställda vid Lunds Universitet som vill få en samlad bild av hur de olika fakulteterna arbetar för att uppmärksamma och belöna pedagogisk skicklighet.

Den första delen ger en introduktion och en översikt av det nationella och internationella läget när det gäller förekomsten av pedagogiska meritssystem för lärare i högre utbildning. Del två redovisar läget inom Lunds universitet med utgångspunkt i nuläget samt utvecklingstankar för de fakulteter där det redan finns pedagogiska akademier. Del tre visar resultatet av diskussioner som inom ramen för utredningen tagits fram av de fyra fakulteter som eventuellt står inför att inrätta pedagogiska karriärvägar, samt en diskussion om ställningstaganden som Lunds Universitet måste göra när man arbetar vidare med att utveckla pedagogiska karriärvägar.

Bedömning och belöning av lärares pedagogiska skicklighet i högre utbildning – en översikt

Skickliga pedagogers betydelse för ett gott lärande hos studenter vid universitet och högskolor har lyfts fram på många håll (Magin, 1998; Ryegård, Apelgren, & Olsson, 2010; Trigwell & Shale, 2004). Sveriges Förenade Studentkårer presenterade i maj 2013 en rapport där de med underlag från forskning samt en enkät till medlemskårerna menar att: "[g]od pedagogik i högskolan är helt avgörande för hög utbildningskvalitet och en av de viktigaste kvalitetsfaktorerna i högskolan." De framhåller också att en förutsättning för god undervisning är att lärarna tillämpar en pedagogik avsedd för de studenter de möter (Sveriges förenade studentkårer, 2013, p. 4).

Det övergripande målet med inrättande av ett pedagogiskt meriterings- och belöningssystem är att ytterligare höja kvaliteten på utbildningarna genom att lyfta fram betydelsen av att fakultetens lärare är goda pedagoger med underbyggd och genomtänkt pedagogisk praktik. Pedagogisk skicklighet innefattar lärarens möte med studenten, men sträcker sig längre än så. Förmågan att kontinuerligt och systematiskt observera och analysera sin undervisning är också en minst lika stor och viktig del, liksom förmågan att använda erfarenheter och relevant högskolepedagogisk forskning för att utveckla sin undervisningspraktik (Magin, 1998; Olsson, Mårtensson, & Roxå, 2010). En annan viktig del är att läraren delar med sig av denna kunskap och på så sätt bidrar i det pedagogiska utvecklingsarbetet på olika nivåer i organisationen.

Det är en personlig merit för läraren att tillhöra en pedagogisk akademi, men det är också värdefullt för den institution där han eller hon undervisar. Institutioner med lärare som tillhör akademien bedöms ha bättre förutsättningar att genomföra god undervisning utifrån de perspektiv som kriterierna lyfter fram. Medlemmarna i akademien blir individuellt bedömda och belönade, men utgör också en grupp som var för sig eller tillsammans kan bidra till det pedagogiska utvecklingsarbetet på fakulteten och institutionen.

Att formulera kriterier för goda pedagogiska insatser och att också belöna dessa skulle kunna innebära en genomgående förändring av kulturen så att undervisning ses som en mer statusfylld uppgift inom akademien än idag. På vilket sätt pedagogiska akademier på lång sikt kommer att bidra till övergripande pedagogisk utveckling är fortfarande en öppen fråga, men incitament är viktiga när enskilda individer planerar sin karriär. Lindberg-Sand konstaterar i sin rapport om pedagogisk utveckling vid ekonomihögskolan i Lund: "Vad som [...] är fullt klart är att inrättande av en särskild pedagogisk befördran gör att unga akademiker på ett helt annat sätt än tidigare fokuserar hur de kan skaffa sig goda pedagogiska meriter" (Lindberg-Sand, 2013).

Den strategiska planen för LU lyfter fram att undervisningskvaliteten är viktig och i anställningsordningen får den pedagogiska skickligheten ett speciellt utrymme i den akademiska portföljen. På policynivån är man alltså tydlig, men det krävs också att policyn implementeras och blir konkret i den akademiska kulturen där läraren finns. Detta kräver målmedvetet arbete och uthållighet. I England, med policydokument som Higher Education framework på plats, pekar Cashmore, Cane & Cane (2013) på vikten av detta arbete och konstaterar: "What is rather less encouraging, however, is the evidence in the case studies in the report which points to the gap between policy and implementation. Teaching, it appears, all too often remains the junior partner to research. The problem, the reports suggests, is two-fold: an embedded culture in which teaching is perhaps undervalued in relation to research and the absence of robust criteria to measure excellence in teaching in contrast to those available of the measurement of research (for example, publication and grant income). Only when this culture changes and relevant criteria are articulated and accepted, will the true value of these new policies be realized and academics more focused on teaching be properly recognised side-by-side with research and researchers." (Cashmore, Cane, & Cane, 2013).

Det nationella läget

Inrättande av pedagogiska karriärvägar har blivit en allt viktigare fråga för många svenska lärosäten. Det finns inget samlat nationellt system, utan det har varit upp till varje lärosäte att skapa sina egna former, i de flesta fall kallade pedagogiska akademier. För att samla erfarenheter och skapa en nationell överblick, genomfördes under 2008/09 ett rikstäckande projekt med namnet "Strategisk utveckling av pedagogisk skicklighet". Tio lärosäten deltog, varav LU representerades av LTH. Projektet, samt olika perspektiv på pedagogisk skicklighet, redovisas i rapporten "Att belägga, bedöma och belöna pedagogisk skicklighet" (Ryegård et al., 2010). I slutdiskussionen pekar författarna på vikten av att det pedagogiska utvecklingsarbetet blir en strategisk satsning, till skillnad mot det arbete som idag till stor utsträckning beror på enskilda individers engagemang.

Som exempel på strategiska satsningar finns idag pedagogiska akademier vid drygt en tredjedel av Sveriges högskolor och universitet (Ryegård, 2013). I en nationell översikt av pedagogiska karriärvägar på Sveriges högskolor och universitet (Ryegård, 2013) konstateras att begreppet "pedagogisk akademi" används på ett varierat sätt. Däremot är en slags

normalisering på väg att växa fram angående hur skickliga och pedagogiskt medvetna lärare premieras genom pedagogiska karriärvägar.

De flesta lärosäten i Sverige med pedagogiska akademier har ett universitetsgemensamt system med samma bedömningskriterier och bedömningsprocess för hela organisationen. Göteborgs universitet är ett sådant exempel och det senast tillkomna lärosätet där man beslutat om att införa ett centralt belöningssystem för ”Excellenta lärare” (Göteborgs universitets utbildningsnämnd beslut 2014-06-23). Andra lärosäten med centrala system är Umeå universitet, Örebro universitet, Mälardalens Högskola och högskolan i Kristianstad. Men det finns också andra sätt att organisera pedagogiska belöningssystem. Vid Uppsala universitet har man i anställningsordningen infört titeln ”Excellent lärare”, men lämnar sedan över till respektive fakultet att formulera bedömningskriterier och att ansvara för bedömningsprocessen i enlighet med centrala riktlinjer (Uppsala universitets riktlinjer för antagning av excellent lärare, 2012). Lunds Universitet skiljer sig mot alla andra system genom att inte alla lärare har tillgång till en pedagogisk karriärväg; det beror på vilken fakultet man tillhör. Spännvidden sträcker sig från en väl etablerad pedagogisk akademi med drygt hundra medlemmar (LTH) till fakulteter som inte har något system alls för att särskilt belöna pedagogisk skicklighet.

Det internationella läget

Inom U21 uppmärksammas frågan om vilken roll pedagogisk skicklighet spelar när det gäller tillsättning av tjänster, befordran och kompetensutveckling. Vid U21 Educational Innovation Conference den 22-24 oktober 2014 diskuterades de olika sätt som lärosätena skriver fram vikten av pedagogisk skicklighet i policy-dokument och vilka organisatoriska strukturer som finns för att erkänna vikten av pedagogisk skicklighet (Aitken & Tatebe, 2014). Det konstateras att forskning vid de medverkande lärosätena generellt sett är mer statusfyllt än undervisning och att forskningsmeriter väger tyngre än undervisningsmeriter i anställnings- och befordringsärenden. Kartläggningen av lärosätena i U21 syftade till att visa på olika sätt att lyfta fram undervisningens viktiga roll vid forskningsintensiva universitet samt att få syn på eventuella samverkansområden vad gäller dessa frågor. I rapporten lyfts den pedagogiska akademien vid LU och Lunds Tekniska Högskola fram som ett gott exempel på hur pedagogisk skicklighet kan belönas.

Internationellt har olika former av pedagogiska meriteringssystem utvecklats (Gunn & Fisk, 2013). Dessa är inte i huvudsak lärosätesbaserade system, utan system på nationell nivå. Exempelvis i Storbritannien finns UK Higher Education Professional Standards Framework som är ett nationellt ramverk med kriterier och rekommendationer för institutioner och lärare inom högre utbildning¹. Syftet är att det ska kunna användas för såväl enskilda individer som institutioner för att höja utbildningens kvalitet och erkänna pedagogisk excellens. I Australien finns Australian University Teaching Criteria and Standards Framework², ett utvecklingsarbete som bygger på Australian and New Zealand universities' indicator and evidence requirements. De innehåller kriterier för anställning, befordran, löpande bedömningar och även för pedagogiska priser. Systemet har en vetenskaplig bas och har provats vid utvalda universitet i Australien 2013. Man antar att fler lärosäten kommer att ansluta sig.

¹ <https://www.heacademy.ac.uk/professional-recognition/uk-professional-standards-framework-ukpsf>

² <http://uniteachingcriteria.edu.au>

Som exempel från våra grannländer kan nämnas att Helsingfors universitet år 2012 fattade beslut om att inrätta en ”Teaching academy”, Academia Magistrorum³, för att lyfta fram vikten av god undervisning, och vid Köpenhamns universitet finns långtgående planer för att inrätta en pedagogisk akademi. Representanter från Köpenhamns universitet har vid ett flertal tillfällen använt Centre for Educational Development vid LU och Genombrottet vid LTH som diskussionspartners. Den 20 augusti 2013 anordnades ett gemensamt seminarium på CED i Lund där pedagogiska utvecklare på CED, en grupp om cirka tio personer från Köpenhamns universitet samt representanter för samtliga fakulteter vid LU utom Juridiska fakulteten diskuterade pedagogiska karriärvägar. Det blev starten för arbetet med denna utredning.

Bedömning och belöning av lärares pedagogiska skicklighet vid Lunds universitet

Bakgrund och nulägesbeskrivning

Lunds Universitet har tagit beslut om att i ärenden som gäller anställning och befordran från och med 2013-07-01 begära in en akademisk meritportfölj av den sökande. En pedagogisk portfölj ska utgöra en del av denna. Utformningen av den pedagogiska portföljen kan variera beroende av varje fakultets behov och önskemål, men det står också att läsa i beslutet att ”Strukturen i den pedagogiska portföljen bör återspegla den struktur som återfinns i fakultetens Excellent Teaching Practice-portfölj eller pedagogiska akademi i de fall sådan existerar.” (Dnr. PE 2013/34). Enligt instruktionerna ska den sökande visa sina pedagogiska meriter inom fyra kriterieområden:

- Fokus på studenternas lärande
- Utveckling över tid
- Ett reflekterande förhållningssätt
- Den pedagogiska skicklighetens karaktär

Dessa fyra kriterieområden kan ges olika tyngd beroende på vilken typ av anställning, anställningsprofil eller befordran det är frågan om. Detta kan sägas visa en samsyn vad gäller vad som bedöms och värderas när det gäller den pedagogiska skickligheten för samtliga läraranställningar och vid samtliga fakulteter, liksom det finns en samsyn om kriterier för den vetenskapliga/konstnärliga meritportföljen och meritportföljen för ledarskap och administration samt portföljen för samverkan med det omgivande samhället, innovation och entreprenörskap.

