



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

KARTLÄGGNING AV PEDAGOGISKA MERITERINGSMODELLER VID SVERIGES HÖGSKOLOR OCH UNIVERSITET

Katarina Winka

PEDAGOGISK UTVECKLING OCH INTERAKTIVT LÄRANDE (PIL)
GÖTEBORGS UNIVERSITET

PIL-RAPPORT 2017:02



**GÖTEBORGS UNIVERSITET,
PEDAGOGISK UTVECKLING OCH INTERAKTIVT LÄRANDE (PIL).**

PIL-RAPPORT 2017:02

KARTLÄGGNING AV PEDAGOGISKA MERITERINGSMODELLER VID SVERIGES HÖGSKOLOR OCH UNIVERSITET

Katarina Winka



<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/>

PIL-rapport: 2017:02

Utgivningsdatum: 2017-08-03

Titel: Kartläggning av pedagogiska meriteringsmodeller vid Sveriges högskolor och universitet

Författare: Katarina Winka

Utgivare: Göteborgs universitet, Enheten för pedagogisk utveckling och interaktivt lärande (PIL), Västra Hamngatan 25, Box 300, SE 405 30 Göteborg

<http://www.pil.gu.se/rapporter> + <http://hdl.handle.net/2077/53276>

INNEHÅLL

Sammanfattning.....	1
Inledning	2
Bakgrund.....	5
Syfte	6
Metod.....	7
Metod- och källkritik.....	8
Definitioner	8
Pedagogisk meriteringsmodell	8
Pedagogisk portfölj.....	9
Anställningsordning.....	9
Resultat	10
Två kategorier av pedagogiska meriteringsmodeller	11
Särskilda pedagogiska meriteringsmodeller.....	12
Meriteringsmöjligheter inom anställningsordning.....	14
Antal pedagogiskt meriterade lärare	17
Nivåer och titlar.....	18
Ekonomiska och andra incitament	19
Lönepåslag	20
Arbetsuppgifter och nätverk.....	21
Bedömningskriterier	24
Behörighet att söka.....	24
Kriterierna.....	26
Rutiner vid sakkunniggranskning.....	28
Pedagogiskt sakkunniga.....	28
Sakkunnigas kompetens.....	30
Instruktioner till pedagogiskt sakkunniga.....	31
Underlag för bedömningen.....	32
Pedagogiska portföljer	32
Intervjuer och lärarprov.....	34
Beredning och beslut.....	34
Pågående utvecklingsarbeten.....	34
Excellent lärare vid Göteborgs universitet	35
Diskussion.....	39
Vilka effekter ger de pedagogiska meriteringsmodellerna?.....	41
Utmaningar	43
Behov av nationell samordning	45
Trender och framtidsspaning.....	46
Slutord	47

Referenser	1
Bilageförteckning	5
Enkät: pedagogiska meriteringsmodeller vid svenska lärosäten.....	6
Sammanställning av respondenter	10
Bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet.....	13
Särskilda pedagogiska meriteringsmodeller, en nivå.....	13
Särskilda pedagogiska meriteringsmodeller, två nivåer.....	22
Pedagogiska meriteringsmöjligheter inom befattningsstrukturen	34
Länkar till pedagogiska meriteringsmodeller m.m.....	43



Illustration: Erik Domellöf

SAMMANFATTNING

Pedagogiska karriärvägar är på frammarsch i Sverige. Detta fastslogs i den första kartläggningen av pedagogiska meriteringsmodeller som Åsa Ryegård genomförde 2013 och bekräftas i denna uppföljning. Även ur ett internationellt perspektiv är pedagogisk meritering en aktuell fråga och den har fått extra skjuts av de senaste årens ökade fokus på kvalitetssäkring av högre utbildning.

Knappt hälften (49 %) av Sveriges högskolor och universitet har idag infört någon form av pedagogisk meriteringsmodell, antingen integrerat i den akademiska befordringsgången eller som ett fristående system. Implementeringsarbete eller förberedelser pågår vid ytterligare några lärosäten medan ett antal befintliga modeller är pausade i väntan på utvärdering och revidering. Sett över hela landet är det vanligast med en gemensam modell för hela lärosätet, att modellen har två nivåer som benämns meriterad och excellent samt att lönepåslag och särskilda uppdrag följer med vid antagning till modellen. Kriterierna för pedagogisk skicklighet är i stort sett jämförbara mellan lärosäten och nivåer, däremot förhåller de sig sällan till grundkraven för pedagogisk skicklighet som gäller för anställning vid lärosätet.

Pedagogiska portföljer används vid ca 70 % av alla lärosäten i Sverige och instruktioner för hur de pedagogiska meriterna ska sammanställas finns hos samtliga lärosäten som har pedagogiska meriteringsmodeller. Hos några lärosäten accepteras även webbaserade portföljer. De sakkunniga rekryteras framför allt externt, vanligast är att använda två externa bedömare eller en kombination av interna och externa bedömare. Lärosätena lägger allt större vikt vid de sakkunnigas bedömarkompetens och har i några fall särskilda instruktioner för sakkunniga inför bedömning av pedagogisk skicklighet.

Över 500 lärare i Sverige har hittills befordrats eller utnämnts i en pedagogisk meriteringsmodell. Deras roll vid lärosätena varierar men denna kartläggning bekräftar att de befordrade och utnämnda lärarnas kompetens börjar efterfrågas och nyttjas på olika sätt vid både det egna lärosätet och vid andra.

Nyckelord: högskolepedagogisk meritering, pedagogisk meriteringsmodell, bedömningskriterier, akademiskt lärarskap, högskolepedagogisk skicklighet, pedagogiskt sakkunniga, pedagogiska portföljer

INLEDNING

Alla bra lärare ska belönas. Detta är ett önskemål från Sveriges förenade studentkårer (SFS) som senast fördes fram i en debattartikel i Dagens Samhälle 2016-12-09 (Tjårdahl & Lindeberg, 2016). Att god pedagogik ska vara meriterande vid rekrytering och befordran ser studenterna som en självklarhet och en garanti för bra undervisning, liksom att pedagogiska meriter ska värderas lika högt som forskningsmeriter (SFS, 2013).

Frågan om undervisningens meritvärde i Sverige är inte ny utan har diskuterats länge (SOU 1990; Lindberg, 1997; Grönbladh & Giertz, 1998; Rovio-Johansson & Tingbjörn, 2001). Den har hanterats på olika sätt lokalt och nationellt under olika perioder. På nationell nivå skrevs pedagogisk skicklighet in som krav för läraranställningar i Högskolelagen redan 1999. Samtidigt infördes möjligheten att befordras till lektor på särskild pedagogisk skicklighet. Effekterna av detta märktes inte förrän efter flera år och hanterades olika vid lärosätena (Broberg & Sandstedt, 2004; Riis et al., 2011). Det första lokala initiativet med en särskild pedagogisk meriteringsmodell dök upp vid Lunds tekniska högskola 2001 och tolv år senare hade konceptet spridit sig till en tredjedel av Sveriges lärosäten (Ryegård, 2013).

Sedan autonomireformen inom högskolesektorn i Sverige genomfördes 2011 har lärosätenas kontroll över sina läraranställningar ökat. Alla lärarbefattningar, utöver professor och lektor, styr lärosätet helt själv över. Detta inkluderar vilka behörighetskrav som gäller vid rekrytering och befordran, vilka bedömningskriterier som ska tillämpas och hur bedömningen ska gå till. Ungefär samtidigt har ett nationellt kvalitetssystem för högre utbildning utarbetats för att granska lärosätenas arbete med utbildningskvalitet (UKÄ, 2017). Tack vare denna tajming aktualiserades kopplingen mellan skickliga lärare och hög kvalitet i utbildningen. Att det finns system för att identifiera och belöna lärares pedagogiska skicklighet blev nu intressant även för lärosätena, inte bara för individerna. Detta märks i flera lärosätens visionsdokument och/eller kvalitetssystem (till exempel Göteborgs universitet och Umeå universitet) där lärares pedagogiska kompetens och pedagogiska meriteringsmöjligheter skrivs fram. Effekterna av denna våg syns även i kartläggningen som redovisas i denna rapport, men jag återkommer längre fram till de konkreta resultaten.

Internationellt är intresset för pedagogisk skicklighet (ofta benämnt teaching excellence) stort, men främst fokuserat till vissa länder. Den USA-baserade Horizon Report: Higher Education Edition¹ listar årligen trender och utmaningar inom högre utbildning. Temat "Rewarding Teaching" har ett par av de senaste åren (2014, 2015) lyfts fram som en av framtidens stora utmaningar. Några exempel på dessa utmaningar adresseras i ett temanummer av tidskriften Teaching in Higher Education (Gourlay & Stevenson, 2017). Sammanställningar över nationella och internationella initiativ för att belöna pedagogisk skicklighet publiceras med viss regelbundenhet (Skelton, 2007; Chalmers

¹ <https://www.nmc.org/publication-type/horizon-report/>

et al. 2008; Land & Gordon, 2015) men Sverige och Norden nämns sällan i dessa. Vanligtvis presenterar de nordiska länderna inte sina meriteringsmodeller på engelska och vid några lärosäten finns de enbart beskrivna på interna webbsidor.

Här följer en kort sammanfattning över etablerade internationella pedagogiska meriteringsmodeller och några utvecklingsprojekt i våra nordiska grannländer.

Australien har länge satsat på att belöna skickliga lärare på nationell nivå via priser, stipendium och särskilda utvecklingsresurser (Chalmers, 2011). Ett nyligen utvecklat system kallat Australian University Teaching Criteria and Standards Framework² kan användas för såväl enskilda individer som fakulteter och lärosäten för att identifiera och belöna pedagogisk excellens samt höja utbildningarnas kvalitet. I Storbritannien har ett liknande nationellt ramverk med kriterier och rekommendationer för institutioner och lärare inom högre utbildning används under ett antal år (UK Higher Education Professional Standards Framework³). Systemet har utvärderats i omgångar och fått en del kritik (Skelton, 2004; Turner & Gosling, 2012). Gemensamt för systemen i Australien och Storbritannien är att de belönar individer och ibland lärarlag genom enstaka punktinsatser, inte genom att erbjuda lärare akademiska karriärvägar baserad på pedagogisk skicklighet som långsiktigt även gynnar organisationen. Det är kortsiktigheten och individfokuseringen som anses vara de största bristerna i dessa modeller (Skelton, 2004; Olsson & Roxå, 2013).

The Royal Academy of Engineering har tagit sig an utmaningen att tänka nytt kring pedagogiska meriteringsmodeller i Storbritannien. På uppdrag av dem har Ruth Graham utvecklat en pedagogisk karriärväg med fyra steg (Graham 2015; Graham 2016). Varje steg har en titel och beskrivs av ett antal kriterier. Innovativt är att en av nivåerna har två varianter av kriterier (teoretisk pedagogisk skicklighet vs praktisk pedagogisk skicklighet) och den högsta nivån avser pedagogisk skicklighet på nationell nivå. Graham har inte stoppats av språkbarriären utan hämtat inspiration från bland annat Sverige. Modellen har rönt internationell uppmärksamhet och testas för närvarande i 12 länder (Graham, 2017, muntlig uppgift).

I Norge har tre lärosäten initierat projekt för att utforma lokala pedagogiska meriteringsmodeller, samtliga med inspiration från Sverige. I nuläget är ingen modell fullt implementerad utan de befinner sig i olika utvecklingsstadium. Förarbetet och strukturen för modellerna vid Universitetet i Tromsø (UiT) och Norges Teknisk-Naturvetenskapliga Universitet (NTNU i Trondheim) har dokumenterats i en detaljerad rapport (NTNU og UiT, 2016). I denna lyfts ett antal motiv till att sätta fokus på undervisningen och höja samt värdesätta lärarnas kompetens: en mer heterogen studentgrupp, för låg studentgenomströmning, utvecklingen inom lärande och undervisning, det nationella kvalitetssystemet, den tekniska utvecklingen, sammanslagningar av lärosäten och därmed utspridda campus samt finansieringssystemet. Den matematisk-

² <http://uniteachingcriteria.edu.au/>

³ <https://www.heacademy.ac.uk/ukpsf>

naturvitenskaplige fakulteten vid Universitetet i Bergen (UiB) har inspirerats av Lunds tekniska högskola och inför titeln ETP (excellent teaching practitioner) samt en Pedagogisk akademi⁴. Strömningarna har även nått till regeringens utbildningsdepartement som i en aktuell rapport till Stortinget lyfter fram flera vägar till att nå hög kvalitet i utbildningen, varav pedagogiska meriteringssystem är en:

”Regjeringen vil stille krav om at alle universiteter og høyskoler, alene eller sammen med andre, i løpet av to år skal etablere meriteringssystemer som bidrar til at arbeidet med å utvikle god undervisning verdsettes.” (Meld. St. 18, 2016-2017).

Vid Helsingfors universitet finns sedan 2012 en Lärarakademi⁵ som i målsättning och struktur har stora likheter med de svenska pedagogiska meriteringsmodeller som beskrivs i denna rapport. Konceptet har ännu inte spridit sig till fler lärosäten i Finland men det finns stort intresse för pedagogisk meritering från nationellt håll (Johanna Naukarinen, muntlig uppgift).

Det verkar alltså som att undervisningens meritvärde är på väg att stärkas genom flera nationella initiativ och modeller som sträcker sig bortom enstaka priser eller kortvariga utnämningar för lärare. Att Sverige ligger långt framme inom detta område bekräftas av att våra modeller utgör inspiration för de utvecklingsprojekt som genomförs i våra grannländer och Storbritannien.

⁴ https://wiki.uib.no/matnat/images/e/e2/Beskrivelse_og_kriterier_for_tildeling.pdf

⁵ <https://www.helsinki.fi/sv/universitetet/larakademin>

BAKGRUND

Göteborgs universitet fastställde 2012 i strategidokumentet Vision 2020 att möjligheten till en pedagogisk karriärväg skulle prövas. Som ett led i införandet av denna karriärväg genomfördes en inventering av pedagogiska karriärvägar i Sverige av Åsa Ryegård (2013).