Vid Lunds Universitet finns ingen universitetsgemensam samordning vad gäller pedagogiska karriärvägar där det sker speciell bedömning och belöning av pedagogisk skicklighet. Här har på eget initiativ fyra fakulteter inrättat pedagogiska akademier, medan fyra fakulteter inte tagit detta steg. Dock finns ett beslut från Universitetsstyrelsen daterat 23-24/9 2005 som behandlar denna fråga och vänder sig till samtliga åtta fakulteter:

”Styrelsen beslutar således att uppdra till fakultetsområdena i samråd med rektor att låta ta fram pedagogiska utvecklingsplaner för respektive område innefattande bl a pedagogisk kompetensutveckling, både individuell och kollektiv, *utveckling av ett belöningsystem för goda pedagogiska insatser*, tillskapande av arenor för avancerad pedagogisk diskussion och genomförande av strategier för återkoppling på pedagogisk verksamhet.” (min kursivering). I universitetets handlingsplan för kvalitetsarbete gällande utbildning på grundnivå och

³ http://www.helsinki.fi/yty/english/Teachers%20Academy_2012.pdf

avancerad nivå 2009-2010 (Dnr LS 2009/221), tas pedagogiska belöningsystem upp i ett nytt beslut: ”Belöningsystem och pedagogiska akademier inrättas 2009 och 2010, vilka visar att det lönar sig att satsa tid på att utveckla den egna lärarrollen och undervisningen.”

Ett annat sätt att uppmärksamma goda pedagoger vid universitetet har sedan 1980-talet varit att dela ut pedagogiska priser. Lärare har nominerats av andra (kollega eller chef), och att bli mottagare av priset har inneburit ett lönepåslag samt ett resestipendium. Detta innebär att det vid vissa fakulteter har funnits två olika sätt att belöna pedagogiska insatser och relationen mellan dem har inte uppmärksammats. Rektor beslutade den 3 oktober 2013 att göra en särskild översyn av utdelningen av pedagogiska priser (Dnr PE2013/266) vilket resulterade i att rektor beslutade att universitetets pedagogiska priser inte skulle delas ut under 2014. Skälet var att nomineringarna under flera år minskat till en mycket låg nivå. Studentkårernas pris kvarstår och det har inte påbörjats någon utredning om universitetets egna priser.

Under det senaste decenniet har fyra fakulteter vid Lunds Universitet inrättat pedagogiska akademier: Lunds Tekniska Högskola, Naturvetenskapliga fakulteten, Medicinska fakulteten och Samhällsvetenskapliga fakulteten. LTH föregick de centrala initiativen vid LU och införde en pedagogisk akademi redan 2002 (Olsson & Roxå, 2012). Den var den första av sitt slag i Sverige och deras modell har spridits såväl nationellt (Ryegård et al., 2010) som internationellt. En studie vid LTH som undersökte sambandet mellan kursvärderingar och lärare med ETP-titel visar att kurser med ansvarig lärare som har ETP-titeln generellt får bättre resultat i kursvärderingar än de som ges av lärare utan titel (Borell & Andersson, 2014; Borell, Andersson, Alveteg, & Roxå, 2008). Resultaten pekar på att den pedagogiska akademien belönar de kvaliteter som framhålls som väsentliga i kursvärderingarna och att enskilda lärares insatser har haft genomslag på institutions/fakultetsnivå.

Nedan följer en kort beskrivning av de fyra fakulteter vid LU som idag har en pedagogisk akademi. Under året har samtal förts med representanter för samtliga fyra akademier, där man har försökt formulera sina utmaningar och planerade utvecklingsarbete. Avsnittet avslutas med en sammanfattning av Lunds universitets studentkårers skrivelse om hur de ser på vikten av att pedagogisk skicklighet uppmärksammas och belönas.

Lunds Tekniska Högskola

Den pedagogiska akademien vid LTH inrättades år 2002. Till och med år 2014 har 110 personer utnämnts till Excellent Teaching Practitioner (ETP) och därmed blivit medlemmar i akademien.

LTH inbjuder sina lärare (ej doktorander) att ansöka om att få sina pedagogiska meriter bedömda och bli antagna till den Pedagogiska Akademien. Antalet medlemmar är inte begränsat; varje lärare som uppnår de kriterier som uppställts kan antas. Antagna lärare erhåller den pedagogiska kompetensgraden ETP och en löneökning. Dessutom erhåller de institutioner där dessa lärare verkar en ökad tilldelning av fakulteten för att bland annat täcka den ökade lönekostnaden.

Den sökande skall redovisa hur han eller hon över tid, medvetet och systematiskt, strävat efter att utveckla studenternas lärande i det egna ämnet samt hur han eller hon verkat för att göra de egna erfarenheterna av detta pedagogiska arbete tillgängliga för andra. Den sökande skall även kunna problematisera och reflektera kring sina pedagogiska handlingar med hjälp av

litteratur och andra källor och redovisa hur han eller hon med hjälp av dessa utvecklat sitt tänkande kring lärande och undervisning i relation till tre kriterieområden⁴:

- Fokus på studenternas lärande
- En klar utveckling över tid
- Ett forskande förhållningssätt

Förutom bedömning av det skriftliga underlaget sker också en intervju.

Den sökandes meriter bedöms av en grupp lärare (bedömargruppen). Till bedömare kan den utses som själv innehar ETP och som genomgått särskild utbildning. Bedömarna utses av Karriärnämnd LTH som har ett övergripande ansvar för ETP-processen och fördelar arbete till bedömargruppen. I nämnden ingår lärarrepresentanter och studenter. Bedömargruppen lämnar rekommendation till nämnden om bifall eller avslag på ansökan.

Bedömningen vid LTH är intern, medan det vid andra fakulteter och lärosäten kan förekomma en mer eller mindre extern bedömningsprocess med externa sakkunniga. Det finns för- och nackdelar med olika bedömningsstrategier, men här ser man den pedagogiska akademien som ett medel i en systematisk pedagogisk utveckling av fakultetens pedagogiska kompetens och undervisningskvalitet. Genom en intern process behåller man kontroll över processen och kan på så sätt påverka utvecklingen på ett sätt som försvåras av individuella externa bedömningar, menar man.

Den Pedagogiska Akademin har haft stor betydelse för rekrytering och speciellt befordran av lärare. Officiella anställningsdokument har skrivits och vidareutvecklats med hjälp av lärdomar från arbetet med akademien och många lärare ansöker om ETP som ett medvetet steg i sin karriärplanering, med målet att befordras till professor.

Utmaningar/pågående revidering eller förändringsarbete vid LTH

LTH har valt relativt övergripande kriterier. Man menar att en fördel med detta, jämfört med system med fler och mer detaljerat utformade kriterier, är att risken minskar att sökande lämnar in alltför kvantitativt utformade portföljer. Det är väsentligt att sökande uppvisar en utvecklad förmåga att kvalitativt reflektera kring sin praktiska pedagogiska verksamhet.

LTH har inte förändrat sina kriterier sedan 2006. Samtidigt har det skett en gradvis och kontinuerlig utveckling av uttolkningen av kriterierna och därmed bedömningen av portföljerna, och detta diskuteras i bedömargruppen. Framför allt har den pedagogiska praktiken, och hur medveten och reflekterad denna är, blivit än mer central i bedömningsprocessen, konstaterar man. Den pedagogiska praktiken omfattar även utbildning på forskarnivå. Även inom detta område har det skett en grav utveckling kring bedömningen under senare år. Det finns sökande som erhållit ETP och som till allra största delen meriterat sig genom en aktiv och medveten pedagogisk verksamhet inom forskarutbildningen.

En viktig aspekt, som kanske inte uttryckligt framgår ur LTHs kriterier, är vikten av ämnets betydelse. Ämneskunskaper är på sitt sätt självskrivna, men ämnesdidaktiska kunskaper och erfarenheter är avgörande för en framgångsrik undervisning. Det finns planer på att revidera kriterierna så att undervisningsämnet tydliggörs bättre.

⁴ <http://www.lth.se/genombrottet/lths-pedagogiska-akademi/>

Naturvetenskapliga fakulteten

År 2003 inrättades en pedagogisk akademi vid Naturvetenskapliga fakulteten, baserad på LTH:s modell. Den består i nuläget av 14 verksamma lärare. Ytterligare sju personer som tidigare blivit utnämnda arbetar inte kvar vid fakulteten.

Underlagen som läraren lämnar in för bedömning överensstämmer med LTHs direktiv, liksom de kriterier som används för att bedöma pedagogisk skicklighet. Den skriftliga ansökan kompletteras med en intervju. En speciell ETP-nämnd har ett övergripande ansvar för bedömningsprocessen och beslutar om vilka som uppfyller kraven för att bli medlemmar i naturvetenskapliga fakultetens pedagogiska akademi. I ETP-nämnden ingår prodekan för utbildning på grundnivå och avancerad nivå, ordförande för lärarförslagsnämnden, två lärare och två studenter. Antalet medlemmar i den pedagogiska akademien är inte begränsat; varje lärare som uppnår de kriterier som uppställts kan antas. Alla antagna lärare erhåller den pedagogiska kompetensgraden *Excellent Teaching Practitioner (ETP)* och en löneökning⁵.

Utmaningar/pågående revidering eller förändringsarbete vid Naturvetenskapliga fakulteten

Synligheten av akademien är en sak som Naturvetenskapliga fakulteten vill arbeta med framöver, både att visa vilka som är utnämnda EPT-lärare men också för att få fler intresserade att söka. Ett problem som har lyfts fram är att den allmänna åsikten bland fakultetens lärare är att det är så svårt att bli antagen att många inte ens försöker. Här ser man att de utnämnda lärarna har en viktig uppgift att fylla genom att kunna vara diskussionspartners till dem som överväger att söka.

En annan fråga som diskuteras är hur man ska kunna ta tillvara den kompetens som har bedömts och värdesatts så att fakulteten/institutionen kan ta tillvara den i pedagogiskt utvecklingsarbete, inte bara i den kurs eller det ämne där den belönade läraren är verksam till vardags.

Fakulteten står inför att formulera sin nya pedagogiska utvecklingsplan och i det arbetet ingår att bestämma mål och åtgärder. Detta arbete kommer delvis att göras inom den pedagogiska akademien.

Medicinska fakulteten

Medicinska fakultetens pedagogiska akademi inrättades år 2008. Den består i nuläget av 13 medlemmar, och hittills har ingen titel funnits för de utnämnda lärarna. Antagningen till den pedagogiska akademien har varit vilande under 2013 och 2014 på grund av att man önskade utvärdera verksamheten och utreda möjligheterna att göra vissa förändringar (se nedan).

Antalet medlemmar i den pedagogiska akademien är inte begränsat, utan varje lärare som uppnår de kriterier som uppställts kan antas. I 2008 års modell grundades bedömningen inför antagning till den pedagogiska akademien på hur den sökande i sin pedagogiska portfölj kan visa exempel på hur han/hon arbetat i förhållande till fyra kriterieområden:

- Formell högskolepedagogisk utbildning
- Studenternas lärande i centrum
- Utveckling av den pedagogiska skickligheten
- Ett vetenskapligt förhållningssätt till lärande, undervisning och utbildning

⁵ <http://www.naturvetenskap.lu.se/anstalld/utbildning-och-forskning/hogskolepedagogisk-utbildning/ansok-om-att-bli-etp-larare>

Kriterieområdena liknade dem som används vid LTH och Naturvetenskapliga fakulteten, men skiljde sig väsentligt på en punkt. Den formella högskolepedagogiska utbildningen är ett krav här, och detta krav har man behållit i akademien när den återupptar sin verksamhet under 2015.

Bedömning och förslag till beslut har hittills hanterats av lärarförslagsnämnden som också utsett sakkunniga. Dekanus fattar beslut om antagning. Den sökande skall ha en definierad anknytning till Medicinska fakulteten, till exempel genom en tillsvidareanställning eller ett längre visstidsförordnande vid fakulteten alternativt inom Region Skåne, samt ha visat djupt engagemang i fakultetens utbildningsverksamhet. Ansökan skulle innehålla en pedagogiskt inriktad reflektion om cirka 10 sidor med lämpligt CV (pedagogik, forskning, tredje uppgiften) som bilagor. Någon intervju med den sökande gjordes inte tidigare, men detta har ändrats (se nedan).

Utmaningar/pågående revidering eller förändringsarbete vid Medicinska fakulteten

Under 2014 utreddes möjligheterna att skapa en nämnd motsvarande docenturnämnden för hantering av ansökningar till den pedagogiska akademien (Dnr M2013/878). Utredningen föreslog att en sådan nämnd inrättas samt att en titel (Excellent Teaching Practitioner, ETP) införs. En rad andra förslag till förändringar togs också upp inom ramen för utredningen. Till exempel föreslogs att samtliga lärar- och studeranderepresentanter som ska ingå i bedömargruppen ska genomgå utbildning för sitt uppdrag. Utredningen föreslog också att, i likhet med docenturen, det krävs att den sökande är disputerad för att kunna erhålla titeln ETP. Detta skiljer sig från de övriga tre fakulteternas pedagogiska akademier vid LU där detta krav inte finns.