I rapporten framkom att en tredjedel av de svenska lärosätena redan hade eller höll på att utveckla pedagogiska karriärvägar. De karriärvägar som etablerats innehöll ett, två eller tre meriteringssteg och kriterierna för pedagogisk skicklighet var i huvudsak harmoniserade över landet. Bara ett fåtal lärosäten hade utformat andra pedagogiska meriteringsmodeller. I rapporten framkom även att ekonomiska incitament och/eller arbetsuppgiftsrelaterade incitament kopplades till samtliga karriärvägar och att alla lärosäten som hade en pedagogisk karriärväg anlidade pedagogiskt sakkunniga för bedömning av de sökandes pedagogiska skicklighet. Vid vissa lärosäten anlidades sakkunniga externt och vid andra internt. Slutligen framkom att pedagogiska portföljer var vanligt förekommande som underlag vid ansökan till karriärvägen. Dock saknade 40 % av lärosätena instruktioner för hur portföljerna skulle sammanställas.

Rapporten avslutades med ett antal konkreta förslag som vägdes samman med ytterligare underlag inför beslutet (2014-06-23) om att införa en modell för antagning till excellent lärare vid Göteborgs universitet. Modellen har uppdaterats och reviderats vid ett par tillfällen sedan införandet och hittills har 35 lärare ansökt om antagning.

På uppdrag av Utbildningsnämnden vid Göteborgs universitet genomfördes 2015 en utvärdering av den högskolepedagogiska enheten vid Göteborgs universitet (Oldsjö, 2015). I denna rapport lyftes bland annat enhetens roll för implementeringen av den pedagogiska meriteringsmodellen fram, liksom vikten av nationell samverkan, erfarenhetsutbyte och dialog avseende högskolepedagogiska frågor.

I linje med detta initierade Utbildningsnämnden vid Göteborgs universitet hösten 2016 ett nytt projekt med syftet att beskriva förekommande lokala föreskrifter avseende pedagogisk meritering och prövning av excellent lärare/motsvarande samt de bedömningskriterier och rutiner vid sakkunniggranskning av pedagogiska portföljer som används vid Sveriges lärosäten. Uppdraget gavs till enheten för pedagogisk utveckling och interaktivt lärande (PIL) och genomfördes av Katarina Winka, universitetslektor och pedagogisk utvecklare vid Umeå universitet. Resultatet utgör denna rapport.

SYFTE

Syftet med denna kartläggning är att beskriva de pedagogiska meriteringsmodeller inklusive bedömningskriterier som förekommer vid Sveriges lärosäten samt rutiner vid sakkunniggranskning av pedagogiska portföljer. Syftet är även att skapa ett uppdaterat underlag för diskussioner om pedagogiska meriteringsmodeller inom högre utbildning. En del i rapporten berör Göteborgs universitets modell för antagning till excellent lärare i relation till den nationella helhetsbilden.

I kartläggningen ingår inte de pedagogiska krav lärosätena formulerat för sina ordinarie läraranställningar, utom i några fall då en pedagogisk meriteringsmodell finns inskriven i lärosätets anställningsordning. För en aktuell genomgång av behörighetsgivande pedagogiska krav i svenska lärosätens anställningsordningar, se SUHF:s rapport "Högskolepedagogisk utbildning och pedagogisk meritering som grund för det akademiska lärarskapet" (Karlsson m.fl., 2017).

METOD

Sammanställningen i denna rapport bygger primärt på en enkät som skickades ut till samtliga lärosäten under hösten 2016, bilaga 1. Enkäten utformades av Katarina Winka, Umeå universitet, i samarbete med Bengt Petersson, Lena Dafgård och Elisabeth Saalman vid Göteborgs universitet. Vid utformandet av enkäten användes den rapport som togs fram inför beslut om införande av antagning till excellent lärare vid Göteborgs universitet som utgångspunkt (Ryegård 2013). Frågor om pedagogiska priser och pedagogiska konferenser uteslöts i den nya versionen av enkäten, eftersom dessa teman inte inkluderades i uppdraget. Flera frågor återkommer från kartläggningen 2013. Då det är möjligt har resultaten jämförts med den tidigare rapporten.

Enkäten sändes till registrator på respektive lärosäte för att kunna vidarebefordras till lämplig person, eller sändes direkt till redan kända personer på lärosätenas pedagogiska utvecklingsenheter.

Enkäten skickades ut till samtliga 45 universitet och högskolor i Sverige som idag har tillstånd att utfärda svenska examina, bilaga 2. I den förra kartläggningen ingick 47 lärosäten och skillnaden beror på sammanslagningar av lärosäten, till exempel slogs ett antal konstnärliga högskolor i Stockholm samman till Stockholms konstnärliga högskola 2014. För att öka jämförbarheten med den tidigare kartläggningen identifierades en fokusgrupp och det är läget inom denna grupp som rapporten huvudsakligen beskriver. Fokusgruppen består av samtliga 31 statliga universitet och högskolor i Sverige samt de lärosäten med enskild huvudman som har tillstånd att utfärda examina inom grundläggande högskoleutbildning och forskarutbildning (fyra stycken). Övriga tio lärosäten, de med enskild huvudman utan tillstånd att utfärda examina inom forskarutbildning eller med enbart examenstillstånd för psykoterapeututbildning, beskrivs inte i resultatredovisningen men kommenteras vid enstaka tillfällen. Några av enkätsvaren är i efterhand kompletterade via telefonsamtal, mailkonversationer och webbsökningar.

Parallellt med denna kartläggning har Blekinge tekniska högskola samt Mittuniversitetet genomfört omvärldsbevakningar för deras respektive lokala behov. Dessa har resulterat i två kortare rapporter med liknande fokus som föreliggande kartläggning. Blekinge tekniska högskola inkluderade 26 lärosäten i sin uppföljning som baserades på information i gällande anställningsordningar och övriga styrdokument (Nygren, 2016). Mittuniversitetet inkluderade 30 lärosäten i sin uppföljning och uppgifterna togs fram genom informationssökning på respektive lärosätets hemsida, via kompletterande frågor till registrator och genom telefonsamtal med personer på positioner som hanterar frågor som rör pedagogisk meritering (Eriksson m.fl., 2016). Författaren har tacksamt tagit del av dessa och kompletterat denna kartläggning med enstaka uppgifter som respondenterna inte inkluderat i sina enkätsvar men som kunnat verifieras via webbsökning, telefonsamtal eller mailkorrespondens.

Metod- och källkritik

Tack vare de dokumenterade erfarenheterna från den föregående kartläggningen kunde många fallgropar undvikas. Ändå var datainsamlingen inte helt problemfri. Bristande kunskap om enkätverktyget resulterade i att några frågor i enkäten förblev dolda för respondenterna och därmed obesvarade, trots att de var publicerade. Svaren har inhämtats i efterhand via den inskickade dokumentationen eller via mail till uppgiftslämnarna.

En definition av pedagogisk meriteringsmodell ingick i enkäten men några missförstånd uppstod ändå. Ett par lärosäten lyfte fram den ordinarie rekryterings- och befordringsgången för högskolelärare, där pedagogisk skicklighet utgör en (dock ej särskilt prioriterad) bedömningsgrund bland andra. Dessa var enkla att korrigera vid sammanställningen. Då denna kartläggnings resultat jämfördes med de två kartläggningar som sammanstälts vid Blekinge tekniska högskola och Mittuniversitetet framkom att vissa uppgifter inte överensstämde. Detta föranledde en närmare granskning av några lärosätens anställningsordningar där pedagogiska meriteringsmöjligheter fanns inskrivna. Då underlaget för denna kartläggning främst utgörs av lärosätens enkätsvar har ingen genomgång av samtliga lärosätens anställningsordningar genomförts. Därmed finns möjligheten att en meriteringsmöjlighet kan ha missats om respondenten inte angivit den i enkäten.

Definitioner

Här beskrivs kort vad som avses med några olika begrepp som återkommer i rapporten.

Pedagogisk meriteringsmodell

I den tidigare inventeringen användes begreppen pedagogisk karriärväg samt pedagogisk akademi. Detta skapade en del problem då flera lärosäten hade pedagogiska meriteringsmodeller som inte föll under dessa benämningar eller använde begreppen med olika betydelser. I denna undersökning valde vi därför en vidare definition, som även inkluderades i själva enkäten. Med pedagogisk meriteringsmodell avses:

"en modell för hur lärare kan meritera sig inom lärosätet baserat på pedagogisk skicklighet".

Mer specifikt avses akademiska meriteringsmöjligheter vid lärosätena där bedömningskriterierna primärt är inriktade på den pedagogiska skickligheten. Anställda kan ansöka om att bli befordrade/utnämnda/antagna till fördefinierade pedagogiska skicklighetsnivåer som benämns med särskilda titlar. Vanligtvis utförs granskningen av den pedagogiska skickligheten av pedagogiskt sakkunniga och befordran/antagning/ut-

nämning i den pedagogiska meriteringsmodellen kan innebära lönepåslag samt nya arbetsuppgifter och hedersuppdrag.

Att ett lärosäte bedömer lärares pedagogiska skicklighet i samband med ordinarie rekrytering och befordran av lärare, i linje med de behörighetskrav som anges i Högskolelag och Högskoleförordning, innebär inte att lärosätet har en pedagogisk meriteringsmodell enligt definitionen ovan.

Pedagogisk portfölj

I denna rapport används samlingsbegreppet ”pedagogisk portfölj” för beteckningar som pedagogisk meritportfölj, meriteringsportfölj, portfolio och liknande. Vid flera lärosäten används CV-mallar för att underlätta lärares dokumentation av meriter i en ansökan. Utifrån rubrikerna och det innehåll som beskrivs i många CV-mallar är det i praktiken en pedagogisk portfölj som efterfrågas, även om inte begreppet uttryckligen används. I denna sammanställning har lärosäten med CV-mall för pedagogiska meriter inkluderats bland dem som har uttryckliga instruktioner för pedagogiska portföljer.

Anställningsordning

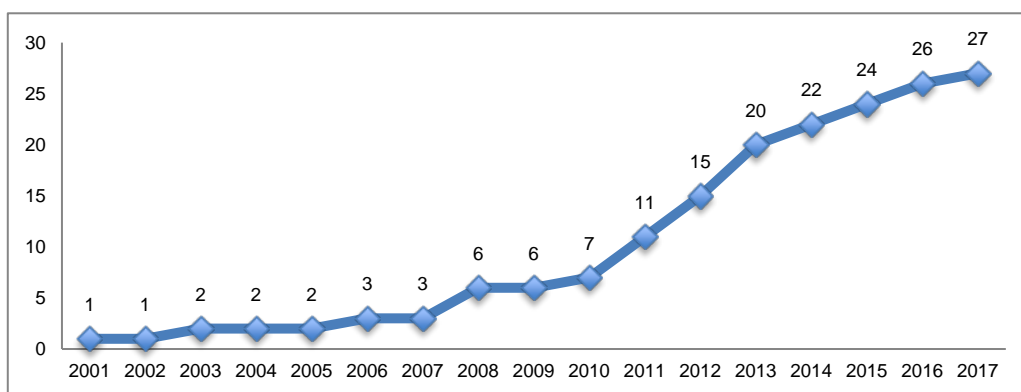
Begreppet anställningsordning används i denna rapport för de rutiner, inklusive kompletterande dokumentation, som används för rekrytering och befordran av lärare och forskare vid lärosätet. Ibland betecknas dessa rutiner för arbetsordning, riktlinjer för anställning och befordran, eller liknande.

RESULTAT

Svarsfrekvensen blev efter några påminnelser 96 % för samtliga lärosäten (43 av 45) och 100 % inom fokusgruppen (samtliga 35). Mina egna efterforskningar på webbsidorna för de två lärosäten som inte svarat på enkäten avslöjade inte om de har någon meriteringsmodell baserad på pedagogisk skicklighet. Knappt hälften (49 %, 22 av 45) av Sveriges alla högskolor och universitet har idag infört någon form av pedagogisk meriteringsmodell och ytterligare tio lärosäten är på gång att göra det. Inom fokusgruppen finns meriteringsmodeller vid 63 % av lärosätena och åtta planerar för det. Utvecklingen har gått väldigt fort de senaste sex åren, figur 1.

Vid förra kartläggningen hade 30 % (14 av 47 lärosäten) en pedagogisk meriteringsmodell enligt definitionen i denna rapport. De åtta lärosäten som tillkommit sedan dess är Göteborgs universitet, Högskolan i Gävle, Karlstads universitet, Blekinge tekniska högskola, Sveriges Lantbruksuniversitet, Södertörns högskola, Jönköping University och Högskolan Väst. Några av dessa var i startgroparna med att införa sitt pedagogiska meriteringssystem redan då.

Göteborgs universitet genomförde kartläggningen 2013 som ett led i utformandet av sin egen modell. Därefter gick processen snabbt och redan 2014 lanserades möjligheten att ansöka om prövning till excellent lärare. Högskolan i Gävle hade 2013 påbörjat arbetet med att ta fram ett pedagogiskt program och höll på att remissbehandla en reviderad anställningsordning. I dagsläget har de en pedagogisk meriteringsmodell med två nivåer. Vid Karlstad universitet inrättades 2013 en kompetensutvecklingsenhet med uppdrag att utveckla ett system för pedagogisk meritering och på sikt en Pedagogisk akademi. Meriteringsmodellen har nu införts i två steg, meriterad nivå infördes 2016 och excellent nivå är på gång 2017.



Figur 1. Utveckling av pedagogiska meriteringsmodeller i Sverige under perioden 2001-2017. Vid Lunds universitet har fyra fakulteter infört egna modeller vid olika tidpunkter och vid Karolinska institutet samt Mälardalens högskola finns två modeller inom lärosätet, därför är antal modeller (27) fler än antal lärosäten (22).