Fakultetsstyrelsen beslutade 2014-12-10 (§118) i enlighet med förslaget. De nya kriterierna har stora likheter med LTH, men man har också inspirerats av de kriterier som används vid Samhällsvetenskapliga fakulteten. Man beslutade också att ansökan till akademien ska kompletteras med en intervju och ska tillstyrkas av prefekt. Antagningen till den pedagogiska akademien ska återupptas 2015.

Samhällsvetenskapliga fakulteten

Samhällsvetenskapliga fakulteten inledde sin verksamhet år 2011 och är den senast inrättade pedagogiska akademien vid LU. Här har man kriterier för den pedagogiska karriärvägen i två steg: Meriterad lärare (*Qualified Teaching Practitioner, QTP*) och Excellent lärare (*Excellent Teaching Practitioner, ETP*). ETP-kompetensen jämförs med docentkompetens och ger en motsvarande löneförhöjning. QTP-kompetensen ger hälften av denna höjning. År 2014 bestod akademien av 40 medlemmar (16 QTP och 24 ETP). Antalet medlemmar är inte begränsat; varje lärare som uppnår de kriterier som uppställts för de respektive stegen kan antas.

Den som är tillsvidareanställd inom fakulteten kan ansöka om bedömning av sin pedagogiska skicklighet till den pedagogiska akademien. Bedömningsunderlaget är en skriftlig pedagogisk portfölj samt en intervju. Den meriterade läraren (QTP) ska i sin pedagogiska portfölj visa:

- 1) Ett förhållningssätt som främjar studenternas lärande
- 2) Vetenskaplig förankring och vetenskapligt förhållningssätt som speglar bredd och djup i ämnet
- 3) Undervisningsskicklighet och engagemang
- 4) Helhetssyn och samverkan
- 5) Kontinuerlig reflektion och utveckling utifrån kunskap om undervisning och lärande

Den excellenta läraren (ETP) ska visa progression inom 1-5 ovan samt:

- 6) Skicklighet i att leda, organisera och reflektera över pedagogisk utveckling
- 7) Förmåga att skapa kreativa dialoger inom och mellan olika ämnen och med det omgivande samhället

Ansökan behandlas av en särskilt utsedd bedömargrupp. Den består av lärare från samhällsvetenskapliga fakultetens pedagogiska akademi, som själva har utnämnts till excellenta lärare (ETP). Därutöver ingår en pedagogiskt sakkunnig extern bedömare. Akademiens arbete leds av en ordförande som bistås av en sekreterare. Dekanens/vicedekanens ansvar för utbildningen inom fakulteten omfattar även den pedagogiska akademien. Beslut om utnämning till akademien fattas av fakultetsstyrelsen⁶.

Värt att notera är studentinflytandet i bedömningsprocessen, som skiljer sig från de andra tre fakulteterna vid LU. Studenterna hade från början ett betydande inflytande i arbetet med att ta fram de kriterier för pedagogisk skicklighet som ligger till grund för bedömningen. De hade även ett formellt inflytande över själva utnämningens beslut i kraft av sin garanterade representation i fakultetens styrelse. Detta formella inflytande har nu kommit att kompletteras med att studenterna också är remissinstans och har yttranderätt i bedömningsgruppens beredning av utnämningens ärenden och på så sätt får de möjlighet att lämna synpunkter tidigt i beredningsprocessen (Badersten, 2014). Både fakulteten och studenterna var mycket nöjda med bedömningsprocessen 2014 och man kommer att fortsätta med denna ordning framöver.

Utmaningar/pågående revidering eller förändringsarbete vid Samhällsvetenskapliga fakulteten

Medlemmar i den pedagogiska akademien vid Samhällsvetenskapliga fakulteten har under hösten 2014 i första hand diskuterat frågor kring bedömning. Det är svårt att bedöma pedagogisk skicklighet baserad på ett skriftligt underlag, menar man, och de flesta bedömare är dessutom nya i rollen. Intervjun är ett viktigt komplement, men man känner att bedömning är ett område som man vill arbeta vidare med. Som en konsekvens av höstens diskussioner har tydligare instruktioner tagits fram som ett stöd till både de sökande och bedömarna. En arbetsgrupp tillsatt av fakultetsstyrelsen ska utvärdera detta.

Erfarenheter från förarbetet samt de första årens arbete med den pedagogiska akademien vid Samhällsvetenskapliga fakulteten finns att läsa i Badersten (2014). Texten tar upp många frågor som man tvingades att ta ställning till, och resonemangen kan vara till stor hjälp för andra som står inför ett liknande arbete.

Akademien har också påbörjat en diskussion om de två meriteringsstegen och en eventuell förändring som skulle innebära att alla först söker till meriterad lärare (QTP) och senare i karriären till excellent lärare (ETP). Något beslut om detta är ännu inte taget.

En fråga som också diskuteras är hur man ska kunna ta tillvara den kompetens som man har bedömt och värdesatt så att fakulteten/institutionen kan få nytta av den. Ambitionen från akademiens ordförande är att försöka integrera den pedagogiska akademien mer med övrig verksamhet. Frågan finns nu på agendan i fakultetens nya strategi för utbildningen på grund- och avancerad nivå samt i handlingsplanen som är kopplad till denna.

⁶ <http://www.sam.lu.se/om-fakulteten/fakta-och-siffror/pedagogisk-akademi>

Studenternas röst

Inom ramen för utredningen togs kontakter med Lunds universitets studentkårer (LUS). De har ett stort engagemang i frågor som rör utbildningens kvalitet och framhåller i en skrivelse till projektledaren att man önskar att Lunds universitet intensifierar sitt arbete med att öka den vikt som tillmäts pedagogisk kompetens (se bilaga 2). I detta arbete menar man att en av de centrala frågorna är inrättandet av pedagogiska akademier.

LUS vill i första hand framhäva tre aspekter när det gäller hur en pedagogisk akademi skall fungera. En välfungerande pedagogisk akademi måste, menar man;

- ha ett väl fungerande studentinflytande
- vara kopplad till högskolepedagogisk utbildning samt
- vara kopplad till det strategiska utbildningsarbetet vid fakulteten

LUS menar också i sin skrivelse att Lunds Universitet som helhet måste intensifiera sitt arbete med pedagogiska meriteringssystem och erbjuda samtliga lärare lika möjligheter att meritera sig pedagogiskt.

Sammanfattning

Fyra fakulteter vid LU har idag pedagogiska akademier: Lunds Tekniska Högskola, Naturvetenskapliga fakulteten, Medicinska fakulteten och Samhällsvetenskapliga fakulteten. De är delvis organiserade på olika sätt vid respektive fakultet, men stora likheter finns vad gäller bedömningskriterier och bedömningsprocess. Grunden för att kunna få en utnämning till samtliga av de pedagogiska akademierna vid LU är att man ansöker med hjälp av en pedagogisk portfölj bestående av en reflekterande text med tillhörande bilagor, samt ett CV. Ansökan kompletteras med en intervju. Som stöd för enskilda lärare att utveckla den pedagogiska portföljen finns workshops och kurser som anordnas av CED, MedCUL och av Genombrottet (LTH). Utnämningen medför en löneförhöjning. I tabell 1 visas en sammanfattning över likheter och skillnader på ett antal punkter gällande de pedagogiska akademierna.

	LTH	N fak	M fak	S fak
Antal medlemmar	110	14	13	40
Vem får söka?	Läraranställning (visstid och tillsvidare).	Läraranställning (visstid och tillsvidare).	Disputerad. Tillsvidareanställning eller ett längre visstidsförordnande vid fakulteten/Region Skåne samt ha visat djupt engagemang i fakultetens utbildningsverksamhet.	Tillsvidareanställning.
Krav på HP-utbildning	-	-	5 veckor	5 veckor/motsvarande
Underlag för bedömning	CV, ped. portfölj och intervju	CV, ped. portfölj och intervju	CV, ped. portfölj och intervju	CV, ped. portfölj och intervju
Bedömningsgrupp	Bedömargrupp bestående av lärare från LTH:s pedagogiska akademi (ETP) som genomgått särskild utbildning.	ETP-nämnd bestående av prodekan för utbildning på grundnivå och avancerad nivå, ordförande för lärarförslagsnämnden, två lärare och två studenter.	ETP-nämnd bestående av prodekanus eller den vicedekanus med ansvar för utbildning på grund- och avancerad nivå (ordf.), tre lärarrepresentanter och två studentrepresentanter som genomgått särskild utbildning.	Bedömargrupp bestående av lärare från s- fak pedagogiska akademi (ETP).
Extern bedömare i bedömargruppen	Nej	Nej	Ja	Ja
Beslutsfattande organ	Karriärnämnd LTH	ETP-nämnd	Dekanus	Fakultetsstyrelsen
Titel	ETP	ETP	ETP	QTP och ETP
Löneförhöjning	Ja	Ja	Ja	Ja

Tabell 1. Jämförelse mellan de pedagogiska akademierna vid Lunds Universitet

Pedagogiska akademien vid Samhällsvetenskapliga fakulteten skiljer sig ifrån övriga tre genom att ha två nivåer som man som lärare kan kvalificera sig för. Där övriga tre fakulteter har en enda nivå som benämns Excellent Teaching Practitioner (ETP), har Samhällsvetenskapliga fakulteten två nivåer: Qualified Teaching Practitioner (QTP) och Excellent Teaching Practitioner (ETP). Den andra nivån lyfter fram meriter som har att göra med pedagogiskt ledarskap där insatserna går utanför det egna undervisningssammanhanget.

Vid LTH har man tidigare haft en speciell ETP-nämnd som har beslutat om utnämningar till den pedagogiska akademien, men sedan två år tillbaka ligger detta arbete i Karriärnämnd LTH, en nämnd som även ansvarar för docentutnämningar och befordringar. Detta beror på, menar man, att det nu över lag finns så hög kompetens vad gäller att bedöma pedagogisk skicklighet att det inte behövs en särskild nämnd för detta. I starten år 2002 menade man däremot att det var viktigt att det fanns en särskild nämnd, eftersom man ansåg att ETP-bedömningar med fokus på pedagogisk skicklighet annars hade kommit i skymundan för docent- och befordringsärenden.

Medicinska fakulteten hade tidigare inte en titel för de utnämnda lärarna och använde den ordinarie lärarförslagsnämnden för bedömningsarbetet. Detta har ändrats genom nyligen fattat beslut så att det nu ska inrättas en speciell nämnd för bedömningsuppdraget och att utnämnda

lärare får titeln ETP. Man har således gått mot en harmonisering med de andra tre fakulteternas modell genom att ge utnämnda lärare en titel. Medicinska fakulteten skiljer sig dock från de andra tre fakulteterna vad gäller vem som är behörig att söka till den pedagogiska akademien. Här kräver man att den sökande ska vara disputerad, medan det i de tre övriga fallen gäller att man ska ha en läraranställning. Det innebär att man vid LTH, N- och S-fakulteterna även kan söka utan att vara disputerad. Vi S-fakulteten ska den sökande inneha en tillsvidareanställning.

Vad gäller kraven för att ha genomgått högskolepedagogisk utbildning skiljer de sig mellan de olika fakulteterna. Det krävs inga formella kurser för de sökande vid LTH och Naturvetenskapliga fakulteten, och det nämns inga motsvarandekrav. Samhällsvetenskapliga fakulteten anger att den sökande ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst fem veckor eller på annat sätt inhämtat motsvarande kunskaper, och vid Medicinska fakulteten krävs att den sökande skall ha genomgått högskolepedagogisk utbildning i den omfattning som krävs för erhållande av universitetslektorat (för närvarande fem veckor).

En gemensam fråga som alla fakulteter tar upp på ett eller annat sätt rör vilken verksamhet som kan knytas till akademiens medlemmar. En docentutnämning innebär möjliga nya uppdrag i till exempel forskarutbildningen och till ökat inflytande i den vetenskapliga kulturen, men ännu så länge har inte liknande möjligheter för ETP-lärare skapats.

Det är stor skillnad när det gäller antalet utnämnda lärare vid de olika fakulteterna. En orsak skulle kunna vara antalet år som akademien har funnits, men så visar sig inte vara fallet. LTH som inrättade sin akademi år 2002 har idag störst antal medlemmar, 110 personer. Naturvetenskapliga fakulteten som startade år 2003 har 14 medlemmar, Medicinska fakulteten har sedan starten år 2008 13 medlemmar och Samhällsvetenskapliga fakulteten 40 medlemmar sedan deras akademi inrättades år 2011.