Blekinge tekniska högskola hade 2013 inte tagit några beslut kring pedagogisk karriärstege även om detta diskuterades livligt. Resultatet blev en ny anställningsordning från 2017 där pedagogiska meriteringsmöjligheter nu är integrerade.

Vid Kungliga tekniska högskolan (KTH) har ett pedagogiskt program, ett system för pedagogiska portföljer och en pedagogisk karriärväg varit under utveckling sedan 2013. Det finns ett färdigt förslag som inte gått vidare till beslut ännu.

Inget lärosäte som inrättat en pedagogisk meriteringsmodell har hittills lagt ned den, däremot har de flesta modeller som funnits några år har genomgått revideringar och utvärderats både en och två gånger, se tabell 1, 2, 3. Detta är ett tecken på att modellerna mognat och närmar sig en funktionell form. För närvarande tar Örebro universitet, Högskolan i Halmstad samt Södertörns högskola inte emot sökande då deras modeller är under översyn.

Bland de 22 lärosäten som angett att de har en pedagogisk meriteringsmodell finns viss variation i hur modellen förhåller sig till lärosätets anställningsordning och de kriterier för pedagogisk skicklighet som anges där. Det vanligaste är att det finns gemensamma behörighetskrav (till exempel 15 hp högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande som krav för anställning och befordran samt för att få söka till meriteringsmodellen), eller att kriterierna för pedagogisk skicklighet som tillämpas i meriteringsmodellen finns definierade i anställningsordningen. Nio lärosäten anger att deras pedagogiska meriteringsmodeller är integrerade i anställningsordningen. I samband med autonomireformen försvann den lagstadgade möjligheten att befordras på särskild pedagogisk skicklighet men denna idé behölls och utvecklades vid några lärosäten. Dessa är Chalmers tekniska högskola, Luleå tekniska universitet, Malmö högskola, Handelshögskolan i Stockholm, Högskolan Väst, Jönköping University och Blekinge Tekniska högskola. Karolinska institutet har en karriärväg till docentur som baseras på utmärkta pedagogiska meriter samtidigt som de har en Pedagogisk akademi för excellenta lärare. Mälardalens högskola har också två modeller, en befordringsmöjlighet till lektor på väl dokumenterad, framstående pedagogisk skicklighet samt en pedagogisk meriteringsmodell för meriterade och excellenta lärare.

Några lärosäten, nämligen Sveriges lantbruksuniversitet, Högskolan i Halmstad, Högskolan i Gävle och Södertörns högskola, betraktar sin meriteringsmodell som helt fristående från anställningsordningen och de krav på pedagogisk skicklighet som anges där.

Två kategorier av pedagogiska meriteringsmodeller

I Ryegårds rapport från 2013 är en av slutsatserna att ”det börjar utkristalliseras två olika meriteringssystem i Sverige. Det ena systemet bygger på ett enda meriteringssteg för särskilt skickliga och excellenta lärare. Det andra systemet bygger på att läraren

över tid förväntas utveckla sin pedagogiska skicklighet och progressionen belönas i en karriärstege med två eller tre steg.” I denna kartläggning har jag valt en annan skiljelinje, den går mellan å ena sidan pedagogiska meriteringsmodeller bestående av ett eller två meriteringssteg som är fristående från de akademiska befattningarna och öppna för samtliga lärarkategorier att söka till, och å andra sidan pedagogiska meriteringsmöjligheter som är integrerade i lärosätenas anställningsordningar som formella befattningar där pedagogisk skicklighet utgör den primära bedömningsgrunden. Båda faller inom den breda definitionen av pedagogisk meriteringsmodell som används i denna rapport.

I den fortsatta redovisningen har jag delat in de olika meriteringsmodellerna i dessa två kategorier: särskilda meriteringsmodeller med en eller flera nivåer av pedagogisk skicklighet samt pedagogiska meriteringsmöjligheter som är integrerade i befattningsstrukturen vid lärosätet. Båda kategorierna har samma syfte, att premiera skickliga lärare, men tillvägagångssätten skiljer sig åt. I bilaga 3 anges länkar till lärosätenas beskrivningar av de pedagogiska meriteringsmodellerna samt portföljinstruktioner.

Särskilda pedagogiska meriteringsmodeller

Den första kategorin avser pedagogiska meriteringsmodeller som existerar utanför, eller parallellt med, lärosätenas anställningsordningar. I denna meriteringsmodell behåller läraren titeln, oftast meriterad eller excellent, oavsett vilken befattning läraren har eller befordras till. Meriteringsmodellen är helt fristående från den befattningsstruktur som finns vid lärosätet och vanligtvis även öppen för samtliga lärarkategorier att ansöka till.

Totalt 15 lärosäten har idag en särskild pedagogisk meriteringsmodell, 14 av dessa har en modell som är gemensam för hela lärosätet, tabell 1. Vid Lunds universitet, Göteborgs universitet, Högskolan i Halmstad, Sveriges lantbruksuniversitet och Karolinska institutet används begreppet Pedagogisk Akademi som benämning på meriteringsmodellen och det nätverk de utnämnda lärarna blir del av. Vid Högskolan Kristianstad benämns själva modellen Pedagogisk Karriärstege men det finns planer på att inrätta en strategisk arbetsgrupp (Högskolepedagogisk akademi) där utnämnda lärare har ett antal givna platser.

Uppsala universitets pedagogiska meriteringsmodell är universitetsgemensam men med lokala kriterier och handläggningsrutiner för respektive vetenskapsområde/fakultet. Gemensamt för hela lärosätet är titeln, lönepåslaget, antal sakkunniga samt en övergripande beskrivning av titelns innebörd. Varje områdes-/fakultetsnämnd har sedan preciserat kraven för antagning samt bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet. I en utvärdering av excellentlärarreformen vid Uppsala universitet (Badersten, Karlsson och Winka, 2015) framkom att den decentraliserade modellen i några fall anpassats till vetenskapsområdenas/fakulteternas särart, vilket var tanken. Det fanns dock skillnader i handläggningsprocesser och antagningskrav mellan områ-

den och fakulteter som inte kan motiveras med dessa skäl. Med anledning av utvärderingen har några fakulteter gjort smärre justeringar i sina modeller. Vid de övriga lärosätena i tabell 1 gäller samma kriterier och handläggningsprocesser över hela lärosätet.

Tabell 1: Lärosäten med särskilda pedagogiska meriteringsmodeller som är gemensamma för hela lärosätet.

Lärosäte	Infört, reviderat	Nivå/nivåer och titel	Lönepåslag	Sakkunniga
Mälardalens högskola	2008, 2014	Meriterad lärare Excellent lärare	Individuellt 1500 kr/mån	Två externa
Örebro universitet*	2010	Särskilt meriterad lärare	2000 kr/mån	En intern + en extern eller två interna
Uppsala universitet	2011	Excellent lärare	3000 kr/mån	En extern + en intern eller två externa
Karolinska institutet	2011	Excellent lärare	Individuellt	Två externa + en intern (excellent lärare)
Högskolan i Skövde	2012, 2017	Meriterad lärare Excellent lärare	1000 kr/mån 2000 kr/mån	Två, minst en extern
Högskolan Kristianstad	2012, 2014, 2016	Meriterad lärare Excellent lärare	1500 kr/mån 1500 kr/mån	Två externa
Högskolan i Halmstad*	2012	Meriterad lärare Excellent lärare	1000 kr/mån 1000 kr/mån	Två externa
Umeå universitet	2013, 2014, 2016	Meriterad lärare Excellent lärare	800 kr/mån 1200 kr/mån	En (intern eller extern) Två (minst en extern)
Högskolan Dalarna	2013	Meriterad lärare Excellent lärare	1200 kr/mån 1200 kr/mån	Två externa
Sveriges lantbruksuniversitet	2014	Excellent lärare	2000 kr/mån	Två externa
Göteborgs universitet	2014, 2016	Excellent lärare	Individuellt	Två externa
Högskolan i Gävle	2015	Meriterad lärare Excellent lärare	1000 kr/mån 2000 kr/mån	Två - tre externa
Karlstads universitet	2016	Meriterad lärare Excellent lärare	1500 kr/mån ej fastställt ännu	Två externa
Södertörns högskola*	2015	Meriterad lärare Excellent lärare	Individuellt	En extern

* Modellen på paus för närvarande, tar ej emot ansökningar

Lunds universitet är ensamma om att inte ha en lärosätessammansatt särskild meriteringsmodell. Här finns istället olika modeller vid de olika fakulteterna och vid några fakulteter finns ingen modell alls. Den Pedagogiska Akademin vid Lunds tekniska högskola (LTH) var den första pedagogiska meriteringsmodellen i landet och består av

en nivå. Den som uppnår nivån benämns Excellent Teaching Practitioner (ETP). Modellen är väl beforskad och har inspirerat utvecklingen av pedagogiska meriteringsmodeller både i Sverige och våra grannländer (Olsson & Roxå, 2013; Andersson m.fl., 2017). Liknande modeller finns vid den medicinska och den naturvetenskapliga fakulteten i Lund. Den Pedagogiska Akademi som senare utvecklades vid den samhällsvetenskapliga fakulteten i Lund, med två nivåer, har även hämtat inspiration från Mälardalens högskola som var först ut i landet med två nivåer (Badersten, 2014). Relativt nyligen har en utredning genomförts vid Lunds universitet med syfte att utvärdera förutsättningarna för att införa Pedagogiska Akademier vid samtliga fakulteter (Larsson, 2015).

Tabell 2: Pedagogiska meriteringsmodeller vid Lunds universitet (kompletterad med uppgifter ur Larsson, 2015).

Fakultet	Infört, reviderat	Nivå/nivåer och titel	Lönepåslag	Sakkunniga
Lunds tekniska högskola	2001, 2005 2017*	Excellent Teaching Practitioner (ETP)	2000 kr/mån + 50000 kr/år till institutionen	Bedömargrupp bestående av två interna lärare med ETP
Naturvetenskapliga fakulteten	2003, 2007	Excellent Teaching Practitioner (ETP)	2000 kr/mån	Bedömargrupp bestående av interna lärare med ETP + en sakkunnig
Medicinska fakulteten	2008, 2014	Excellent Teaching Practitioner (ETP)	1500 kr/mån**	Bedömargrupp bestående av två interna lärare med ETP + en extern sakkunnig
Samhällsvetenskapliga fakulteten	2011	Meriterad lärare Excellent lärare	1000 kr/mån 2000 kr/mån	Bedömargrupp bestående av två interna excellenta lärare + en extern sakkunnig

* De senaste revideringarna vid Lunds tekniska högskola har inte beslutats ännu.

** Modellen har pausats 2014-2016 för revidering. Den öppnar 2017 för sökande med eventuell förändring av lönepåslag.

Meriteringsmöjligheter inom anställningsordning

Vid de lärosäten som har pedagogiska meriteringsmöjligheter integrerade i befattningsstrukturen är titeln knuten till en specifik tjänst vilket innebär att om läraren byter tjänst ändras även titeln. Ofta är den pedagogiska meriteringsbefattningen inte möjlig att söka för vem som helst utan riktar sig till en specifik målgrupp, till exempel adjunkter eller lektorer som vill meritera sig på huvudsakligen pedagogisk skicklighet. De titlar som följer med dessa befattningar bygger på den traditionella akademiska nomenklaturen (adjunkt, lektor, docent, professor). De tekniska universiteten och högskolorna i Sverige följer delvis ett gemensamt koncept.

Tabell 3: Lärosäten med pedagogiska meriteringsmöjligheter införlivade i anställningsordning eller docentregler.

Lärosäte	Infört, reviderat	Nivå/nivåer och titel	Lönepåslag	Sakkunniga
Chalmers tekniska högskola	2006, 2014	Universitetslektor - med tyngdpunkt på särskild pedagogisk skicklighet	Individuellt	En extern
		Biträdande professor – med tyngdpunkt på pedagogisk meritering	Individuellt	Tre externa
Mälardalens högskola	2008	Universitetslektor - framstående pedagogisk skicklighet	Individuellt	Två (högst en intern)
Karolinska institutet	2011	Docent - med tyngdpunkt på pedagogisk meritering	3300 kr/mån	Docenturnämnd + sakkunniga
Handelshögskolan Stockholm	2012	Associate professor - med tyngdpunkt på Excellence in Teaching	4000 kr/mån	Interna
Högskolan Väst	2013, 2016	Förste universitetsadjunkt	Individuellt	Två externa
Luleå tekniska universitet	2013	Biträdande professor – särskild pedagogisk skicklighet	Individuellt	Tre externa, en bedömer enbart pedagogisk skicklighet
Malmö högskola	2013	Senior adjunkt	Individuellt	Interna
Hälsö högskolan vid Jönköping University	2016	Docent – med tyngdpunkt på pedagogisk skicklighet	Individuellt	Två externa professorer
Blekinge tekniska högskola	2017	Förste universitetsadjunkt	Individuellt	En extern
		Biträdande professor - särskild pedagogisk skicklighet	Individuellt	Två externa, en bedömer enbart pedagogisk skicklighet

Vid *Luleå tekniska universitet* kan en universitetslektor som har avlagt doktorsexamen och varit tillsvidareanställd under minst fem år ansöka om befordran till biträdande professor på särskild pedagogisk skicklighet. Det togs nyligen (2016) fram ett förtydligande av kriterierna för Biträdande professor med tyngdpunkt på särskild pedagogisk skicklighet. Även vid *Chalmers tekniska högskola* finns möjligheten att befordras till biträdande professor med tyngdpunkt på pedagogisk skicklighet. Samma möjlighet ges för lektor. Arbetsuppgifterna för dessa positioner är i princip desamma som för övriga lektorer eller biträdande professorer, men tyngdpunkten läggs normalt på utveckling av den pedagogiska verksamheten. *Blekinge Tekniska högskola* har nyligen (2017) beslutat om en ny anställningsordning med karriärmöjligheter med fokus på pedagogisk meritering genom de nya anställningsformerna förste universitetsadjunkt och biträdande professor, med tyngdpunkt på särskild pedagogisk meritering. Syftet med anställningarna är att främja möjligheterna för meritering med tyngdpunkt på pedagogisk skicklighet och främja den högskolepedagogiska/ämnes-didaktiska utvecklingen och forskningen, såväl lokalt som nationellt och internationellt.