Förutsättningar för de fakulteter som ännu inte har en pedagogisk akademi eller motsvarande att inrätta en pedagogisk karriärväg

Under vårterminen 2014 träffade projektledaren i samtal representanter för de fyra fakulteter vid LU som inte har någon pedagogisk akademi (Ekonomihögskolan, Juridiska fakulteten, Humanistiska och Teologiska fakulteterna samt Konstnärlig fakultet). Syftet var att skapa en bild av hur aktuell frågan om pedagogiska karriärvägar var och i vilken mån man arbetat med den fram till idag.

Senare, under vår- och hösttermin 2014, har representanter för de Humanistiska och teologiska fakulteterna, Konstnärliga fakulteten samt Ekonomihögskolan träffats (se bilaga 1) för att vidare diskutera respektive fakultets förutsättningar att inrätta en pedagogisk karriärväg i form av att ge lärarna möjlighet att söka inträde i en pedagogisk akademi. Projektledaren har varit sammankallande. Möjlighet att få medel till ytterligare aktiviteter inom ramen för projektet erbjöds, men ingen av fakulteterna tog denna. Aktiviteterna begränsades till gemensamma möten med fakulteternas representanter samt till projektledarens medverkan vid enstaka möten med grupper vid Humanistiska och Teologiska fakulteterna och Konstnärlig fakultet.

Juridiska fakulteten valde att inte medverka vid de gemensamma mötena. Istället har en konversation med e-post skett.

Nedan följer en redogörelse för hur var och en av fakulteterna ser på sina förutsättningar för att inrätta en form av pedagogisk karriärväg.

Humanistiska och teologiska fakulteterna

HT-fakulteternas grundutbildningsnämnd gav 2013 sin högskolepedagogiska referensgrupp i uppdrag att utreda hur ett meriteringssystem för lärare vid HT-fakulteterna skulle kunna utformas, till exempel genom inrättandet av en pedagogisk akademi. Ännu finns inget förankrat förslag, men diskussionen är levande. Fakulteten arbetar vidare med frågan och kommer diskutera den med den nya fakultetsledningen som tillträdde i januari 2015.

Konstnärliga fakulteten

Vid den konstnärliga fakulteten anser man att undervisningen värderas högt och att många lärare har ett stort engagemang i undervisningen. Det vore därför värdefullt att kunna lyfta fram särskilt skickliga pedagoger med en speciell karriärväg för att göra detta synligt. Det förslag som diskuterats vid fakulteten har följande upplägg:

Antalet lärare är relativt litet jämfört med andra fakulteter, och man anser att det är rimligt att utlysa meritering till en pedagogisk akademi vartannat år. Det år som utlysningen inte görs erbjuds en högskolepedagogisk kurs med namnet "Läraryrollen i utveckling".

För att få söka inträde i den pedagogiska akademien tänker man sig att genomgången kurs "Läraryrollen i utveckling" ska vara ett grundkrav. Både lärare med timanställningar och fast anställda ska kunna söka. Externa bedömare från andra lärosäten och möjligtvis från andra konstnärliga discipliner ska engageras.

Till den pedagogiska akademien ska man kunna söka i två steg: Särskilt meriterad lärare och Excellent lärare.

För Särskilt meriterad lärare är kraven minst fem anställningsår som lärare på grund- och/eller avancerad nivå. Den sökande ska redovisa sin pedagogiska portfölj samt ett arbete inom det högskolepedagogiska området med inriktning mot vetenskapligt och/ eller konstnärligt arbete.

För det högskolepedagogiska arbetet finns två spår att välja mellan:

1. Peer reviewed vetenskaplig artikel på 7000 ord med fokus i lärarskapet.
2. Arrangera en master class, som bedöms av externa bedömare som sedan offentliggörs på institutionens hemsida som undervisningsmaterial + en reflekterande kortare artikel kring detta på ca 3000-4000 ord publicerad i till exempel en egen pedagogisk skriftserie som startas vid Lunds universitet eller annan pedagogisk tidskrift.

För Excellent lärare är kraven minst tio anställningsår som lärare på grund- och/eller avancerad/ forskarnivå. Ett krav är också att sökande tidigare bedömts uppnå "särskilt meriterad lärare". Det ska finnas en övergripande ambition att summera och lämna vidare till nästa generations lärare. Han eller hon ska redovisa sin ytterligare utvecklade pedagogiska portfölj och ett fördjupat arbete inom det högskolepedagogiska området med inriktning mot vetenskapligt och/ eller konstnärligt arbete.

För det högskolepedagogiska arbetet finns två spår att välja mellan:

1. Peer reviewed vetenskaplig artikel på 7000 ord.
2. Arrangera en master class, som bedöms av externa bedömare som sedan offentliggörs på institutionens hemsida som undervisningsmaterial + en reflekterande kortare artikel kring detta på ca 3000-4000 ord publicerad i till exempel en egen pedagogisk skriftserie som startas vid Lunds universitet eller annan pedagogisk tidskrift.

Antagna på nivån ”Excellent lärare” ska verka som mentor till nyanställda och bidra i de högskolepedagogiska kurserna med sin spetkompetens.

Istället för den typiska löneförhöjningen föreslås ett resestipendium (engångsbelopp) till ökad internationell mobilitet, där man med bibehållen lön kan tillbringa cirka två veckor utomlands på annat lärosäte och institution. Fakulteten ska då sörja för att texter och dylikt bli översatta till engelska, så att material till master class eller föreläsning lättare kan förberedas.

Ekonomihögskolan

Vid Ekonomihögskolan har frågor om pedagogisk skicklighet kommit att diskuteras och värderas inom ramen för de internationella ackrediteringssystem som man har och i framtiden vill kvalificera sig för (EQUIS⁷ och AACSB⁸). Om en pedagogisk karriärväg skulle skapas, till exempel genom att inrätta en pedagogisk akademi, är det troligt att den skulle likna de akademier som redan finns vid LU, framför allt vad gäller utlysning- och antagningsprocessen, men även till viss del bedömningskriterierna. En nivå, med benämningen Excellent Teaching Practitioner, anser man vore mest lämpligt med tanke på att den är den mest vedertagna.

Utlysning skulle kunna ske en gång per år. Man tänker sig att antalet sökande möjligen skulle begränsas, i huvudsak med anledning av de kostnader som det innebär om man går på övriga akademiers linje och ger löneförhöjning för dem som får utnämning.

Juridiska fakulteten

Vid Juridiska fakulteten är intresset för att inrätta en särskild pedagogisk karriärväg svalt. Argumenten mot att skapa en pedagogisk akademi eller motsvarande är många. Huvudargumentet är att man anser att man redan idag erkänner pedagogisk skicklighet i docenturbedömningen och att det därför inte behövs ett särskilt system där god undervisning belönas (se riktlinjer för antagning som docent⁹). Under rubriken ”Behörighets- och bedömningsgrunder” finns kravet på pedagogisk skicklighet formulerat som ”sökanden ska ha breddat sin undervisningserfarenhet och ökat sin pedagogiska förmåga utöver vad som gäller för en universitetslektor” och ”Sökanden ska dessutom visa en god och väl vitsordad förmåga att förmedla sin ämneskunskap och erfarenhet av att undervisa på olika nivåer”. Bedömningsgrunderna relaterar till formuleringarna i anställningsordningen för universitetslektor, som är mycket generellt skrivna. Anvisningar om hur den som söker docentur ska kunna belägga att han eller hon ökat sin pedagogiska förmåga eller vad som kännetecknar en sådan ökning framgår inte.

⁷ European Quality Improvement System. <http://www.efmd.org/index.php/accreditation-main/equis>

⁸ Eligibility Procedures and Accreditation Standards for Business Accreditation. <http://www.aacsb.edu/en/accreditation/>

⁹ <http://www.jur.lu.se/#!02A3718C320F6D7EC1257C9E004CB85D>

Utbildningens status är redan hög vid Juridiska fakulteten, menar man, och det är en sammanhållen profession att vara lärare och forskare här. Genom att skapa en särskild karriärväg för pedagogiskt skickliga lärare ser man en risk för att det dels blir en delning mellan forskning och undervisning och dels att det skapas ett A- och B-lag bland lärarna, vilket vore olyckligt.

Vid de flesta lärosäten med pedagogiska karriärvägar innebär utnämningen av lärarna en löneförhöjning. Om man tänker sig ett liknande system och också tänker sig att ansökan är öppen för alla lärare som vill bli prövade, är det svårt att förutspå antalet utnämningar och de ökande lönekostnaderna. Juridiska fakulteten menar att det inte finns medel för att täcka kostnader som dessa. Dessutom menar man att den pedagogiska kompetensen redan värdesätts i de individuella lönesamtalen.

Sammanfattning

Under år 2014 har samtal förts med de fyra fakulteter vid LU som inte har några särskilda meriteringssystem för pedagogisk skicklighet. Syftet med samtalen har varit att undersöka hur förutsättningarna ser ut för att skapa någon form av karriärväg eller liknande för de anställda som bedöms speciellt skickliga på det pedagogiska området. Utredaren kan konstatera att detta inte är en prioriterad fråga vid någon av de fyra fakulteterna, men att diskussioner pågår på ett eller annat sätt vid samtliga.

Vid Juridiska fakulteten anser man att det inte finns ett behov av ett speciellt system för att belöna pedagogisk skicklighet, utan det kan ingå i den etablerade docentbedömningen. Vid EHL och HT-fakulteterna pågår en diskussion om hur ett pedagogiskt meriteringssystem skulle kunna se ut, men det finns ännu inga förankrade ställningstaganden eller formella beslut om hur man praktiskt ska arbeta vidare med frågan.

Vid Konstnärlig fakultet har man kommit längst med konkreta planer. Man ser att ett pedagogiskt meriteringssystem skulle kunna bli en del av ett övergripande pedagogiska utvecklingsarbete med till exempel nyutvecklade högskolepedagogiska kurser och aktiviteter. Man ser samtidigt detta som en möjlighet att positionera sig i relation till den (inter)nationella arenan och de andra konstnärliga utbildningarna och ett sätt att lyfta upp de starka lärarkrafterna och det stora engagemang som redan finns inom fakulteten. Den modell som föreslås skiljer sig avsevärt i förhållande till de relativt lika modeller som redan finns vid LU. De underlag som den sökande ska ställa samman är andra än den traditionella pedagogiska portföljen, man förväntas engagera sig som mentor till yngre lärare om man bedöms som "Excellent lärare" och det utgår ingen permanent lönehöjning, utan ett resebidrag som ekonomiskt incitament.

Resursbehov för inrättande av pedagogiska karriärvägar

De pedagogiska akademier som finns vid LU idag kan ses som ett incitamentssystem där de lärare som upptas i akademien blir ekonomiskt belönade i form av löneförhöjning samt erhåller en titel. Införandet av pedagogiska akademier innebär därmed en ökad lönekostnad för universitetet. Organisationen (ett nytt organ likt lärarförslagsnämnd exempelvis) som behöver komma till stånd för att administrera utlysning och bedömning innebär kostnader i form av nedsättning i tid eller i form av sammanträdesarvode till dem som engageras.

Exempel på kostnadsberäkning

Följande exempel är en kostnadsberäkning för att belöna femton lärare om året till en pedagogisk akademi där utnämningen medför en löneförhöjning.

Utlysning vid ett tillfälle per år, 15 ansökningar per utlysningstillfälle och 15 godkända lärare. Lönepåslag om 2 000 kr/månad.

Totalkostnaden, inkl. LKP och semestertillägg, blir ca 550 000 kr/år.

Ansökningarna bereds av personer som redan hör till den pedagogiska akademien. Bedömarna får 6 timmar/portfölj samt arvode för mötestid. Utöver möten med andra bedömare ingår ett intervjutillfälle med de sökande som tar 2 timmar i anspråk.

Man kan uppskatta kostnaden för detta arbete inkl. mötestid till 12 timmar/ansökan. Alla ansökningar läses av två bedömare vilket ger en kostnad per ansökan om ca 12 000 kr (beräknat på timlön för lektor inkl. LKP om 500 kr). Med 15 ansökningar ger detta en totalkostnad för beredningen om ca 180 000 kr.

Kostnader för administrativt arbete (exempelvis utlysningar, ansökningshandlingar, planering, beredningsarbete) tillkommer. Utöver dessa kostnader blir totalkostnaden för den pedagogiska akademien under ett år ca 730 000 kr. I beräkningarna bör också hänsyn tas till att den höjda lönenivån för akademins medlemmar är permanent, vilket innebär att totalkostnaden kommer att öka med ca 550 000 kr per år.

Hur kan en pedagogisk akademi finansieras?

Finansieringen kan endast komma till stånd genom omprioritering inom det utbildningsanslag som universitetet får. Denna omfördelning kan ske på universitetsnivå (Universitetsstyrelsen fattar beslut), Fakultetsnivå (Fakultetsstyrelsen fattar beslut), eller institutionsnivå (Institutionsstyrelsen fattar beslut). Parterna gynnas olika beroende på vilken nivå som omfördelningen sker; i det fall omfördelningen sker på universitetsnivå gynnas de fakulteter som har flest medlemmar (möjligtvis för att man haft systemet igång en längre tid) i en pedagogisk akademi eftersom det blir mindre pengar till fakulteterna med färre belönade lärare. Om omfördelningen sker på fakultetsnivå gynnas institutioner med flest utnämnda lärare av samma orsak. I det fall då lönekostnaden enbart tas på institutionsnivå drabbar det institutioner med många akademimedlemmar negativt eftersom lönekostnaden ökar medan tilldelningen från fakulteten förblir densamma. Omfördelning på universitets- eller fakultetsnivå blir en mekanism för styrning för att gynna institutioner och avdelningar som uppmuntrar skickliga pedagoger att söka till den pedagogiska akademien (och indirekt kanske uppmuntrar de anställda att utveckla sin pedagogiska skicklighet). Detta sänder också en signal i organisationen att pedagogisk skicklighet värdesätts genom att institutioner som har erkänt duktiga pedagoger får extra tilldelning av utbildningsanslaget.

Ett lönepåslag som knyts till den enskilda individen är en tydligare lönesättningsparameter än en allmän diskussion om arbetets karaktär och innehåll. Den är snarast att jämföra med lönepåslag för docentur, där lönepåslaget är en bestämd summa och där kriterierna för att uppnå en viss lönenivå är tydligt specificerade. Alternativet till ett fast lönepåslag är att inkludera en utnämning till den pedagogiska akademien i den årliga lönerevisionen.

De ökade lönekostnaderna till dem som utnämnts till medlemmar i de pedagogiska akademierna vid LTH och naturvetenskapliga fakulteten finansieras inom ramen för den befintliga GU-medelstillsdelningen. Den ekonomiska modellen innebär att Pedagogiska

Akademins tillväxt bekostas genom en minskad prestationstilldelning (ersättning per hst) till institutionerna. Modellen understryker fakulteternas strävan att satsa på pedagogisk kompetens och samtidigt hålla sig inom anslagsramarna. Den kostnadsökning som det ökade antalet ETP-lärare innebär kan täckas genom att GU-medelstilldelningen genom hst-ersättning minskas. Denna minskning påverkar de institutioner som inte får några nya ETP-lärare negativt. Modellen ger en tydlig signal om att institutioner förutsätts ha ETP-kompetens i relation till sin undervisningsvolym (antalet hst). Även om modellen i realiteten medför en relativt blygsam minskning i tilldelning för institutioner utan ETP-lärare, visar den att institutioner som medvetet satsar på personalens kompetens inom grundutbildningen blir belönade (LTHs Pedagogiska Akademi, 2005-05-18).

Avslutande diskussion

Vikten av god undervisning och att lärare inom högre utbildning är pedagogiskt skickliga lyfts fram såväl i Sverige som internationellt och intresset för pedagogiska frågor har ökat. På många håll, bland annat inom U21-gruppen, diskuteras hur undervisningens status kan höjas i syfte att skapa en större jämvikt mellan forskning och undervisning (Aitken & Tatebe, 2014). Studentorganisationer framhäver vikten av att goda pedagoger erkänns och belönas eftersom detta kan bidra till goda undervisningsmiljöer (Sveriges förenade studentkårer, 2013). Ett sätt att göra detta är att skapa särskilda pedagogiska karriärvägar, vilket fler och fler lärosäten i Sverige gör (Ryegård, 2013).

Frågan om att inrätta speciella karriärvägar i form av pedagogiska akademier vid Lunds Universitet har varit aktuell vid åtminstone två tillfällen de senaste tio åren. Redan 2005 fattade universitetsstyrelsen ett beslut om att pedagogiska belöningssystem skulle inrättas vid samtliga fakulteter och ytterligare ett beslut med samma innehåll fattades 2009 i handlingsplanen för kvalitetsarbete. På en policynivå är det alltså tydligt vad Lunds Universitet vill, och man får också stöd från studenterna. Intressant att notera är att medan studenterna visar stort engagemang i frågan om pedagogiska karriärvägar, hörs inga önskemål från lärarkollektivet eller från fackligt håll.

Vid Lunds Universitet har fram till idag fyra fakulteter på eget initiativ inrättat pedagogiska akademier medan fyra fakulteter inte har någon motsvarande modell. För de fyra fakulteterna som inte har en modell har aktiviteterna inom ramen för utredningen syftat till att initiera diskussioner för att i komma fram till hur man ser på sina förutsättningar att inrätta system för att belöna pedagogisk skicklighet. Aktiviteterna har inte genererat så långtgående resonemang att man är redo att ta beslut, men frågan har väckts och kan eventuellt leva vidare vid respektive fakultet.

Förutsättningarna för att det ska finnas pedagogiska akademier eller andra former av pedagogiska karriärvägar vid samtliga Lunds Universitets fakulteter är små så länge som fakultetsledningarna inte ser detta som en prioriterad fråga. Att inrätta en pedagogisk akademi är ett stort åtagande som kräver personalresurser och finansiering, vilket kan vara en av förklaringarna till att det inte skett vid fyra av åtta fakulteter. Finansieringen har framförts som en viktig fråga, och det är ständig konkurrens om hur medel ska disponeras.

Mot bakgrund av kartläggningen som gjorts vid LU samt av samtal med representanter för samtliga fakulteter, kan man tänka sig olika vägar för Lunds Universitet att gå när det gäller frågan om pedagogiska karriärvägar. Nedan följer fyra olika scenarier. Avsikten är inte att göra anspråk på att täcka hela handlingsutrymmet, utan att visa på några alternativ.

Scenario 1

Status quo

Lunds universitet fattar inga nya beslut i frågan om pedagogiska karriärvägar och följer inte upp de beslut som föreligger från 2005 och 2009. Verksamheten fortsätter som idag med fyra fakulteter som har en pedagogisk akademi och fyra som saknar något motsvarande. Det är valfritt för de fakulteter som inte har någon modell för att belöna pedagogisk skicklighet att arbeta vidare med sina planer eller att besluta om att tillsvidare inte erbjuda någon pedagogisk karriärväg. Detta innebär att det för vissa lärare finns en möjlighet att belönas för pedagogisk skicklighet, och för andra inte. Det beror på vilken fakultet man är anställd vid.

Scenario 2

Pedagogisk skicklighet belönas i docentmeriteringen

En invändning mot att inrätta en särskild karriärväg är att det inte är lämpligt eller önskvärt med ett speciellt system för pedagogiska meriter, utan att allt ska hänga ihop. En tänkbar lösning för att möta denna invändning vore att stärka docenturen på pedagogiska grunder. På så sätt skapar man inte ytterligare en titel utan använder en redan etablerad och accepterad benämning. Det förefaller dock som att det på många håll idag fortfarande är forskningsmeriterna som spelar störst roll vid anställning och befordran. Att bedöma pedagogisk skicklighet kräver delvis annan kompetens hos sakkunniga. Kanske behövs ett speciellt system för att, åtminstone under en period, lyfta fram pedagogiska meriter.

Vid ansökan till docent förstärks kraven för pedagogisk skicklighet, och minst en sakkunnig väljs med särskild kompetens inom det högskolepedagogiska området. Tydligare kriterier för att belägga och bedöma den pedagogiska skickligheten utarbetas. Detta scenario innebär att det skulle saknas en pedagogisk karriärväg för icke disputerade.

Scenario 3

Universitetsgemensam pedagogisk karriärväg

Lunds universitet fattar beslut om att det ska finnas pedagogiska karriärvägar vid samtliga åtta fakulteter. Gemensam form och gemensamma kriterier arbetas fram. Utlysning och bedömningsprocess koordineras centralt och det skapas ett beslutande organ som fattar beslut om antagning.

Konsekvenserna är att de fakulteter som idag har pedagogiska akademier får göra förändringar/anpassningar till den gemensamma formen. Övriga fyra fakulteter får en tidpunkt då karriärvägarna ska vara inrättade enligt den form som beslutats om.

Scenario 4

Pedagogiska karriärvägar vid samtliga fakulteter

Lunds universitet fattar ett nytt beslut om att det ska finnas pedagogiska karriärvägar vid samtliga åtta fakulteter. Alternativt följs beslut från 2005 och 2009 upp och genomförs.

Inga gemensamma riktlinjer, former och kriterier införs. Beslutet innebär att varje fakultet utformar sin karriärväg så som man önskar, men med ett bestämt datum för inrättandet. Utlysning, ansökan och bedömning sker vid respektive fakultet. Uppföljning sker följande verksamhetsår.

Pedagogiska karriärvägar i ett större sammanhang

Ur ett rättviseperspektiv kan man hävda att pedagogiska karriärvägar ska finnas vid samtliga fakulteter vid LU, så att möjligheten att som lärare belönas för sin pedagogiska skicklighet finns oavsett fakultetstillhörighet. Många lärosäten har ett centralt system, typiskt en pedagogisk akademi, med gemensamma kriterier och gemensam bedömningsprocess. Det kan finnas invändningar mot att skapa ett liknande system för LU med tanke på att fyra fakulteter redan har ett system och har skapat det på egna initiativ och utifrån sina villkor. En mer framkomlig väg, om man vill att lärare vid hela Lunds Universitet ska få liknande möjligheter, är att de fakulteter som ännu inte har något system för att belöna pedagogisk skicklighet skapar ett sådant för sin organisation. Eventuellt blir det en modell som är identisk med någon av de som redan finns, men fakulteterna måste känna att det blir ett system som passar deras verksamhet. Exempelvis skiljer sig Konstnärliga fakultetens tänkta modell avsevärt i förhållande till de relativt lika modeller som redan finns vid LU. En fråga att ta ställning till är hur viktigt är det att varje fakultets pedagogiska karriärväg är specialanpassad. När varje fakultet skapar sin egen modell sker det till priset av en eventuell större variation mellan fakulteterna vad gäller kriterier, bedömningsprocess och belöning, men fördelen kan vara att det blir en modell som är mer förankrad i verksamheten och som därmed kan skapa en större känsla av ägandeskap och delaktighet (se Badersten, 2014).

Det är viktigt att tydligt bygga in belöningar i organisatoriska strukturer, så som kommer till uttryck i Lunds Universitets anställningsordning och i de existerande pedagogiska akademierna här. De måste ses i ett större sammanhang och som ett steg för att höja undervisningens status i förhållande till forskningens. Ryegård et al. pekar på detta i sin nationella översikt: "Om pedagogiska portföljer och olika former av belöningsystem för pedagogisk skicklighet ska få en hållbar utveckling krävs kontinuitet och framförallt ett skifte från individperspektiv till systemperspektiv. Ska belöningsmodeller för pedagogisk skicklighet tas på allvar i framtiden krävs större strategiska satsningar. Det kommer att kosta både tid, pengar och kompetens." (Ryegård et al., 2010, p. 22).

Ett exempel på att arbeta med systemnivån är verksamheten vid LTH, där man bedriver ett aktivt och långsiktigt pedagogiskt utvecklingsarbete. Denna består av olika samverkande insatser för att stödja och utveckla det pedagogiska samtalet vid fakulteten. Kärnan utgörs av de högskolepedagogiska kurserna, men utvecklingen underbyggs även av internt konsultstöd, ett gemensamt kursvärderingssystem, arenor för samtal om och spridning av undervisningserfarenheter, forskning inom ämnet "Pedagogisk utveckling inom teknikvetenskap", samt av den Pedagogiska Akademin. Genombrottet, den högskolepedagogiska enheten vid LTH, är navet i denna verksamhet. Erfarenheter och analyser av LTH:s pedagogiska akademi och andra aktiviteter som pågått i drygt tio år visar att verksamheten har lett till en positiv förändring i den lokala kulturen vad gäller synen på undervisning. En majoritet av de lärare som antagits till den Pedagogiska Akademin vid LTH är aktiva forskare, och en tredjedel är professorer. Fakultetsledningen är välrepresenterad. Såväl LTHs rektor 2008–2014 som två vicerektorer under samma period innehar ETP, och en tredjedel av fakultetens prefekter är också medlemmar i den Pedagogiska Akademin. I många av LTHs olika nämnder sitter någon representant som innehar ETP; i några fall som ordförande.