Även *Högskolan Väst* använder anställningsformen förste universitetsadjunkt, men med lite annan innebörd. Anställningen benämndes tidigare senior universitetsadjunkt men ändrades 2016 då även befordringsgrunderna ändrades. Tidigare kunde en adjunkt befordras på särskild pedagogisk skicklighet, nu krävs skicklighet inom tre av fyra befordringsgrunder (särskild pedagogisk skicklighet, särskild skicklighet att utveckla och leda verksamheter och personal vid högskolan, särskild förmåga att samverka med det omgivande samhället eller särskild yrkesskicklighet som är av speciell betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och arbetsuppgifter). Det är läraren som väljer vilka befordringsgrunder som ska tillämpas.

Vid *Malmö högskola* kan en tillsvidareanställd universitetsadjunkt som uppfyller behörighetskraven bli prövad för befordran till senior universitetsadjunkt. En senior universitetsadjunkt har i normalfallet samma arbetsuppgifter som en adjunkt med betoning på att bedriva pedagogiskt utvecklingsarbete mot bakgrund av att ha mer omfattande erfarenhet och meritering. Den högskolepedagogiska enheten vid *Malmö högskola* erbjuder ett särskilt kompetensutvecklingsprogram för adjunkter som en väg mot meritering.

Mälardalens högskola har också en pedagogisk meriteringsmöjlighet för universitetsadjunkter, men här leder befordran till befattningen universitetslektor. Den alternativa befordringsgrunden benämns "framstående pedagogisk skicklighet" och den sökande ska ha en magisterexamen samt uppfylla kriterierna för "excellent lärare" enligt den pedagogiska karriärstegen vid *Mälardalens högskola*.

Karolinska institutets rutiner för docentur innehåller tre karriärspår. Tanken är att den sökande har möjlighet att välja på vilken grund ansökan i huvudsak ska prövas (även om övriga bedömningsgrunder också ingår i prövningen). Inom det karriärspår som den sökande väljer ska meriteringen bedömas som utmärkt och för övriga bedömningsgrunder ska den sökande bedömas ha goda meriter för att kunna antas som docent. Denna modell återfinns även på *Hälsö högskolan inom Jönköping University*.

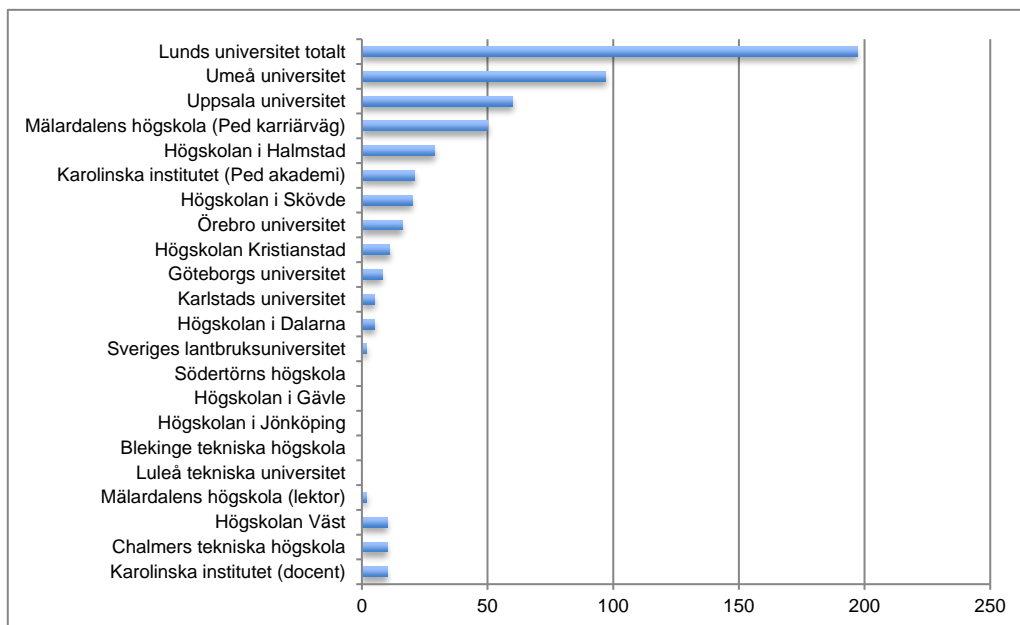
Vid *Handelshögskolan i Stockholm* finns en liknande modell där man utvärderar lärarens skicklighet inom "research", "teaching" och "citizenship" inför beslut om fast anställning (tenure). I likhet med tabellen ovan krävs det att läraren har uppnått "basic"-nivå i alla tre kategorierna och "excellent" nivå inom minst ett område för att erbjudas fast tjänst. Men till skillnad från *Karolinska institutet* och *Hälsö högskolan* vid *Jönköping University* har den sökande inte möjlighet att själv välja på vilken grund ansökan i huvudsak ska prövas.

Bedömningsgrunder	Karriärspår		
	Undervisning	Forskning	Klinisk forskning och utveckling
Pedagogisk skicklighet	<i>Utmärkta</i>	Goda	Goda
Vetenskaplig skicklighet	Goda	<i>Utmärkta</i>	Goda
Klinisk forskningsskicklighet	-	-	<i>Utmärkta</i>
Lednings-, utvecklings- och samverkansskicklighet	Goda	Goda	Goda

Figur 2: Bedömningsgrunder för docentur vid Karolinska institutet, tre olika karriärspår.

Antal pedagogiskt meriterade lärare

Totalt har minst 554 lärare hittills antagits till eller befordrats inom en pedagogisk meriteringsmodell i Sverige, figur 3. Detta utgör ca 63 % av alla som ansökt. Uppgifterna är osäkra då det har varit svårt att få exakta uppgifter på hur många lärare som ansökt, prövats och befordrats vid vissa lärosäten, speciellt de med meriteringsmodellen integrerad i anställningsordningen. Vid Handelshögskolan Stockholm är den specifika



Figur 3. Antal lärare som hittills antagits till, eller befordrats inom, en pedagogisk meriteringsmodell i Sverige. Inga uppgifter finns för Handelshögskolan Stockholm samt Malmö högskola. Totalt 554 personer.

befodringsgrunden enbart känd av tenurekommittén och den som erhållit befodran. I samtal med några av respondenterna framkommer att kraven för att befordras på särskild pedagogisk skicklighet upplevs som höga och att det är svårt att sätta särskilt fokus på pedagogiska meriter i en miljö och ett sammanhang där vetenskapliga meriter fortfarande uppfattas som viktigast. Samma problem nämns inte bland de lärosäten som har inrättat särskilda modeller för pedagogisk meritering.

Flest antal utnämnda/befordrade lärare finns vid Lunds universitet. Här har möjligheten att meritera sig på pedagogisk skicklighet funnits längst och nästan 200 personer har utnämnts till ETP eller meriterad/excellent lärare.

Nivåer och titlar

De 15 lärosäten som har särskilda pedagogiska meriteringsmodeller har vanligtvis definierat en eller två nivåer utöver den behörighetsnivå på pedagogisk skicklighet som krävs vid anställning.

Nio lärosäten har två nivåer och benämner de utnämnda lärarna

- Meriterad lärare och excellent lärare (Mälardalens högskola, Umeå universitet, Högskolan i Halmstad, Högskolan Kristianstad, Högskolan Dalarna, Högskolan i Gävle, Södertörns högskola, Högskolan i Skövde)
- Meriterad och excellent i undervisning och examination (i ämne eller ämnesområde) (Karlstads universitet)

Fem lärosäten har en nivå och benämner de utnämnda lärarna

- Excellent lärare (Uppsala universitet, Göteborgs universitet, Sveriges lantbruksuniversitet, Karolinska institutet ⁶)
- Särskilt meriterad lärare (Örebro universitet)

Vid Lunds universitet har samhällsvetenskaplig fakultet två nivåer (meriterad och excellent) medan Lunds tekniska högskola samt naturvetenskapliga och medicinska fakulteterna vid Lunds universitet har en nivå (Excellent teaching practitioner – ETP).

I denna, liksom i den förra nationella kartläggningen, blir det tydligt att en harmonisering av benämningarna på de olika skicklighetsnivåerna har skett, särskilt i modeller med två nivåer. De lärosäten som inrättar nya pedagogiska meriteringsmodeller både inspireras och påverkas av de som redan finns. Titeln ETP (excellent teaching practitioner) används enbart vid Lunds universitet och har, trots att Lund var först i landet, inte anammats vid något ytterligare svenskt lärosäte. Även Örebro universitet är en-

⁶ Vid Karolinska institutet prövas ansökan mot kriterier för excellenta lärare men den utnämnda läraren erhåller formellt titeln Ledamot i Karolinska institutets Pedagogiska Akademi.

samma om titeln särskilt meriterad lärare. Karlstad universitets meriteringsmodell är ny och den formella titeln som läraren erhåller är Meriterad/Excellent i undervisning och examination (i ämne eller ämnesområde).

Meriteringsmodeller med två nivåer finns det två varianter av, öppna eller additiva. I en öppen modell ansöker läraren om tillträde till modellen, oavsett nivå. I en additiv modell kan läraren bara ansöka och bli utnämnd till en nivå i taget. För att bli excellent lärare måste den sökande redan vara utnämnd till meriterad. Detta tillämpas vid Karlstads universitet och Umeå universitet (sedan senaste revideringen 2016). Anledningen till förändringen vid Umeå universitet var ett visst missnöje bland de som siktat på excellent nivå men ”bara” nådde meriterad. Utnämningen uppfattades inte som ett kliv uppåt utan som ett misslyckande. Istället för att ta bort den meriterade nivån infördes begränsningen att alla måste antas till den först, innan de kan söka till excellent lärare.

Bland de lärosäten som har pedagogiska meriteringsmöjligheter inom befattningsstrukturen i anställningsordningen används följande nivåer och titlar:

- Biträdande professor, med tyngdpunkt på särskild pedagogisk skicklighet (Chalmers, Lunds tekniska högskola, Blekinge tekniska högskola)
- Associate professor, med tyngdpunkt på Excellence in Teaching (Handelshögskolan Stockholm)
- Docent, med tyngdpunkt på pedagogisk meritering (Karolinska institutet, Hälsohögskolan vid Jönköping University)
- Universitetslektor, med tyngdpunkt på särskild pedagogisk skicklighet (Chalmers, Mälardalens högskola)
- Senior adjunkt (Malmö högskola), Förste universitetsadjunkt (Blekinge tekniska högskola, Högskolan Väst)

Frågan om lärosätena godkänner pedagogiska utnämningar/titlar från andra lärosäten berörs i några modellbeskrivningar. Vid Mälardalens högskola (avseende den pedagogiska karriärvägen) och Högskolan i Gävle görs en validering av utnämningen med hänvisning till att nivåindelningar och bedömningskriterier kan skilja sig åt mellan lärosätena. Valideringen utförs av en extern bedömare eller en sakkunnig inom lärosätet (Mälardalens högskola) eller av det pedagogiska meriteringsutskottet (Högskolan i Gävle). Vid Högskolan Dalarna sker en helt ny prövning om utnämningen gäller meriterad nivå.

Ekonomiska och andra incitament

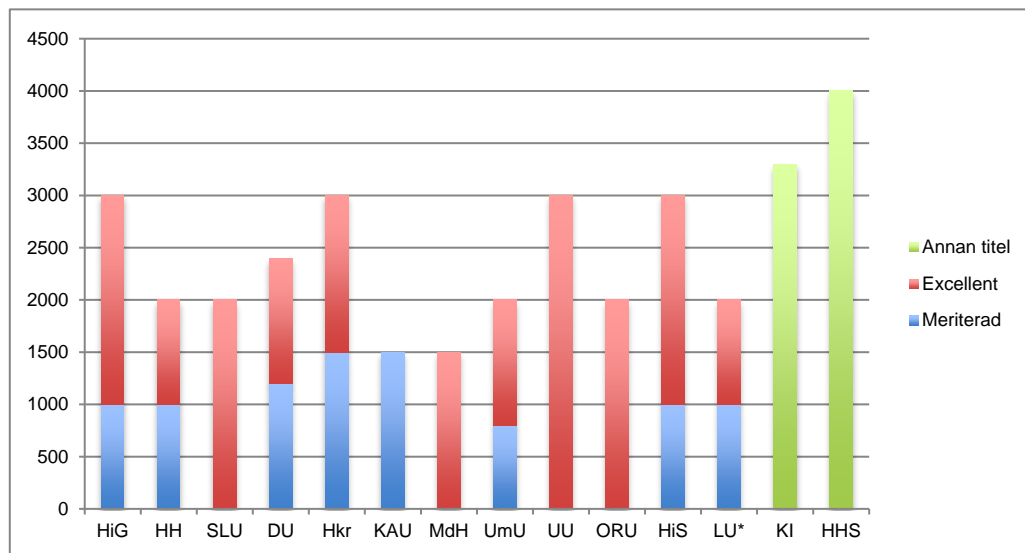
De allra flesta lärosäten som infört någon form av pedagogisk meriteringsmodell har kopplat den till individens löneutveckling, tabell 1, 2, 3. Många lärosäten erbjuder även de utnämnda/befordrade lärarna speciella arbetsuppgifter eller tillgång till nätverk.

Lönepåslag

Vid åtta lärosäten ges lönepåslag för nivån Meriterad lärare, figur 4. Lönepåslaget varierar mellan 800 – 1500 kronor/månad, medianpåslaget är 1000 kronor/månad. I förra kartläggningen låg medianpåslaget på 1100 kr/månad.