Den samsyn som finns idag vid LU kring vad pedagogisk skicklighet är och hur den kan beläggas kommer till uttryck i de kriterier som finns i den akademiska portföljen som ska användas vid anställning och befordran (Lunds Universitets anställningsordning). Utformningen av den pedagogiska portföljen som en del av denna kan variera beroende av varje fakultets behov och önskemål, men "Strukturen i den pedagogiska portföljen bör

återspegla den struktur som återfinns i fakultetens Excellent Teaching Practice-portfölj eller pedagogiska akademi i de fall sådan existerar.” (Dnr. PE 2013/34). Förutom en samordning av strukturen är det viktigt att det finns en koppling mellan kraven på hur pedagogisk skicklighet ska redovisas i den akademiska portföljen å ena sidan och kriterierna för att bli upptagen i en pedagogisk akademi å den andra. Koppling bör finnas mellan anställningsordning (den akademiska portföljen) och de pedagogiska akademierna och det blir viktigt att lärarförslagsnämnder, docenturnämnder och/eller andra organ som handhar frågorna är väl förtrogna med de kriterier som finns för den pedagogiska skickligheten och hur den bör bedömas. I anknytning till formuleringen av riktlinjer för den akademiska portföljen vid LU togs det fram ”Allmänna råd avseende bedömning av pedagogisk skicklighet” (Förslag 2010-06-15, se bilaga 3). Dessa råd skulle kunna vara en bra utgångspunkt för vidare diskussioner, tillsammans med de erfarenheter som finns i de existerande pedagogiska akademierna vid LU.

Utbildningsnämndens uppdrag till CED kan ses som ett försök att återigen blåsa liv i frågan om att inrätta pedagogiska karriärvägar vid universitetets samtliga fakulteter. Det vore ett strategiskt beslut att skapa likvärdiga möjligheter för lärare, oavsett fakultetstillhörighet, att belönas för sin pedagogiska skicklighet. Det skulle visa på en strävan att på lång sikt höja utbildningsverksamhetens status genom att belöna dem som gör ett gott arbete på detta område och skulle kunna vara en betydelsefull del i universitetets arbete med kvalitetsutveckling.

Referenser

- Aitken, Graeme, & Tatebe, Jennifer. (2014). U21 Recognition of Teaching Excellence Discussion Paper. University of Auckland: Faculty of Education.
- Akademiska meritportföljer vid Lunds universitet. Dnr PE2013/34 (2013) *Rektorsbeslut 2013-01-24*.
- Badersten, Björn. (2014). Att bedöma och belöna pedagogisk skicklighet – erfarenheter från Samhällsvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet. *Högre utbildning*, 4(2), 147–160.
- Borell, Jonas, & Andersson, Karim. (2014). *Effekter av LTHs pedagogikutvecklingsaktiviteter på LTH-lärarnas undervisning*. Paper presented at the LTHs 8:e Pedagogiska Inspirationskonferens, Lund.
- Borell, Jonas, Andersson, Karim, Alveteg, Mattias, & Roxå, Torgny (2008). *Vad kan vi lära oss efter fem år med CEQ?* Paper presented at the LTHs 5:e Pedagogiska Inspirationskonferens, Lunds Tekniska Högskola.
- Cashmore, Annette, Cane, Chris, & Cane, Robert. (2013). Rebalancing promotion in the HE sector: is teaching excellence being rewarded? *HEA research series: Higher Education Academy*.
- Gunn, Vicky, & Fisk, Anna. (2013). Considering Teaching Excellence in Higher Education: 2007-2013: A Literature Review Since the CHERI Report 2007 *HEA research series*. York, UK: Higher Education Academy.
- Lindberg-Sand, Åsa. (2013). Pedagogisk utveckling vid Ekonomihögskolan – utredning och förslag. Lunds Universitet: Ekonomihögskolan.
- Magin, Doug. (1998). Rewarding good teaching: A matter of demonstrated proficiency or documented achievement? *International Journal for Academic Development*, 3(2), 124 – 135.
- Olsson, Thomas, Mårtensson, Katarina, & Roxå, Torgny. (2010). Pedagogical competence – a development perspective from Lund University (R. Eriksson, Trans.). In Å. Ryegård, K. Apelgren & T. Olsson (Eds.), *A swedish perspective on pedagogical competence* (pp. 121–132). Uppsala: Division for development of teaching and learning.
- Olsson, Thomas, & Roxå, Torgny. (2012). Assessing and rewarding excellent academic teachers for the benefit of an organization. *European Journal of Higher Education*. doi: 10.1080/21568235.2013.778041
- Ryegård, Åsa. (2013). Inventering av pedagogiska karriärvägar på Sveriges högskolor och universitet *PIL-rapport 2013:04*. Göteborgs Universitet: Avdelningen för universitetspedagogisk utveckling, PIL.
- Ryegård, Åsa, Apelgren, Karin, & Olsson, Thomas (Eds.). (2010). *Att belägga, bedöma och belöna pedagogisk skicklighet*. Uppsala: Avdelningen för universitetspedagogisk utveckling.
- Strategisk plan för Lunds Universitet. Dnr PE2013/34. (2011) *Rektorsbeslut 2013-01-24*.
- Sveriges förenade studentkårer. (2013). Studentens lärande i centrum. SFS om pedagogik i högskolan. Dnr: PU1-1/ 1213. Stockholm.
- Trigwell, Keith, & Shale, Suzanne. (2004). Student learning and the scholarship of university teaching. *Studies in Higher Education*, 29(4), 523-536.
- Uppsala universitets riktlinjer för antagning av excellent lärare. Dnr 2010/1842. (2012): Uppsala universitet.

Sammanställning av aktiviteter 2014 inom ramen för utredningen

Aktiviteter med fakulteter som inte har pedagogiska akademier

Hösten 2013

Seminarium om pedagogiska karriärvägar den 20/8 2013

Medverkanden

Pedagogiska utvecklare på CED

Fakultetsrepresentanter för:

Lunds Tekniska Högskola

Naturvetenskapliga fakulteten

Medicinska fakulteten

Samhällsvetenskapliga fakulteten

Humanistiska och Teologiska fakulteterna

Konstnärliga fakulteten

Ekonomihögskolan

Representanter från Köpenhamns universitet

Våren 2014

HT-fakulteterna

Möte med den högskolepedagogiska utvecklingsgruppen 3/4

K-fak

Ledningsgruppsmöte med prefekterna vid MHM, THM och KHM
14/1 och möte fakultetsstyrelsen 23/4

EHL

Möte med Håkan Pihl 8/4

J-fak

Möte med Eva Ryrstedt, Per Nilsén och Josefin Brumme 25/2

Underlag till arbetsgrupperna

- Ryegård, 2013
- Badersten, 2014
- GU remiss om "Universitetsgemensam pedagogisk karriärväg och pedagogisk akademi" dnr V 2013/886

Karin Ekborg (ekonom)

Möte 17/3

Hösten 2014

HT, K och EHL

Gemensamma möten 3/10 och 24/11, Biskopshuset

Aktiviteter med fakulteter som har pedagogiska akademier

Samhällsvetenskapliga fakulteten

Möte med Lena Eskilsson 9 januari

Workshop om bedömning av pedagogisk skicklighet 11 juni

Vände sig till samtliga medlemmar i akademien. Erbjudande till M fak
arbetsgrupp att vara med, men avböjde pga tidsbrist

Artikel om erfarenheter från förarbete och inrättande av pedagogisk akademi vid S-fak
(Badersten, 2014)

Naturvetenskapliga fakulteten

Presentation av utredningen för Naturvetenskapliga fakultetens presidium 7/1

Möte i den pedagogiska akademien 23/4

Möte i den pedagogiska akademien 1/10

Lunds Tekniska Högskola

Möte med Thomas Olsson, Genombrottet 18/11

Medicinska fakulteten

Möte med Cecilia Lundberg 14/2

Lunds universitets studentkårer

Möte 12/3 med Clara Lundblad, LUS ordförande

LUS bidrar med text som tar upp studentperspektivet (bilaga 2)

Lunds Universitets Studentkårer om pedagogiska akademier 2014-04-18

1. Utbildningskvalitet

Lunds universitet har ambitioner om att vara ett universitet i världsklass. Vill Lunds universitet kunna stoltsera med detta måste Lunds universitet också erbjuda utbildning i världsklass, utbildning som håller mycket hög kvalitet. Det är välkänt att god utbildningskvalitet är nära sammankopplat med vetenskapliga belägg för ämnesinnehåll, forskningsbaserad pedagogik samt vikten som tillmäts pedagogisk kompetens. Detta går bland annat att läsa i slutrapporten för 2012-2013 från SUHF:s expertgrupp för kvalitetsfrågor. Lunds universitets studentkårer (hädanefters LUS) vill i ljuset av detta framhålla att Lunds universitet måste intensifiera sitt arbete med att öka den vikt som tillmäts pedagogisk kompetens vid universitetet. I detta arbete är ett flertal åtgärder nödvändiga och en av de centrala frågorna är självklart pedagogiska akademier, deras inrättande, funktion och på vilket sätt de bör fungera.

2. Fungerande meriteringssystem för lärare

Vanligtvis tillmäts forskningsmeriterna hos en lärare större vikt än den pedagogiska skickligheten vilket gör att frågor rörande utbildningen och dess kvalitet inte ägnas tillräckligt stor uppmärksamhet. Därför krävs det ett fungerande system för belöning av pedagogisk skicklighet för att undervisningen ska kunna få en framskjuten roll och för att utbildningen ska kunna hålla hög kvalitet. Samtidigt förutsätter detta att det finns tydliga definitioner på vad som är att anse som pedagogisk skicklighet och tydliga grunder för hur den pedagogiska skickligheten ska bedömas samt att bedömningen görs av kvalificerade personer. Läraren måste också ha dokumenterat sin pedagogiska skicklighet på ett tydligt sätt, detta för att kunna göra den pedagogiska erfarenheten tydligare att mäta och granska. Genom användandet av så kallade pedagogiska portföljer kan denna typ av dokumentation åstadkommas.

3. Hur ska en bra pedagogisk akademi fungera

LUS vill i första hand framhäva tre aspekter när det gäller hur en pedagogisk akademi skall fungera. En välfungerande pedagogisk akademi måste;

- ha ett väl fungerande studentinflytande,
- vara kopplad till högskolepedagogisk utbildning samt
- vara kopplad till det strategiska utbildningsarbetet vid fakulteten

Ett väl fungerande studentinflytande är av yttersta vikt då studenternas upplevelser och åsikter måste få lov att spela roll inom en pedagogisk akademi. Till syvende och sist är det studenterna som sitter i klassrummet och har den faktiska erfarenheten av att vara mottagare av undervisning. Det vore mycket olyckligt om en pedagogisk akademi skulle välja att befordra en lärare på pedagogiska meriter som av studentkår eller studenter upplevs vara problematisk.

Kopplingen mellan den pedagogiska akademien och högskolepedagogisk utbildning är också av yttersta vikt. Den pedagogiska akademien, som fungerar som en mötesplats för excellenta lärare och ett sätt att bedöma lärare som ansöker om att bli ETP eller motsvarande måste dels

vara djupt förankrad i högskolepedagogisk forskning, vilket kan lösas genom att man kopplar akademien till utbildningen, men måste också kunna ge inspel till och förnya den högskolepedagogiska utbildningen.

Att koppla en pedagogisk akademi till det strategiska utbildningsarbetet vid en fakultet måste också ses som en nödvändighet då detta är ett sätt att säkerställa att arbetet vid akademien kan få maximal nytta. Strategiskt utbildningsarbete bör vara kopplat till hög pedagogisk kompetens.

4. Vad är de pedagogiska akademiernas uppgift?

Det är viktigt att det finns en tydlig uppgift och ett tydligt syfte för de pedagogiska akademierna, det måste således finnas tydliga ramar för att en pedagogisk akademi ska vara framgångsrik och inte bara en stark symbol. Den första uppgiften, och kanske den som flest ser som en pedagogisk akademis uppgift, är att den pedagogiska akademien ansvarar för beredandet av förslag på nya ETP:er eller motsvarande. Det är viktigt att de som genomför beredningsprocessen av nya utnämningar själva besitter tillräckligt hög pedagogisk kompetens för att kunna genomföra en korrekt och saklig bedömning. Detta är också en uppgift som idag åligger de pedagogiska akademierna som finns vid Lunds universitet. Den andra uppgiften för en pedagogisk akademi bör vara att vara en självklar remissinstans inom fakulteten när den ska arbeta med pedagogiska frågor. När utredningar om högskolepedagogisk verksamhet eller frågor som på olika sätt knyter an till högskolepedagogiken bör en pedagogisk akademi vara en lika självklar remissinstans som institutionerna vid fakulteten, detta för att de som är kompetenta inom området borde vara involverade i arbetet. De pedagogiska akademierna är således de främsta inom sitt område för att kunna bistå fakulteterna i att förstå, förklara och förbättra den högskolepedagogiska verksamheten. Inom pedagogiska frågor anser vi också att bedömning av högskolepedagogisk kompetens i samband med rekrytering av till exempel professorer ingår, personer från de pedagogiska akademierna menar vi lämpar sig utmärkt som sakkunniga i dessa sammanhang.