Vid tolv lärosäten ges lönepåslag för nivån Excellent lärare, figur 4. Lönepåslaget varierar mellan 1500 – 3000 kronor/månad, medianpåslaget är 2000 kronor/månad vilket är samma som i förra kartläggningen. Vid åtta av dessa lärosäten finns två nivåer (meriterad och excellent) och där ligger det sammanlagda lönepåslaget lite högre, nämligen 2000 – 3000 kronor/månad och medianpåslaget är 2700 kronor/månad, även detta överensstämmer med föregående kartläggning.

Det högsta lönepåslag en Excellent lärare får är 3000 kr. Endast fyra lärosäten ligger på denna nivå; Uppsala universitet, Högskolan Kristianstad, Högskolan i Skövde och Högskolan i Gävle. De ligger lite lägre än Karolinska institutets docentur med tyngdpunkt på pedagogisk meritering (3300 kr/månad) och Handelshögskolan i Stockholms Associate Professor med tyngdpunkt på Excellence in Teaching (4000 kr/månad). Å andra sidan kan meriterade och excellenta lärare som meriterar sig vetenskapligt få ett ännu högre sammanlagt lönepåslag om de även ansöker om docentur eller befordras till professor eller biträdande professor. Vid de lärosäten som inte tillämpar ett generellt lönepåslag sätts ny lön i samband med lönesamtal.



Figur 4. Lönepåslag i kr/månad vid de lärosäten som har fastställda belopp. Vid Lunds universitet varierar lönepåslaget mellan fakulteterna, se tabell 2. Karlstads universitets påslag för excellent lärare var ej beslutad vid tidpunkten för denna rapportens färdigställande. Vid Mälardalens högskola utgår ett fast belopp enbart för excellent nivå, meriterad nivå lönesätts vid lönesamtal.

Ett par lärosäten anger att de finansierar lärarnas lönepåslag direkt via grundutbildningsanslaget (Örebro universitet och Högskolan Kristianstad) medan övriga omprioriterar fakulteternas utbildningsbudget eller lägger kostnaderna på institutionerna. Sveriges lantbruksuniversitet håller för närvarande på att utreda denna fråga. Den ekonomiska modellen vid Lunds tekniska högskola samt Lunds naturvetenskapliga fakultet innebär att den Pedagogiska Akademin bekostas genom en minskad initial prestations-tilldelning (ersättning per hst) till institutionerna. Den pott som fakulteten behåller fördelas istället utifrån antal ETP per institution⁷ (50 000 kr per år och lärare).

Fyra lärosäten ger en engångspremie till den institution där läraren arbetar

- Högskolan i Halmstad, 25 000 kr per nivå
- Karlstad universitet, 250 000 kr för meriterad lärare, inget beslut ännu för excellent lärare
- Karolinska institutet, 75 000 kr för antagning till Pedagogisk Akademi
- Göteborgs universitet, löneomedel upp till/motsvarande två månader för lärarens medverkan i den Pedagogiska Akademin.

Vid Göteborgs universitet diskuterades lönefrågan när den pedagogiska meriteringsmodellen var under utveckling och det besked som utgick från deras Personalenhet var att ett fastställt lönepåslag inte var förenligt med lärosätets policy för lönesättande samtal. Vid flera lärosäten jämförs lönepåslaget vid pedagogisk meritering med det som utgår vid docentur, men vid Göteborgs universitet antas endast oavlönade docenter. Av denna anledning valde Göteborgs universitet en annan belöningsform för de excellenta lärarna.

Arbetsuppgifter och nätverk

Istället för, eller i tillägg till, de ekonomiska belöningarna beskrivs ibland pedagogiska uppdrag, specifika arbetsuppgifter eller tillgång till nätverk som incitament för lärare att söka till den pedagogiska meriteringsmodellen.

Vid flera lärosäten finns en uttalad målsättning att stimulera kvalitetsutveckling av undervisning genom de befordrade och utnämnda lärarna. Trots detta svarar cirka hälften av lärosätena att de inte har något systematiskt sätt att tillvarata de excellenta och meriterade lärarnas engagemang och kompetens eller att de inte (ännu) gör detta i den utsträckning som det är tänkt. Detta kan delvis förklaras av att det vid de flesta lärosäten inte finns så många utnämnda eller befordrade lärare, figur 3. Det framgår även att många av de lärare som belönas i modellerna är de som redan är aktiva i strategiska pedagogiska organ och är drivande i kvalitetsutveckling av utbildningar och undervis-

⁷ www.lth.se/genombrottet samt <http://www.naturvetenskap.lu.se/anstalld/organisation-och-forvaltning/personalfragor/ansok-om-lararexcellens-etp>

ning inom ämnet, institutionen eller programmen. För dessa lärare blir utmärkelsen en bekräftelse på att deras insatser är högt värderade men öppnar kanske inte så många nya dörrar.

De lärosäten som har hittat former för att engagera de utnämnda lärarna i pedagogisk utveckling gör på lite olika sätt. Här är några exempel på aktiviteter som lärarna deltar i:

- Driver eller medverkar i högskolepedagogiska arbetsgrupper på institutions-, fakultets- eller lärosätetsnivå.
- Anlitas som expert eller rådgivare i högskolepedagogiska frågor, t ex som ledamot i organ som utser meriterade och excellenta lärare eller kandidater som nominerats till det pedagogiska priset.
- Håller seminarier där sökande till meriteringsmodellen erbjuds delta och diskutera sina pedagogiska portföljer.
- Inbjuds hålla inspirationsföreläsningar och/eller presentationer vid interna högskolepedagogiska konferenser och symposier.
- Medverkar i högskolepedagogisk kompetensutveckling för andra lärare, exempelvis via den högskolepedagogiska utvecklingsenheten.
- Medverkar i utbildningsplanering och pedagogisk utveckling vid den egna institutionen.
- Driver kollegiala samtal på institutionsnivå och i samverkan med studenterna i pedagogiska utvecklingsfrågor.
- Driver pedagogiska frågor på institutionsnivå och fakultetsnivå.

Meriterade och excellenta lärare verkar i flera fall handplockas till särskilda uppdrag och är på så sätt en viktig rekryteringsbas för strategiska arbetsgrupper. Vid Uppsala universitet anlätades excellenta lärare vid revidering av Uppsala universitets pedagogiska program, de excellenta lärarna vid Sveriges lantbruksuniversitet och Lunds universitet blir ofta tillfrågade om deltagande i diverse nämnder och kommittéer och vid Umeå universitet återfinns meriterade och excellenta lärare i flera nämnder och centrala organ. Till exempel består bedömggruppen för Umeå universitets pedagogiska utvecklingsmedel av uteslutande utnämnda lärare.

Vid de lärosäten som benämner sin modell Pedagogisk Akademi (Lunds universitet och Karolinska institutet) utgör akademien även ett nätverk och ibland ingår definierade arbetsuppgifter för dem som antas. Göteborgs universitet, Sveriges lantbruksuniversitet, Högskolan i Halmstad och Högskolan Kristianstad har också Pedagogiska Akademier, men här används namnet främst för nätverket, inte själva modellen. Vid Högsko-

lan Kristianstad nämns också möjligheten att ingå i ett nätverk i samband med utnämning, då under namnet Högskolepedagogisk Akademi.

Den Pedagogiska Akademin vid *Göteborgs universitet* beskrivs som ett fakultetsöverskridande kollegialt nätverk för pedagogisk utveckling. Excellenta lärare inbjuds att medverka och ges ekonomisk ersättning för att delta. Genom sin erfarenhet och reflekterade undervisningspraktik är tanken att de kan stödja andra lärare och lärarlag i deras strävan att utveckla handledning, undervisning och utbildning. De aktiviteter som genomförs inom ramen för den pedagogiska akademins nätverk beslutas av fakultetsnivån. En Pedagogisk Akademi finns även vid *Högskolan i Halmstad*. Den som tilldelas titeln excellent lärare erbjuds att ingå i ett lärosättesövergripande nätverk med syfte att stärka och utveckla lärosätets pedagogiska status, men vad de konkret ska göra är inte fastställt. Vid *Sveriges lantbruksuniversitet* är den Pedagogiska Akademin ett samlingsnamn för de som erhållit titeln excellent lärare. De utgör en tydligt definierad grupp av skickliga lärare som lärosätet kan ålägga att aktivt delta i ämnesrådets och universitetets kvalitetsarbete avseende utbildning och lärande. Jämförelser görs med docenter som på motsvarande sätt har skyldighet att fullgöra vissa uppdrag som rör kvalitetsarbetet avseende forskning. Ledamöter av den Pedagogiska Akademin vid *Karolinska institutet* utgör ett nätverk av lärare som prövats mot kriterier för excellenta lärare. De förutsätts vara intresserade av undervisning och bidra till fortsatt pedagogisk utveckling genom att agera föredömen för kollegor utifrån sin lärarerfarenhet och fördjupade pedagogiska kunskaper.

Lärare som erhållit utnämningen ETP vid *Lunds universitet* blir också del i ett nätverk och ledamot i en Pedagogisk Akademi. Varje fakultet som har en meriteringsmodell har en egen akademi. Ledamöterna förutsätts bidra till den pedagogiska utvecklingen genom aktivt deltagande i pedagogiska diskussioner och utvecklingsarbete och genom mentorskap för kollegor. De anses även visat kvalifikationer som gör dem lämpliga för olika förtroende- och ledningsuppdrag inom fakulteternas utbildningsorganisation. I en intern kartläggning bekräftades detta (Thomas Olsson, muntlig uppgift) vid Lunds tekniska högskola. Lärare med ETP-status finns i högre andel än väntat på strategiska pedagogiska positioner i organisationen.

Ett par lärosäten har svarat i enkäten att de tittat närmare på vad som hänt med deras utnämnda lärare. Umeå universitet genomförde 2015 en uppföljning på ledningsnivå samt bland de då 50 lärare som utnämnts i modellen. En liknande översyn pågår för närvarande vid Örebro universitet. Universitetsledningen vid Umeå universitet ställde sig allmänt positiv till meriteringsmodellen och de utnämnda lärarna men pekade på fakulteternas och den högskolepedagogiska enhetens ansvar att lyfta fram dessa personer i samband med att strategiska positioner och grupper bemannades. Samtliga fakultetsledningar hade träffat sina utnämnda lärare och diskuterat deras roll och möjligheter att bidra till fakultetens och institutionernas utbildningsverksamhet. Några lärare hade rekryterats till strategiska arbetsgrupper och styrelser, men en prioriterad uppgift ansågs vara att inspirera fler att söka till modellen. Fakulteterna såg positivt på att den

högskolepedagogiska enheten samordnar ett universitetsgemensamt nätverk för de meriterade och excellenta lärarna. De flesta lärarna beskrev att inga eller små förändringar skett i deras arbetsuppgifter efter utnämningen. Några påpekade att de redan hade pedagogiska förtroendeuppdrag och inte önskade fler. Cirka 25 % hade fått något nytt uppdrag, till exempel möjlighet att representera institutionen eller fakulteten i olika pedagogiska sammanhang eller externa förfrågningar om sakkunniguppdrag. Lärarnas egna önskemål var att få arbeta med pedagogisk utveckling på olika nivåer, att inspirera kollegor exempelvis som mentor, samt att ingå i ett kollegialt nätverk för de utnämnda lärarna. Önskemålen från universitetsledning, fakulteter och lärare sammanföll till stora delar, även om majoriteten av de utnämnda lärarna inte upplevde någon större förändring i arbetsuppgifter. Ett nätverk för meriterade och excellenta lärare inrättades 2016 och drivs av personer inom nätverket med stöd från den högskolepedagogiska enheten. Nätverket träffas ett antal tillfällen per termin kring olika teman.

Vid de lärosäten där lärare kan befordras till en ny befattning utifrån sin pedagogiska skicklighet ingår ibland särskilda uppdrag knutna till den aktuella nivån. En biträdande professor eller lektor (befordrad på särskild pedagogisk skicklighet) vid Chalmers har i princip samma arbetsuppgifter som övriga biträdande professorer och lektorer, men tyngdpunkten läggs på genomförande och utveckling av den pedagogiska verksamheten. Samma gäller vid Luleå tekniska universitet och Blekinge Tekniska högskola där en biträdande professor (på särskild pedagogisk skicklighet) förväntas vara engagerad såväl i universitetets utbildningar som forskning men även förväntas ta ett särskilt ansvar för arbetet med lärosätets pedagogiska utveckling. Med en docentur på Karolinska institutet eller Hälsohögskolan vid Jönköping University (oavsett inriktning) följer att docenten ska acceptera uppdrag som fakultetsopponent, handledare, ledamot i betygsnämnd och andra sakkunniguppdrag liksom att medverka i undervisning och forskning. Det finns ingen koppling till den Pedagogiska Akademin vid Karolinska institutet för docenter som väljer det pedagogiska spåret. En senior universitetsadjunkt vid Malmö högskola har i normalfallet samma arbetsuppgifter som en adjunkt med betoning på att bedriva pedagogiskt utvecklingsarbete. Vad som förväntas av en universitetsadjunkt som befordrats till universitetslektor på framstående pedagogisk skicklighet vid Mälardalens högskola framgår inte.

Bedömningskriterier

Samtliga pedagogiska meriteringsmodeller i denna kartläggning, oavsett de är integrerade i befattningsstrukturen eller inte, tillämpar kriterier för att bedöma lärares pedagogiska skicklighet. En sammanställning och jämförelse av kriterierna finns i bilaga 4.

Behörighet att söka

För att vara behörig att söka till en pedagogisk meriteringsmodell anges ofta vissa behörighetskrav. Anställning vid det aktuella lärosätet är ett generellt krav som gäller

samtliga meriteringsmodeller. Vanligtvis riktar sig modellen till personal med läraranställningar men vid några lärosäten vidgas målgruppen. Medicinska fakulteten vid Uppsala universitet välkomnar landstingsanställda att söka, högskolan Dalarna inkluderar övrig personal med pedagogiska arbetsuppgifter, exempelvis bibliotekarier och IKT-pedagoger i sin målgrupp och vid Sveriges lantbruksuniversitet kan även tillsvidareanställda med andra tjänster, men med motsvarande kompetens och arbetsuppgifter som lärare, söka. Krav på disputation är sällsynt, utom i de modeller där det finns formella befattningar lärare kan söka baserat på särskild pedagogisk skicklighet. För vissa av dessa nivåer krävs disputation, till exempel för docent eller biträdande professor på särskild pedagogisk skicklighet. I de särskilda pedagogiska meriteringsmodellerna är det endast Karolinska institutet, Teologiska fakulteten vid Uppsala universitet samt Södertörns högskola som i dagsläget har disputation som ett krav för att kunna antas till meriteringsmodellen på excellent nivå. Södertörn ser över sin modell för närvarande och detta är en fråga som diskuteras, alla lärarkategorier kan ansöka och antas till deras meriterade nivå. Vid Högskolan i Gävle krävs examen på avancerad nivå eller forskarnivå för att vara behörig att söka deras andra meriteringsnivå, excellent lärare.

Ett annat behörighetskrav som ofta uttrycks är högskolepedagogisk utbildning med samma, eller större, omfattning och enligt de kunskapsmål som rekommenderas av Sveriges högskole- och universitetsförbund (SUHF)⁸, eller motsvarande kompetens. En arbetsgrupp under SUHF reviderade 2016 rekommendationen om behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning (BHU) och kartlade samtidigt lärosätenas krav på högskolepedagogisk utbildning inför anställning och befordran (Karlsson m.fl., 2017). Resultaten visar på stora variationer inom landet och mellan lärarkategorier. För de tre vanligaste lärarkategorierna (adjunkt, lektor och professor) tillämpades oftast ett retroaktivt krav på högskolepedagogisk utbildning. Det innebär att lärare kan anställas även utan genomgången BHU med krav på att den ska genomföras inom ett till två år efter anställning. Hur eller om dessa retroaktiva krav i praktiken följs upp av lärosätena var oklart (Karlsson m.fl., 2017). I och med att genomgången behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning även är ett krav för att ansöka till många pedagogiska meriteringsmodeller skulle detta kunna vara ett tillfälle att stämma av lärares högskolepedagogiska utbildningsnivå.

Slutligen krävs ibland viss längd och omfattning på anställningen för att vara behörig att söka till den pedagogiska meriteringsmodellen. Till exempel kräver Umeå universitet, Karlstads universitet och Södertörns högskola minst 5 års undervisningserfarenhet på högskolenivå motsvarande lägst 2 års heltidsundervisning (uttrycks som 1000 lektorstimmar vid Södertörn). Karlstad höjer kraven för excellent nivå, då krävs minst 8 års undervisningserfarenhet motsvarande lägst 4 års heltidsundervisning. Högskolan Dalarna nämner 3 års heltidsundervisning som riktmärke.

⁸ <http://www.suhf.se/publicerat/rekommendationer-standpunktpapper>

Vid Göteborgs universitet ställs krav på behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning men även ytterligare två krav. Läraren ska stå på en ämnesmässig grund – det vill säga ha för utbildningsuppdraget relevant, aktuell och djup ämneskunskap, professionskunskap eller konstnärlig kunskap. Läraren ska även medverka i vetenskaplig och/eller konstnärlig verksamhet inom ramen för en komplett akademisk miljö. Detta för att möjliggöra forskningsanknytning/konstnärlig anknytning inom ämnet för sin pedagogiska verksamhet.

Kriterierna

De bedömningskriterier som tillämpas i de pedagogiska meriteringsmodellerna är likartade över landet med mindre lokala variationer, bilaga 3. Det är däremot inte alltid tydligt hur dessa kriterier förhåller sig till den grundläggande högskolepedagogiska kompetens som beskrivs i SUHF:s rekommendation eller lärosätenas anställningsordningar. I den enkät som ligger till grund för denna rapport svarade endast två lärosäten att det finns en tydlig progression i kraven på pedagogisk skicklighet, från anställningsordning till meriteringsmodell. Dessa är Karolinska institutet (avseende den Pedagogiska Akademin) och naturvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet. De flesta övriga lärosäten angav att det fanns viss koppling, men inte genom kriterierna.

Även om lärosätena formulerat sina kriterier med egna ord utgår de nästan alltid från samma källor. I grunden för definitionen av pedagogisk skicklighet ligger bland annat forskning kring pedagogiskt skickliga lärare och Scholarship of teaching and learning (SoTL). I de fall lärosätet hänvisar till explicita källor anges vanligtvis någon eller flera av dessa: Boyer (1990), Trigwell (2001), Kreber (2002) eller Ryegård m.fl. (2010). I SUHF:s senaste rekommendation används begreppet ”akademiskt lärarskap” som ett svenskt begrepp för Scholarship of Teaching and Learning (SoTL). Vid Göteborgs universitet definieras akademiskt lärarskap⁹ som ”förutom skicklighet i undervisning och handledning även pedagogisk reflektion. Utifrån pedagogiska överväganden formar, iscensätter och följer universitetslärare studenters läroprocesser och tillägnande av kunskap, förmåga och förhållningsätt. I det akademiska lärarskapet ingår att läraren utvecklar sin egen praktik, såväl i dialog med andra lärare som självständigt. Det akademiska lärarskapet innefattar att universitetslärare fördjupar kunskaperna om den egna praktiken med stöd av vetenskapliga teorier och högskolepedagogiska perspektiv. Denna kunskap görs tillgänglig för kollegial granskning och diskussion, vilket syftar till pedagogisk utveckling i en bredare krets.”

De flesta lärosäten eller fakulteter efterfrågar både pedagogiska och ämnesdidaktiska kunskaper, fokus på studenternas lärande samt att läraren har ett kritiskt och reflekterande förhållningssätt till sin undervisning. Begreppen undervisningsskicklighet respektive pedagogisk skicklighet används i några lärosätens modellbeskrivningar för att skilja nivåerna meriterad och excellent ifrån varandra (Olsson m.fl., 2010). Det kritiska

⁹ <http://medarbetarportalen.gu.se/lararhandboken/akademiskt-lararskap>

förhållningssättet till undervisningen beskrivs ofta i termer av ”vetenskapligt förhållningssätt till undervisningen”, ”forskningsanknuten undervisning” eller ”undervisning på vetenskaplig grund”. Vid Uppsala universitet, där varje fakultet haft frihet att själva utforma sina egna kriterier, framkom vid en utvärdering av excellentlärarreformen att forskningsanknytning uttrycks på olika sätt i fakulteternas kriterieuppsättningar och att forskning i det egna ämnet ibland anges som ett kriterium för pedagogisk skicklighet (Badersten m.fl., 2015). För att säkerställa att de sökande har förmåga att förhålla sig till relevant forskning och tillämpar ett vetenskapligt förhållningssätt gentemot undervisningen har Högskolan Dalarna lagt in ett extra krav inför ansökan till deras pedagogiska meriteringsmodell:

”Lärare som ansöker ska ha reflekterat över ämnets forskning i relation till undervisningen i ämnet och ha skrivit en text om detta. I texten diskuteras hur forskningens dagsläge förhåller sig till utbildningarnas innehåll, eller gjorda ställningstaganden i urvalet av innehåll eller visar på annat sätt att läraren aktivt förhåller sig till frågan om forskning och utbildning. Texten ska behandlas i ett seminarium och (kort) kommenteras av ämnesföreläsaren.”

Några lärosäten har detaljer i sina modeller som sticker ut från mängden. Vid Högskolan Kristianstad används två av kriterierna på både meriterad och excellent nivå, men med olika innehåll och djup. Detsamma gör Högskolan i Halmstad men för samtliga kriterier. Även vid Blekinge tekniska högskola används gemensamma kriterier för förste universitetsadjunkt och biträdande professor på särskild pedagogisk skicklighet, med undantag för ett kriterium som tillkommer på professorsnivån. Detta är lite annorlunda än de flesta lärosäten gör, vanligtvis uppnås progression mellan nivåerna genom att nya kriterier formuleras. I praktiken handlar det dock inte om helt nya kriterier, det som tillkommer utgör i många fall fördjupning inom ett område, snarare än breddning.

Några övergripande kriterieområden återkommer oavsett vilket lärosäte det handlar om, dessa områden är i stort sett identiska med de som listades i den föregående kartläggningen. Den pedagogiskt skickliga läraren förväntas utöver mycket goda ämneskunskaper:

- ha omfattande undervisningserfarenhet
- uppvisa pedagogisk utveckling över tid
- ha ämnesdidaktisk- och högskolepedagogisk kunskap
- ha fokus på studenternas lärande
- ha ett kritiskt/reflekterande/forskande förhållningssätt till sin undervisning
- samverka med studenter, kollegor, andra lärosäten och omgivande samhället
- utöva pedagogiskt ledarskap i olika roller

De kriterier som används för nivån excellent lärare kan jämföras med kriterierna för docent eller biträdande professor på särskild pedagogisk skicklighet. Var gränsen går mellan meriterad och excellent nivå är mer flexibelt. En utstickare är Högskolan Da-

larna som har jämförelsevis höga krav på den meriterade nivån och enbart ett ytterligare kriterium på excellent nivå.

Flera av de nyare meriteringsmodellerna är fortfarande under utveckling och några av de etablerade har reviderats i omgångar eller befinner sig i pausläge inför en översyn. Några lärosäten beskriver att kriterierna är eller har varit i fokus för dessa revideringar. De behöver ofta utvecklas efter de testats i skarpt läge ett tag för att fånga lärosätets definition av pedagogisk skicklighet och för att bli användbara för de sakkunniga vid bedömningarna. Det råder fortfarande viss otydlighet vid några lärosäten avseende vad som är kriterier, bedömningsområden, aspekter respektive indikatorer och vilken nivå på skickligheten som egentligen krävs.

Vid några av de lärosäten som har pedagogiska meriteringsmöjligheter i anställningsordningen beskrivs kraven för meritering på pedagogisk grund i tydliga nivåer, till exempel grundläggande, avancerad och särskild behörighet (Blekinge tekniska högskola) eller goda respektive utmärkta meriter (Karolinska institutet, Hälsohögskolan vid Jönköping University samt Handelshögskolan Stockholm).

I den förra nationella inventeringen (2013) framkom en harmonisering av de olika pedagogiska skicklighetsnivåerna, både i kriteriernas utformning och benämning av nivåerna. Då identifierades Lunds tekniska högskolas Pedagogiska Akademi och den Pedagogiska karriärstegen på Mälardalens högskola som inspirationskällor, mycket på grund av att de var bland de första i landet. I denna kartläggning bekräftas bilden av att det finns en tradition i landet av att inspireras av andra och dela med sig av både kriterier och handläggningsrutiner. Just nu verkar Umeå universitets kriterier för meriterad och excellent lärare (från 2014) ha inspirerat kriterierna i några av de senast lanserade särskilda meriteringsmodellerna och de tekniska högskolorna kikar gärna på varandra när de utformar och reviderar sina modeller.

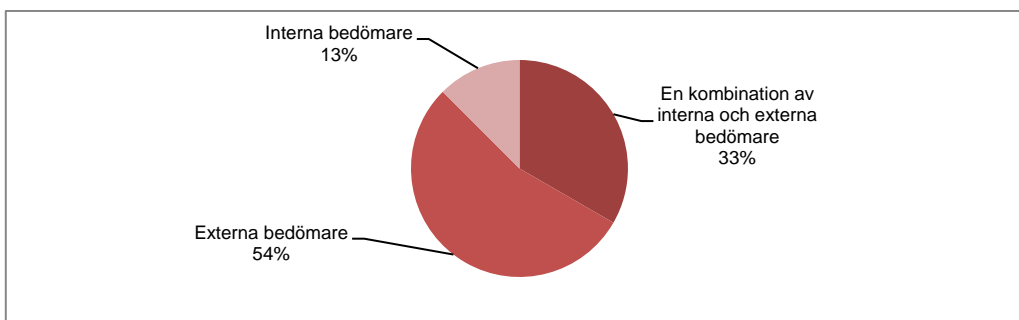
Rutiner vid sakkunniggranskning

Alla lärosäten med pedagogiska meriteringsmodeller tillämpar sakkunnigbedömning för värdering av de sökandes pedagogiska skicklighet. Antal bedömare, och om dessa rekryteras internt eller externt, varierar mellan lärosätena. Det gör även önskemålen om vilken kompetens som de sakkunniga ska ha. Allt fler lärosäten har utvecklat instruktioner till de pedagogiskt sakkunniga som stöd för uppdraget.

Pedagogiskt sakkunniga

Det vanligaste är att anlita två externa sakkunniga, figur 5. Detta gör Göteborgs universitet, Sveriges lantbruksuniversitet, Karlstads universitet, Karolinska institutet (pedagogisk docentur), Högskolan i Halmstad, Högskolan Kristianstad, Jönköping University, Högskolan Dalarna, Mälardalens högskola (pedagogisk karriärväg), Högskolan Väst, Luleå tekniska universitet och Blekinge tekniska högskola. Högskolan i Gävle tar

in en tredje granskare om de två utsedda sakkunniga är oense. Vid de tekniska universiteterna finns befattningen biträdande professor på särskild pedagogisk skicklighet och för denna bedömning använder Chalmers tre pedagogiskt sakkunniga, Luleå tekniska universitet en pedagogiskt sakkunnig plus två sakkunniga som bedömer både vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, medan Blekinge tekniska högskola anlitar två sakkunniga varav minst en som pedagogiskt sakkunnig. Chalmers är unika genom att de sedan länge har en extern pedagogiskt sakkunnig vid varje rekryterings- och befordringsärende, även för ordinarie lärarbefattningar. Samma rutin införs för närvarande vid Blekinge tekniska högskola.