En pedagogisk akademi bör således dels ha uppgiften att bedöma vilka lärare som är kompetenta nog att erhålla titeln ETP eller motsvarande samt att bidra till fakultetens arbete i frågor rörande högskolepedagogik. För att detta ska vara möjligt är det viktigt att, som nämns under kapitel tre, kopplingen mellan den pedagogiska akademien och den givna fakultetens strategiska utbildningsarbete säkerställs.

5. Pedagogisk meritering – en möjlighet för alla lärare

Från studentkårernas sida tycker vi att det är viktigt att alla lärare som verkar vid Lunds universitet ska ha samma möjlighet att erhålla utnämningen ETP eller motsvarande, därför är det viktigt att det finns pedagogiska akademier vid varje fakultet. Vi tror också att för att varje lärare ska bli bedömda på samma villkor att det är viktigt med just en pedagogisk akademi vid varje fakultet för att den ämnesdidaktiska kompetensen ska bedömas utifrån sina givna förutsättningar. Detta är viktigt att ha med sig i uppbyggnaden av de pedagogiska akademier som ännu inte existerar, då frågan hur de ska sammansättas är något som nämns i den utredning som Lindström och Mauritz (2014) presenterat. Att göra kopplingen mellan den specifika ämnesdidaktiken och de pedagogiska akademierna anser vi bli än viktigare om

förslaget om ämnesdidaktiskt specifika lektorat inrättas vid varje fakultet (Lindström & Mauritz, 2014), då kopplingen mellan de pedagogiska akademierna och respektive ämnesdidaktisk lektor torde vara given. Görs denna koppling, mellan de ämnesdidaktiska lektoraten och de pedagogiska akademierna, skapas även en annan vital koppling – den mellan den högskolepedagogiska forskningen och de pedagogiska akademierna. Kopplingen mellan dessa två tillsammans med kopplingen till undervisningen är vital för att de pedagogiska akademierna ska fungera väl.

6. Vad ska man belönas med

För att uppnå den önskvärda effekten av den pedagogiska akademien måste det också finnas tydliga incitament för lärare att söka sig till den och vilja få den utmärkelsen som pedagogiskt skickliga lärare. Dessa incitament kan åstadkommas på olika sätt. Det tydligaste incitamentet är att den lärare som utsetts till ETP eller motsvarande genom den pedagogiska akademien också erhåller en viss löneförhöjning. Man kan tänka sig att denna löneförhöjning också kan manifesteras i ett särskilt undervisningslektorat, där en lärare som blivit utsedd till ETP erhåller en särskild lektorstjänst som endast fokuserar på den pedagogiska forskningen. Ett annat incitament skulle också kunna vara att en lärare erbjuds medel för en särskild forskningstermin att ägna sig åt forskning inom ämnesdidaktik men det kan också vara ett alternativ att belöna lärare som utsetts till ETP att tilldela dessa lärare medel för kursutveckling. Detta skulle innebära dels ett tydligt incitament för den enskilde läraren men det skulle också kunna bidra till att öka kvaliteten på utbildningen inom fakulteten då utvecklande av nya kurser då skulle präglas av en hög pedagogisk kompetens.

Som ETP bör det också finnas möjlighet att kunna få bidrag till resor och studiebesök på olika orter för att inhämta inspiration och få nya perspektiv för att ytterligare utveckla sin pedagogiska skicklighet. Det är viktigt att det ges möjlighet att inhämta denna typ av inspiration från olika delar av världen då det finns olika sätt att arbeta med den pedagogiska färdigheten.

Den givna konsekvensen av att utmärkelsen möts av en belöning, vilket vi ser som en självklarhet, kräver att såväl Lunds universitet som dess fakulteter tar hänsyn till detta i planeringen av sin ekonomi. Vilken finansieringsmodell som är mest gynnsam är inget som vi vill kommentera, dock finns det lärdomar att dra från de befintliga akademierna såväl inom som utom Lunds universitet. Det som dock är centralt är att varje fakultet får anpassa sin finansieringsmodell utefter sina egna förutsättningar samt att Lunds universitet möjliggör dessa satsningar hos fakulteterna.

7. Sammanfattning

Sammanfattningsvis vill LUS framhäva att Lunds Universitet måste intensifiera sitt arbete med pedagogiska meriteringssystem och se till att alla lärare erbjuds lika möjligheter att meritera sig pedagogiskt. Att inrätta pedagogiska akademier vid varje fakultet skulle vara ett bra steg i rätt riktning. De pedagogiska akademierna ska ha en nära koppling till den högskolepedagogiska utbildningen och studentinflytandet ska vara ett givet inslag. Därutöver bör de även vara kopplade till det strategiska utbildnings- och rekryteringsarbetet vid berörd fakultet. De pedagogiska meriteringssystemen vid Lunds universitet måste synas i ekonomiska satsningar och det är viktigt att modeller för långsiktig finansiering kommer på plats och att lärare som belönas med ETP får ordentliga incitament för att söka.

Förslag 2010-06-15

ALLMÄNNA RÅD AVSEENDE BEDÖMNING AV PEDAGOGISK SKICKLIGHET

1. Inledning

I det här dokumentet presenteras ett sammanhållet perspektiv på vad pedagogisk skicklighet är och hur den kan dokumenteras och bedömas i samband med beslut om anställning och befordran vid Lunds universitet. Avsikten är att skapa en gemensam grund för bedömning av pedagogisk skicklighet oavsett vilket område eller vilken typ av anställning eller befordran det är fråga om.

Pedagogisk skicklighet är ett centralt behörighetskrav för alla typer av läraranställningar inom högre utbildning. Kraven på att den pedagogiska skickligheten både ska dokumenteras och bedömas på ett kvalificerat sätt inför beslut om anställning eller befordran har kontinuerligt ökat. I takt med detta har anvisningar till sökande och bedömare blivit mer komplicerade och ofta svåröverblickbara. Detta har lett till att sökande har haft svårigheter att kunna sortera bland sina undervisningsmeriter och att bedömare ibland överlastats med detaljinformation om undervisningserfarenheter. I andra fall har underlaget varit allför torftigt. Det har saknats övergripande kriterier för bedömning av den pedagogiska skickligheten som en helhet.

Dessa allmänna råd tar sin utgångspunkt i den kunskap som vuxit fram när det gäller att bedöma pedagogisk skicklighet, såväl inom universitetet som mellan lärosäten på nationell och internationell nivå. De utgår från ett helhetsperspektiv på pedagogisk skicklighet, som uttrycks i kvalitativa kriterier vilka ska användas vid alla bedömningar. Dokumentet består av tre delar:

- Pedagogisk skicklighet: bakgrund och definition
- Kriterier för bedömning av pedagogisk skicklighet
- Underlag för bedömning av pedagogisk skicklighet

Råden vänder sig till samtliga intressenter vid bedömning av pedagogisk skicklighet: de sökande, de sakkunniga samt lärarförslagsnämndernas ledamöter och handläggare. Det är väsentligt att alla inblandade kan utgå från ett gemensamt perspektiv. Dock behöver närmare anvisningar utformas för varje grupp utifrån detta perspektiv.

De mest utmärkande aspekterna av den pedagogiska skickligheten framkommer i fyra kriterieområden, som tillsammans utgör helheten. Varje område innehåller några mer preciserade kriterier. Dessa kan ges olika tyngd vid olika typer av utlysningar och kan också ytterligare graderas med hänsyn till den nivå av pedagogisk skicklighet som avses t. ex. vid olika typer av rekrytering eller befordran. De på så sätt förtydligade kriterierna ska ingå i anvisningarna till sökande och sakkunniga. De sökande ska ha tillgång till samma kriterier som bedömarna. Bedömningen görs sedan utifrån de underlag som lämnats in av de sökande.

För att säkerställa likvärdiga bedömningar av pedagogisk skicklighet bör bedömningar utifrån detta perspektiv göras av sakkunniga som är väl insatta i vad pedagogisk skicklighet innebär. De bör ha högskolepedagogisk utbildning (eller motsvarande kunskaper) och ha erfarenhet av eller ha fått utbildning i att bedöma pedagogisk skicklighet. Det kan vara samma sakkunniga som gör annan bedömning eller eventuellt en ledamot i nämnden med särskilt uppdrag att bedöma den pedagogiska skickligheten, men det kan också vara en speciellt sakkunnig för den pedagogiska skickligheten. Det rekommenderas att skriftliga underlag kompletteras med annat, t ex intervju och/eller lärarprov.

2. Pedagogisk skicklighet: bakgrund och definitioner

Pedagogisk skicklighet är ett centralt behörighetskrav för alla läraranställningar inom högskolan och begreppet förekommer i såväl Högskolelagen som Högskoleförordningen¹. Exempelvis gäller att: *”Bara den som har visat vetenskaplig och pedagogisk skicklighet får anställas som professor”*. Begreppet definieras inte vidare i lagtexten.

Undervisning är en av universitetets kärnverksamheter. På samma sätt som forskning innebär akademiska studier ett sökande efter kunskap, där studentens lärande utgör den kritiska aktiviteten². Syftet med all undervisning är att stödja studenternas lärande. Resultatet av lärandet beror av samspelet mellan lärare och studenter inom ramen för ämnet/kunskapsområdet. Pedagogiskt skickliga lärare är en förutsättning för att universitetet skall kunna få till stånd bra betingelser för lärande – på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå – genom att på bästa sätt organisera och ansvara för studentens möte med undervisningens innehåll.

Svensk och internationell högskolepedagogisk forskning visar entydigt att avgörande för om en lärare visar pedagogiskt skicklighet och god didaktisk kompetens är förmågan att stödja och underlätta studenternas lärande – deras aktiva och självständiga kunskapsbildning³. Det råder också samsyn mellan olika lärosäten inom och utom Sverige att lärandeperspektivet – fokus på studenternas lärande – bör genomsyra all pedagogisk verksamhet och är centralt för den pedagogiska skickligheten⁴. En pedagogiskt skicklig lärare ska i olika sammanhang visa god förmåga att använda sina ämneskunskaper i ett forskningsanknutet praktiskt pedagogiskt handlande, med studenternas lärande i fokus. Pedagogisk skicklighet innefattar därför aktuella, breda och djupa kunskaper inom undervisningsområdet/ämnet.

Undervisningsskicklighet⁵ är en viktig del av den pedagogiska skickligheten och visas i förmågan att undervisa på ett sätt som aktivt stödjer studenternas lärande. Pedagogiskt skickliga lärare stödjer studentens lärande genom att bl. a. motivera, inspirera, vägleda, handleda och examinera på ett för lärandet fruktbart sätt. Själva lärandet är den enskilde studentens ansvar – den pedagogiskt skickliga läraren skapar bästa möjliga förutsättningar för lärande med hög kvalitet inom sitt kunskapsområde. Undervisning kan ses som ett erbjudande om pedagogiskt stöd till studenten (den lärande) och det finns därför inget enkelt samband mellan pedagogisk skicklighet och resultatet av studenters lärande.

Pedagogisk skicklighet innefattar dock mer än undervisningsskicklighet⁶. Den förutsätter också att läraren kontinuerligt observerar och reflekterar över sin egen undervisning och dess effekter. Med utgångspunkt i kunskaper om undervisning och lärande kan läraren analysera och dra slutsatser för en fortsatt utveckling av den pedagogiska praktiken t.ex. genom att ansvara för utbildningsplanering eller examination, utöva pedagogiskt ledarskap eller bedriva pedagogiskt utvecklingsarbete. Den teoretiska högskolepedagogiska kompetensen är av stor betydelse för lärarens perspektiv på undervisning och lärande. Pedagogisk skicklighet understöds av kunskaper om undervisning och lärande så att teori och pedagogisk praktik tillsammans ger underlag för en pedagogisk förståelse som skapar förutsättningar för vidare utveckling. Helheten innebär att läraren visar pedagogisk skicklighet.

¹ SFS 1992:1434 resp. SFS 1993:100

² Bowden & Marton, 1999, The University of Learning

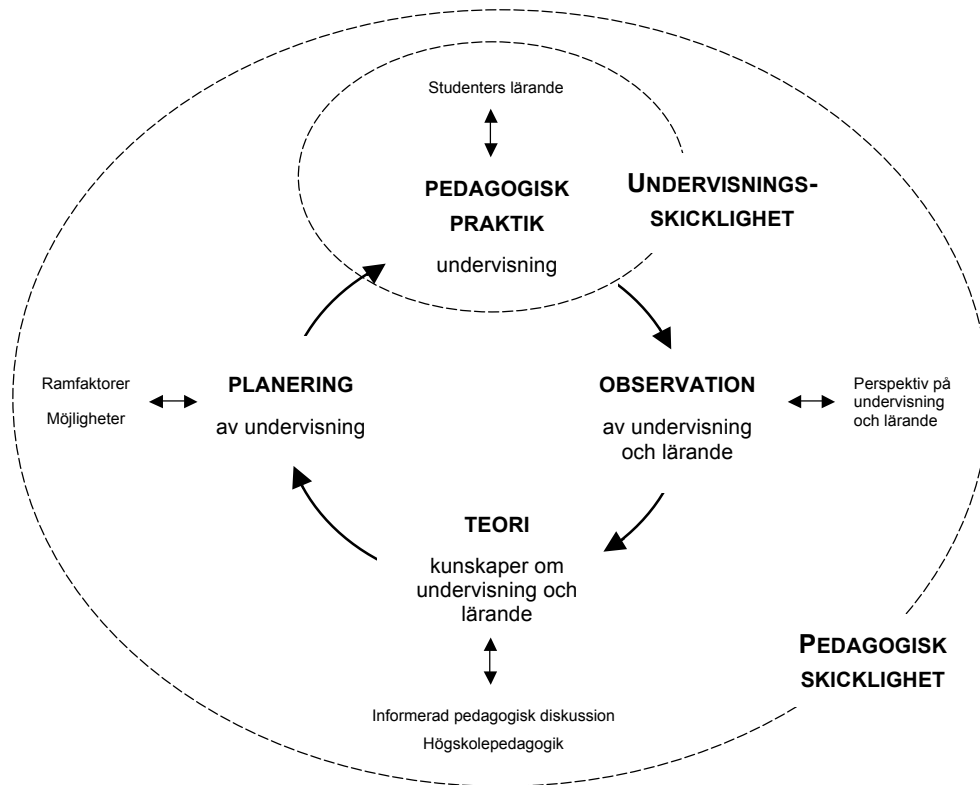
³ Exempelvis: Barr & Tagg, 1995, From Teaching to Learning – A New Paradigm for Undergraduate Education; Marton & Booth, 1997, Learning and Awareness; Bowden & Marton, 1999, The University of Learning; Biggs, 2003, Teaching for Quality Learning at University; Prosser & Trigwell, 1999, Understanding Learning and Teaching. The Experience in Higher Education; Trigwell, 2001, Judging University Teaching; Säljö, 2000, Lärande i Praktiken; Trigwell & Shale, 2004, Student Learning and the Scholarship of University Teaching

⁴ Exempelvis: Uppsala universitet (Riktlinjer för anställning av lärare, 2003); Chalmers tekniska högskola (Arbetsordning, 2007); Mälardalens högskola (PIL, 2008)

⁵ Undervisningsskicklighet används här synonymt med begreppet didaktisk kompetens.

⁶ Magin, 1998, Rewarding good teaching: A matter of demonstrated proficiency or documented achievement?

Figur 1 visar hur pedagogisk skicklighet inom ett relevant kunskapsområde inkluderar undervisningsskicklighet.



Figur 1 Pedagogisk skicklighet och undervisningsskicklighet (Olsson, T. et al., *Pedagogisk skicklighet – ett utvecklingsperspektiv från Lunds universitet*, I Ryegård, Å. et al. (red.), *Att belägga, bedöma och belöna pedagogisk skicklighet*, Uppsala universitet 2010, ISBN 978-91-633-6316-0)

3. Kriterier för bedömning av pedagogisk skicklighet

Pedagogisk skicklighet kan och bör bedömas och värderas på liknande sätt som vetenskaplig skicklighet⁷. En förutsättning för att en sådan kvalitativ bedömning ska bli tydlig, allsidig och saklig är att det finns klart formulerade bedömningskriterier.

Vid Lunds universitet bedöms och värderas den pedagogiska skickligheten utifrån kriterier som fokuserar på lärarens förmåga att stödja och underlätta studenternas lärande, förmågan att reflektera kring sin pedagogiska praktik med hjälp av kunskaper om undervisning och lärande samt strävan efter att utveckla sin pedagogiska praktik genom samarbete och interaktion med andra. Nedanstående övergripande kriterier används för bedömning av pedagogisk skicklighet vid Lunds universitet. Vid bedömningen kan vikten av olika kriterier variera beroende på vilken typ av anställning,

⁷ SOU 1992:1, Bilaga 2

anställningsprofil eller befordran det är frågan om. Alla specifika kriterier behöver inte vara aktuella för alla bedömningar. Alla kriterieområden bör finnas med, men de kan således ges olika tyngd.

1. Fokus på studenternas lärande

- Den sökande utgår i sin pedagogiska praktik från studenternas lärande.
- Den sökandes använder sina kunskaper om undervisning och lärande för att utveckla en forskningsanknuten pedagogiska praktik, med fokus på förbättringar av studenternas läranderesultat.
- Den sökande fungerar väl i sin pedagogiska praktik i relationen med studenterna.

2. En klar utveckling över tid

- Den sökande visar att han/hon i sin pedagogiska praktik över tid, medvetet och systematiskt har utvecklat sitt sätt att stödja studenternas lärande.
- Den sökande har idéer och planer för fortsatt utveckling av sin pedagogiska praktik.

3. Ett reflekterande förhållningssätt

- Den sökande reflekterar kring sin pedagogiska praktik med hjälp av kunskaper om undervisning och lärande, relevanta för det egna undervisningsområdet/ämnet.
- Den sökande reflekterar kring studenternas lärande i det egna undervisningsområdet/ämnet.
- Den sökande deltar i ett kollegialt erfarenhetsutbyte kring sin pedagogiska praktik och utvecklar sina kunskaper om undervisning och lärande genom samarbete och interaktion med andra.

4. Den pedagogiska skicklighetens karaktär

- Den sökande visar erfarenheter avseende:
 - undervisningsområdets forskningsgrund och ämnesmässiga/professionella omfattning,
 - erfarenhet av undervisning på olika utbildningsnivåer (grundnivå, avancerad nivå, forskarnivå eller annan nivå än högre utbildning)
 - variation i erfarenheter från och utveckling av olika undervisnings- och examinationsformer samt utveckling av läromedel,
 - pedagogiskt ledarskap och pedagogiskt utvecklingsarbete.

4. Underlag för bedömning av pedagogisk skicklighet

En *pedagogisk portfölj* är numera en etablerad och genom forskning noggrant undersökt metod för att presentera och bedöma pedagogisk skicklighet⁸. I den pedagogiska portföljen beskriver, analyserar och motiverar läraren sitt pedagogiska handlande i relation till sina pedagogiska kunskaper och studenternas lärande inom undervisningsområdet/ämnet. Läraren reflekterar över hur han/hon gått tillväga i sin undervisning, varför han/hon gjort just så och vilka resultaten blev. Den sökande ska här visa hur kriterierna uppfylls genom den egna pedagogiska praktiken. I texten görs de hänvisningar till CV och pedagogisk meritförteckning med relevanta bilagor som behövs för att visa evidensen i det som redovisas.

Portföljens viktigaste del utgörs av en pedagogisk självvärdering. Denna består av ett personligt dokument, en reflektion över den egna pedagogiska praktikens utveckling, som underbyggs och kompletteras med konkreta exempel. Den sökande ska beskriva hur han/hon ser på relationen mellan lärande och undervisning i det egna undervisningsområdet/ämnet och på så sätt ge uttryck för sin personliga pedagogiska grundsyn eller pedagogiska filosofi. Erfarenheterna med exempel från den

⁸ Exempelvis: Seldin, 1997, The Teaching Portfolio. A Practical Guide to Improved Performance and Promotion/Tenure Decisions; Apelgren & Giertz, 2001, Pedagogisk meritportfölj; Giertz, 2003, Att bedöma pedagogisk skicklighet – går det?; Magin, 1998, Rewarding good teaching: A matter of demonstrated proficiency or documented achievement?

pedagogiska praktiken ska relateras till kunskap om undervisning och lärande (gärna med referenser). Läraren kan gärna relatera till litteratur, kurser och/eller kollegiala diskussioner som har fungerat som inspiration eller uttrycka sina personliga uppfattningar om dessa relaterat till observationer från praktiken och/eller referenser. Texten bör vara strukturerad och kan t.ex. följa lärarens utveckling över tid, utgå från olika teman, från utbildningsmål eller från kriterierna för pedagogisk skicklighet. Utvecklingen av den pedagogiska praktiken ska stå i centrum. Avgörande för att kunna påvisa pedagogisk skicklighet är i vilken mån de pedagogiska erfarenheter den sökande redovisar, som t ex ledarskap eller utvecklingsarbete, leder till avtryck i den pedagogiska utvecklingen för studenter och kollegor eller för hela eller delar av organisationen. Sökande som t.ex. hänvisar till sitt pedagogiska ledarskap som en del av sin pedagogiska praktik måste kunna visa hur ledarskapet bidrar till uppfyllandet av kriterierna. Om den pedagogiska erfarenheten är omfattande krävs dessutom att ett strategiskt urval av de mest relevanta aspekterna av denna kommenteras i portföljen. Allt ryms inte. Det avgörande är att åstadkomma en sammanhållen, reflekterad beskrivning och en egen tolkning av utvecklingen av den pedagogiska praktiken som kan ge underlag för en kvalitativ bedömning gentemot kriterierna. Den pedagogiska självvärderingen är inte heller något statiskt dokument som formuleras en gång för alla. Vid olika typer av ansökningar behöver den revideras främst för att vara aktuell i förhållande till utvecklingen av den pedagogiska skickligheten, men också för att på ett tydligt sätt relatera till de förtydligade kriterier som ligger till grund för en viss utlysning av en anställning eller för en viss typ av befordran.

En *pedagogisk meritförteckning* krävs som underlag både för att kunna utforma den pedagogiska självvärderingen och bedöma helheten i den pedagogiska portföljen. En välstrukturerad pedagogisk meritförteckning underlättar bedömningen. Övergripande kan den vara strukturerad och indelad på många olika sätt och ändå fungera bra. Olika områden inom universitetet kan ha olika krav och behov. Dokument som styrker det som hävdas i den sökandes pedagogiska meritförteckning bör vid behov bifogas som bilagor (Egna rapporter, intyg, sammanställningar, referenser, exempel på läromedel mm.). Högskolepedagogisk utbildning ska redovisas med intyg. Med detta avses behörighetsgivande kurser som uppfyller Sveriges universitets- och högskoleförbunds (SUHF) mål (2005-11-17). Sådana kurser ges inom Lunds universitet och vid andra lärosäten, inom eller utom landet. Precis som portföljen är den pedagogiska meritförteckningen ett levande dokument, där både urvalet av inslag i själva förteckningen och de bilagor som bifogas behöver anpassas till kraven i den särskilda utlysning ansökan gäller. Alla detaljer behöver inte tas med utan bör i många fall sammanfattas, så att meriterna blir överskådliga och antalet bilagor hanterliga.

Den pedagogiska portföljen består av:

- En *pedagogisk självvärdering* på 5-8 sidor, som ger uttryck för den sökandes pedagogiska skicklighet genom en sammanhållen och reflekterad beskrivning av utvecklingen av hans/hennes pedagogiska praktik kopplad till konkreta exempel. Självvärderingen ska vara en fristående enhet, utan några vidhäftade bilagor, men den bör innehålla referenser. De bilagor som är nödvändiga för att visa evidens ska bifogas den pedagogiska meritförteckningen. I självvärderingen refereras sedan till dessa. Den pedagogiska självvärderingen används som ett övergripande, kvalitativt underlag för bedömning av den pedagogiska skickligheten gentemot kriterierna.
- En *pedagogisk meritförteckning*, som ställs upp efter de anvisningar som universitetet eller området meddelar. I meritförteckningen redogörs i punktform för den sökandes pedagogiska erfarenheter. Där evidens eller fördjupning krävs bifogas bilagor (t ex intyg, rapporter, läromedel m.m.). Om meritförteckningen omfattar en lång period eller många olika inslag bör innehållet sammanfattas och sällas, så att de väsentliga inslagen lyfts fram. Även en pedagogisk meritförteckning innebär ett urval.