Figur 5. Vilka genomför den pedagogiska sakkunniggranskningen, interna bedömare, externa bedömare eller en kombination av interna och externa bedömare.

Nästan lika vanligt är att använda en kombination av interna och externa sakkunniga. Hur detta i praktiken tillämpas ser lite olika ut. I Uppsala universitets centrala riktlinjer för excellent lärare framgår att en av de sakkunniga ska vara från ett annat lärosäte och minst en ska ha sin vetenskapliga kompetens inom det ämnesområde som de sökande tillhör. Detta hindrar inte att båda sakkunniga är externa. Även Högskolan i Skövde använder två sakkunniga varav minst en ska vara extern. Vid bedömning av befordringsansökan till lektor på framstående pedagogisk skicklighet vid Mälardalens högskola får högst en av de sakkunniga vara anställd vid högskolan och om de sakkunniga är oense tas även här en tredje granskare in. Vid Örebro universitet, Södertörns högskola, Karolinska institutet (Pedagogiska Akademin) samt Samhällsvetenskaplig och Medicinsk fakultet vid Lunds universitet finns en extern sakkunnig med i den interna beredningsgruppen. Vid Umeå universitet sker bedömningen på olika sätt för olika nivåer: en sakkunnig bedömer ansökan till meriterad nivå och två sakkunniga bedömer för excellent nivå. I den senaste revideringen av modellen vid Umeå universitet togs kravet på externa sakkunniga bort, vilket öppnar för möjligheten att även använda interna bedömare.

Tre lärosäten, Handelshögskolan Stockholm, Malmö högskola samt Lunds tekniska högskola och naturvetenskaplig fakultet på Lunds universitet, använder enbart interna bedömare men åtminstone Handelshögskolan tar in extern kompetens vid behov. Ofta

sitter de interna bedömarna i en nämnd som både handlägger och beslutar i ärendet. Vid Lunds universitet är det uttalat att bedömarna själva ska erhållit titeln ETP.

I den föregående kartläggningen var fördelningen mellan grupperingarna jämnare, en tredjedel av lärosätena anlätade externa bedömare, en tredjedel var självförsörjande genom att använda interna bedömare och en tredjedel hade både interna och externa bedömare. De modeller som utvecklats sedan dess har samtliga valt att inkludera extern sakkunniggranskning på något sätt. Vanliga argument är att externa sakkunniga minskar risken för jäv och kan ge meriteringsmodellen och även bedömningsprocessen större legitimitet. En förutsättning för detta är dock att de pedagogiskt sakkunniga gör ett bra jobb och har rätt kompetens för uppdraget.

Sakkunnigas kompetens

I enkätsvaren nämns några önskvärda kompetenser hos de sakkunniga, dessa är

- vetenskaplig kompetens inom samma ämnesområde som den sökande
- högskolepedagogisk eller ämnesdidaktisk kompetens
- erfarenhet av eller utbildning i bedömning av pedagogisk skicklighet
- själv vara antagen till/utnämnd i en pedagogisk meriteringsmodell

Vilka av dessa kompetenser som värderas högst varierar hos olika lärosäten, men den högskolepedagogiska kompetensen är viktig för de flesta, liksom ämneskopplingen. Ibland kan dessa kombineras i samma person, men oftast får de sakkunniga representera olika kompetensområden:

”Vi vill ha högskolepedagogisk kompetens för båda, men där en av de sakkunniga helst skall vara inom samma ämnesområde som den sökande.” (Högskolan i Halmstad)

”Externa står på ”listan” dvs har gått kursen Att bedöma pedagogisk skicklighet, interna ska vara minst meriterade och helst ha en relevant ämnesanknytning”. (Högskolan i Skövde)

”Det ska eftersträvas att de sakkunniga har kompetens att bedöma skicklighet i undervisning och examination inom eller nära det ämne eller ämnesområde den sökande angett som sitt.” (Karlstads universitet)

Vid några lärosäten tonas ämnesanknytningen ned och istället lyfts bedömarkompetens och erfarenheter från pedagogiska sakkunniguppdrag fram:

”Nämnden [...] har framförallt valt sakkunniga utifrån tidigare erfarenhet att i rollen som just pedagogiskt sakkunnig bedöma pedagogiska meritportföljer.” (Sveriges lantbruksuniversitet)

*”Främst högskolepedagogisk bedömarkompetens, i andra hand ämneskoppling”
(Umeå universitet).*

”De ska finnas med på listan över [pedagogiskt] sakkunniga. Dvs ha utbildning för det.” (Mälardalens högskola).

Den lista som nämns är en sammanställning över personer som deltagit i en frivillig utbildning för pedagogiskt sakkunniga. Alla som gått utbildningen har tillgång till listan. Utbildningen har arrangerats i stort sett årligen sedan 2010 genom ett samarbete mellan en handfull erfarna pedagogiskt sakkunniga vid ett antal lärosäten i landet. Kärnan består av Umeå universitet, Stockholms universitet, Lunds universitet och Uppsala universitet. Initiativet väcktes under ett tidigare samarbete som resulterade i en rapport om att belägga, bedöma och belöna pedagogisk skicklighet (Ryegård m.fl., 2010). Kursen presenteras sedan 2015 på Swednets hemsida¹⁰ och får visst ekonomiskt stöd från denna organisation.

Kursens syfte är att bidra till utveckling av sakkunnigrollen och framför allt öka kunskapen om hur pedagogisk skicklighet (uttryckt i lärosätenas kriterier) kan identifieras och bedömas. Sju lärosäten nämner explicit denna lista i sina svar, vilket tyder på att den fyller en viktig funktion genom att identifiera personer som är intresserade av och utbildade i sakkunnigbedömning. Viktigt att påpeka är att det är upp till lärosätena som anlitar bedömarna att avgöra om en sakkunnig uppfyller deras krav. Chalmers har lång erfarenhet av detta och svarade i enkäten att ”vi bedömer varje pedagogiskt sakkunnig”. I riktlinjerna för meriteringsmodellen vid Högskolan i Skövde framgår att ”Rådet [för högskolepedagogisk meritering] ansvarar för att granska att kvalitén i sakkunnigutlåtandena är godtagbar. Rådet kan begära kompletteringar från de sakkunniga.”

Instruktioner till pedagogiskt sakkunniga

Ett sätt att höja kvaliteten på de, kanske främst externa, sakkunnigas arbete är att ge tydliga instruktioner för uppdraget där lärosätets förväntningar på den sakkunniga och produkten (utlåtandet) uttrycks. I princip alla lärosäten som har pedagogiska meriteringsmodeller anger att de har någon form av instruktioner för hur den pedagogiska skickligheten ska bedömas (82 %, 18 av 22). Undantagen är Malmö högskola, Mälardalens högskola, Jönköping University och Luleå tekniska universitet. Generella instruktioner för sakkunnigbedömning finns även vid Kungliga tekniska högskolan, Linnéuniversitetet och Högskolan i Borås som (ännu) inte har någon pedagogisk meriteringsmodell. Hur dessa instruktioner ser ut, vad de innehåller och var de finns, ser olika ut vid lärosätena. Länkar till dessa anges i bilaga 4.

Vid en tredjedel av lärosätena är instruktionerna för hur pedagogisk skicklighet ska bedömas interna dokument som delas med de sakkunniga i samband med ett uppdrag. Dessa dokument har inte varit tillgängliga vid denna kartläggnings sammanställning.

¹⁰ <http://www.swednetwork.se/>

De lärosäten som har offentliga instruktioner till de pedagogiskt sakkunniga inkluderar dem vanligtvis i beskrivningarna av den pedagogiska meriteringsmodellen. Så är fallet vid Lunds universitet, Sveriges lantbruksuniversitet, Uppsala universitet, Högskolan i Halmstad, Örebro universitet, Högskolan Dalarna, Högskolan i Skövde och Södertörns högskola. Vid Chalmers tekniska högskola ingår de i anställningsordningen. Separata dokument med instruktioner till de pedagogiskt sakkunniga finns vid Göteborgs universitet, Högskolan Kristianstad samt Karolinska institutet (för bedömare i den Pedagogiska Akademin). Umeå universitet har både en generell instruktion till pedagogiskt sakkunniga som en bilaga till anställningsordningen och en instruktion som gäller specifikt för bedömning inom den pedagogiska meriteringsmodellen. Länkar till ovanstående offentliga instruktioner, samt meriteringsmodellerna, finns i bilaga 4.

En intressant fråga, som tyvärr inte ingick i enkäten, var hur stort arvode som utgår till de pedagogiskt sakkunniga. Denna uppgift finns sällan med i beskrivningarna av meriteringsmodellerna. Efter diskussioner med sakkunnigkollegor ute i landet och min egen erfarenhet som pedagogiskt sakkunnig vid flera lärosäten framträder följande bild. Arvodet brukar ligga på 3000 - 5000 kr per ansökan om det gäller en särskild pedagogisk meriteringsmodell medan de lärosäten som anlitar pedagogiskt sakkunniga för till exempel anställning/befordran av en lektor, docent eller professor på pedagogisk grund vanligtvis ligger högre, mellan 4500 - 7000 kr. I det senare fallet reduceras ofta ersättningen per ansökan om det finns flera sökande till en tjänst. Dessa ersättningsnivåer gäller samtliga sakkunniga, inte bara de med pedagogiskt fokus.

Underlag för bedömningen

De sakkunniga behöver ett underlag att göra sin bedömning utifrån och vanligtvis utgörs detta underlag av en pedagogisk portfölj. Ibland kompletteras portföljen med intervjuer eller observationer av lärarens praktik. Webbaserade portföljer, eller hybridportföljer, blir allt vanligare.

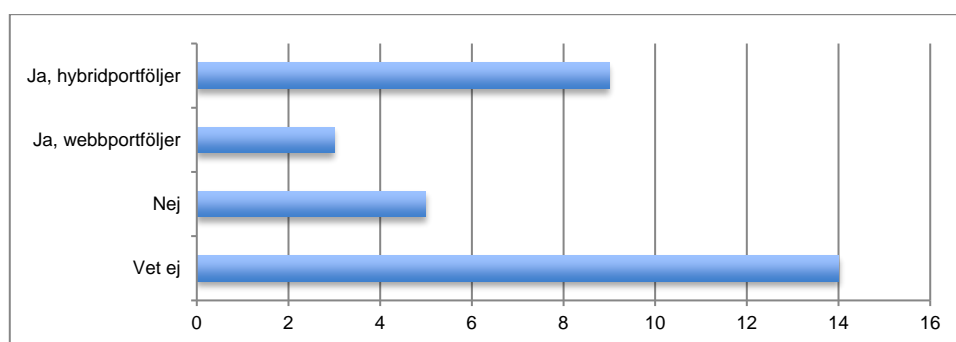
Pedagogiska portföljer

Användningen av pedagogiska portföljer är spridd över hela Sverige. Samtliga lärosäten som har någon form av pedagogisk meriteringsmodell (22 st) använder pedagogiska portföljer som verktyg för att dokumentera meriterna inför ansökan till modellen. Dessutom svarade ytterligare tio lärosäten i enkäten att de använder pedagogiska portföljer: Linköpings universitet, Stockholms universitet, Linnéuniversitetet, Mittuniversitetet, Kungliga tekniska högskolan, Högskolan i Borås, Stockholms konstnärliga högskola, Gymnastik- och idrottshögskolan, Kungliga musikhögskolan samt Stockholms musikpedagogiska institut. Karlsson m.fl. (2017) fann att ca 25 % av lärosätena i deras kartläggning krävde pedagogiska portföljer vid anställning eller befordran av lärare enligt anställningsordningen. Tillsammans med uppgifterna i denna kartläggning innebär detta att ca 70 % (32 av 45) av Sveriges alla universitet och högskolor i något

sammanhang använder pedagogiska portföljer som underlag vid bedömning av lärares pedagogiska skicklighet.

I förra kartläggningen saknade 40 % av lärosätena som hade pedagogiska meriteringsmodeller instruktioner för hur en pedagogisk portfölj ska sammanställas. Detta glapp har åtgärdats så i dagsläget finns någon form av instruktioner hos samtliga av dessa lärosäten. De som har särskilda pedagogiska meriteringsmodeller har ofta även specifika instruktioner för hur pedagogiska meriter ska dokumenteras inför ansökan till modellen. Länkar till dessa finns i bilaga 4. Några exempel är Göteborgs universitet, Uppsala universitet, Umeå universitet, Högskolan Kristianstad, Högskolan Dalarna och Örebro universitet. Detaljerade CV-mallar, där pedagogiska meriter ingår, finns företrädesvis vid lärosäten som har meriteringsmodellerna integrerade i anställningsordningen. Den dokumentation som efterfrågas liknar till stor del innehållet det som avses med en pedagogisk portfölj även om inte begreppet används. Även Stockholms universitet har en CV-mall men erbjuder utbildningar och stöd till lärare avseende pedagogiska portföljer. Gymnastik- och idrottshögskolan använder portföljer vid anställning och befordran och hänvisar till andras instruktioner istället för att upprätta egna.

Formatet på portföljen har traditionellt varit ett dokument som antingen lämnats in utskrivet på papper eller digitalt. På senare år har undervisningen fått fler digitala inslag (till exempel filmer, webbseminarier, digitala examinationer) eller flyttats till nätbaserade lärandemiljöer vilket innebär att lärarens undervisningsmiljö och de pedagogiska meriterna blivit allt mer digitala. I enkäten ställdes frågan om lärosätet accepterar webbaserade pedagogiska portföljer vid ansökan om pedagogisk meritering, figur 6. Webbaserade portföljer består av en länk till en webbsida där allt material i portföljen presenteras medan hybridportföljer är traditionella dokumentbaserade portföljer som innehåller klickbara länkar till digitala resurser/bilagor. Endast tre lärosäten av de 32 som använder portföljer svarade att de accepterade både webbportföljer och hybridportföljer, dessa är Göteborgs universitet, Chalmers samt Blekinge tekniska högskola.



Figur 6. Fråga om webbaserade pedagogiska portföljer accepteras vid ansökan om pedagogisk meritering vid lärosätet (flera svarsalternativ kunde väljas), 35 svar inkom från 32 lärosäten.

Ytterligare sex lärosäten tar emot hybridportföljer; Högskolan i Halmstad, Umeå universitet, Örebro universitet, Högskolan Kristianstad, Mälardalens högskola och Handelshögskolan i Stockholm. De flesta (72 %) svarade dock nej eller vet ej, vilket kan tolkas som att denna fråga inte kommit upp till diskussion tidigare.

Intervjuer och lärarprov

Den pedagogiska portföljen är vanligtvis det enda underlaget för de pedagogiskt sakkunnigas bedömning. Några lärosäten har valt att komplettera underlaget med intervjuer eller lärarprov där de sakkunniga medverkar. Denna fråga ingick inte i enkäten, men utifrån det material som ingått i kartläggningen genomförs intervjuer med de sökande alltid vid Göteborgs universitet, Mälardalens högskola, Lunds universitet, Sveriges lantbruksuniversitet samt Högskolan i Skövde och förekommer ibland vid Örebro universitet och Högskolan i Halmstad. De sakkunniga kan medverka i intervjun genom att vara på plats eller delta de via länk.

Praktiska lärarprov förefaller vara sällsynta, åtminstone nämns de inte i modellbeskrivningarna. Undantaget är Södertörns högskola där både intervju och auskultation vid den sökandes undervisning genomförs av tre ledamöter ur Meriteringskommittén, inklusive studentrepresentant. Efter undervisningstillfället följer ett möte för diskussion och reflektion där möjlighet finns att ställa kompletterande intervjufrågor. Badersten och Olsson (2015) argumenterar för att observationer av lärares undervisningspraktik eller simuleringar av undervisning borde få en större plats vid autentisk bedömning av lärares pedagogiska skicklighet. Detta för att flera viktiga aspekter av lärarskapet och pedagogisk skicklighet inte enkelt fångas upp i en skriftlig produkt eller vid en intervju, till exempel rumslig-kroppslig närvaro, didaktiskt gehör, relationell kompetens, improvisationsförmåga, retorisk och dialogisk förmåga samt omdömesförmåga.

Beredning och beslut

Beslut om befordran eller utnämning i de pedagogiska meriteringsmodellerna sker av rektor vid hälften av lärosätena och på fakultetsnivå/motsvarande vid hälften av lärosätena. Skillnaden beror främst på lärosätenas storlek, vid större lärosäten sker besluten oftare på fakultetsnivå. Vanligtvis är det dekan som fattar beslut på fakultetsnivå men ibland är beslutet delegerat till lärarförslagsnämnd eller en rekryteringsgrupp. Beredningen av ärendena sker oftast på fakultetsnivå i fakultetsnämnd, anställningsnämnd eller särskilda beredningsgrupper.

Pågående utvecklingsarbeten

Tio lärosäten uppger att de för närvarande diskuterar att införa någon form av pedagogisk meriteringsmodell, åtta av dessa ingår i fokusgruppen för kartläggningen.

De som hunnit längst i planeringen är *Linnéuniversitetet* som under 2016 har genomfört ett pilotprojekt (förste universitetsadjunkt) och *Kungliga tekniska högskolan* som har ett färdigt förslag på en pedagogisk meriteringsmodell i form av en pedagogisk akademi. Vid båda lärosätena saknas dock beslut om implementering. På gång är *Mittuniversitetet* som under 2017 genomför ett pilotprojekt med en tvåstegsmodell som inspirerats av Umeå universitet och även *Försvärshögskolan* avser att införa ett pedagogiskt meriteringssystem inom ett år.

Högskolan i Borås har sedan 2013 fastställda kriterier för bedömning av pedagogisk skicklighet men de har inte tagit ställning till hur och när dessa ska användas. En möjlighet som nämns i ett beslut i Forsknings- och utbildningsnämnden 2012-09-04 är en karriärväg grundad på pedagogiska meriter. *Gymnastik- och idrottshögskolan* avser att under 2017 påbörja arbetet med att införa en pedagogisk meriteringsportfölj och vid *Ersta Sköndal* planeras en översyn (av olika alternativ) och sedan en meriteringstrappa.

Jönköping University har en modell för pedagogisk docentur vid Hälsohögskolan men är nu på gång att införa en pedagogisk meriteringsmodell vid hela lärosätet. Vid Luleå tekniska universitet planeras ett utvecklingsprojekt för att tydliggöra processen för dokumentation och bedömning av pedagogisk kompetens. Detta för att öka intresset för den pedagogiska meriteringsmöjlighet som finns i deras anställningsordning. Ytterligare två lärosäten signalerar intresse för frågan men har inga konkreta planer ännu, detta gäller *Stockholms konstnärliga högskola* och *Kungliga musikhögskolan*. Två lärosäten utanför fokusgruppen har kommit en bit på väg. Vid *Johannelunds teologiska högskola* utvecklas för närvarande riktlinjer för Excellent lärare medan *Röda korsets högskola* avser jobba vidare med frågan som de tycker är viktig ur flera perspektiv.

Då den förra rapporten sammanställdes hade några lärosäten valt att inte offentliggöra beskrivningarna av sina meriteringsmodeller. Förutom att lärosätet går miste om viktig marknadsföring försvåras jämförelser och diskussioner om meriteringsmodeller och bedömningskriterier. De meriterade och excellenta lärarna efterfrågas ibland vid andra lärosäten som sakkunniga eller granskare av utbildningsprogram.

Författaren uttryckte en förhoppning om att fler pedagogiska meriteringsmodeller skulle synas på lärosätenas publika webbsidor i framtiden och denna förhoppning har till stor del infriats. De allra flesta pedagogiska meriteringsmodeller som kartlagts i denna rapport finns beskrivna på webbsidor som alla kan komma åt, bilaga 3. Det varierar dock om de finns tillgängliga på fler språk än svenska.

Excellent lärare vid Göteborgs universitet

Den förra kartläggningen av pedagogiska meriteringsmodeller i Sverige togs fram som ett led i införandet av ett system för excellent lärare vid Göteborgs universitet. Resultatet av detta utvecklingsarbete sammanfattas här.

Motivet till införandet av en pedagogisk meriteringsmodell vid Göteborgs universitet var lärosätets Vision 2020¹¹. I detta strategidokument lyfts lärares pedagogiska skicklighet och engagerande högskolepedagogik fram som avgörande för att kunna möta framtidens studenter. De konkreta strategierna för att nå målen består i att

- skapa en universitetsgemensam pedagogisk akademi i syfte att ge pedagogisk utveckling större tyngd
- ge lärare möjligheter att fördjupa sitt pedagogiska arbete på vetenskaplig och konstnärlig grund
- bedöma och värdera pedagogisk skicklighet genom utnämning av excellenta lärare
- stimulera utvecklingen av goda pedagogiska miljöer.

Den pedagogiska meriteringsmodell som utvecklats vid Göteborgs universitet och lanserades 2014 delar många karaktärer med andra modeller i landet men är nydanande i några avseenden. Utifrån de två kategorier av pedagogiska meriteringsmodeller som identifierats i denna kartläggning faller Göteborgs universitets modell inom kategorin särskild pedagogisk meriteringsmodell, figur 7. Den består av en nivå som benämns Excellent lärare. Till skillnad från de flesta andra särskilda meriteringsmodeller tillämpar Göteborgs universitet inte något fastställt lönepåslag i samband med utnämningen utan ny lön sätts i samband med lönesamtal.

Ett incitament för lärare att ansöka om prövning utgörs av den pedagogiska akademien. Den pedagogiska akademien är organiserad så att de excellenta lärarna kan bidra med sin kompetens till kollektiv nytta, såväl universitetsgemensamt som inom respektive fakultetsområde. Tiden som de excellenta lärarna lägger på detta arbete ersätts från centralt håll. Liknande nätverk finns vid Lunds universitet, Karolinska institutet, Sveriges lantbruksuniversitet, Högskolan i Halmstad, Högskolan Kristianstad och Umeå universitet, men de utnämnda lärarnas funktion i nätverken varierar och är sällan lika tydligt framskrivet som vid Göteborgs universitet. Överlag är meriteringsmodellen och processen för prövning av excellent lärare vid Göteborgs universitet väldigt väl beskriven och illustrerad, de webbsidor och den klickbara pdf som sammanfattar hela handläggningsprocessen är logiska och tydliga¹². Modellen har även hunnit utvärderas (internt) och revideras ett par gånger sedan införandet.

¹¹ <http://medarbetarportalen.gu.se/vision2020>

¹² <http://pil.gu.se/digitalAssets/1568/1568662excellent-larare-oversikt-handlaggningprocessen-160325.pdf>

	Särskild pedagogisk meriteringsmodell, en nivå		Särskild pedagogisk meriteringsmodell, två nivåer (meriterad och excellent lärare)	Meriteringsmöjlighet inom anställningsordning
	Excellent lärare	Annan titel		
Fastställt lönepåslag	Sveriges lantbruksuniversitet Uppsala universitet	Lunds tekniska högskola Medicinsk fakultet, Lunds universitet Naturvetenskaplig fakultet, Lunds universitet Örebro universitet	Högskolan Dalarna Högskolan i Gävle Högskolan i Halmstad Högskolan Kristianstad Högskolan i Skövde Karlstads universitet Mälardalens högskola* Samhällsvetenskaplig fakultet, Lunds universitet Umeå universitet	Handelshögskolan Stockholm (associate professor) Karolinska (docent)
Individuellt lönepåslag	Göteborgs universitet			Blekinge tekniska högskola (förste universitetsadjunkt, bitr. professor) Chalmers (universitetslektor, bitr. professor) Högskolan Väst (förste universitetsadjunkt) Jönköping University, Hälsohögskolan (docent) Luleå tekniska universitet (bitr. professor) Malmö högskola (senior adjunkt) Mälardalens högskola (universitetslektor)
Inget lönepåslag		Karolinska (pedagogiska akademien)	Södertörns högskola	

Figur 7. Sammanställning över pedagogiska meriteringsmodeller i Sverige avseende nivåer, titlar samt lönepåslag. *Det fastställda lönepåslaget vid Mälardalens högskola gäller enbart excellent nivå.

Kraven för att få söka till Göteborgs universitets modell ligger i linje med de flesta andra lärosäten, det vill säga den är öppen för samtliga med läraranställning som genomgått grundläggande högskolepedagogisk utbildning. Utöver detta krävs även prefektens intygande att läraren har adekvat ämnesmässig grund samt medverkar i forskning och undervisning inom en komplett akademisk miljö. Den senare formuleringen är hämtad från Vision 2020 och är i praktiken inte ett behörighetskrav kopplat till lärarens kompetens eller utbildningsnivå, utan rör snarare institutionsmiljöns beskaffenhet.

Ansökan vid Göteborgs universitet består av en pedagogisk portfölj och bedöms av två externa pedagogiskt sakkunniga, samma koncept tillämpas för majoriteten av meriteringsmodellerna i landet. Göteborgs universitet, tillsammans med Chalmers och Blekinge tekniska högskola, var de enda som accepterade helt webbaserade portföljer. Vid Göteborgs universitet finns även ett e-portfolioverktyg för ändamålet.

De sju bedömningskriterierna för excellent lärare skiljer sig ytterst lite från de kriterier som tillämpas för excellent nivå i de övriga meriteringsmodellerna i landet. Viss variation finns i hur kriterierna formulerats språkligt, som något pågående (läraren reflekterar, läraren utvecklar, läraren bidrar) eller som något avslutat (läraren har reflekterat, läraren har utvecklat, läraren har bidragit). Göteborgs universitet har valt den senare formen.

Det antal lärare som prövats och utnämnts i modellen hittills är rätt få, troligtvis för att modellen är relativt ny. En utmaning som Göteborgs universitet delar med fler lärosäten är att hitta en balans mellan lärosätets förväntningar på lärarna och lärarnas förväntningar på lärosätet efter utnämning.

DISKUSSION

Syftet med denna kartläggning är att ge inspiration och underlag till att diskutera pedagogiska meriteringsmodeller för lärare i högre utbildning. Rapporten utgör även en jämförelse med förra versionen (Ryegård, 2013) där vissa trender framträder.

Modeller - det har skett en förvånande stor ökning av antal meriteringsmodeller i landet sedan senaste kartläggningen och intresset verkar hålla i sig. Flera lärosäten är på gång att implementera eller undersöka möjligheterna för att införa pedagogiska meriteringsmodeller framöver. Ökningen har skett både inom särskilda pedagogiska meriteringsmodeller och pedagogiska meriteringsmöjligheter integrerade i lärosätenas anställningsordningar. Fortfarande är lärosätesövergripande modeller klart vanligast, Lunds universitet och Jönköping University är ensamma om att ha olika modeller vid de olika fakulteterna. Nio lärosäten har pedagogiska meriteringsmöjligheter integrerade i lärosätenas anställningsordningar, nio lärosäten har särskilda pedagogiska meriteringsmodeller med två nivåer och sex lärosäten har särskilda pedagogiska meriteringsmodeller med en nivå. Två lärosäten har två olika lärosätesövergripande modeller, Karolinska institutet och Mälardalens högskola, med viss koppling till varandra.

Enligt Chalmers (2011) och Land & Gordon (2015) anses belöningar som har långsiktig effekt på lärarens karriär ha mer status och ge mer effekt än punktinsatser som pedagogiska priser eller tillfälliga utnämningar. Det vi ser i Sverige är olika varianter av karriärspår baserade på pedagogisk skicklighet, vissa integrerade i lärosätenas ordinarie befattningsstruktur och vissa vid sidan av den akademiska trappan. Vad är egentligen skillnaden mellan dessa? Har någon av dessa mer status eller ger mer effekt? Detta är en större fråga än denna kartläggning, men jag delar med mig av några tankar som har väckts utifrån resultaten. Givet det sedan länge etablerade systemet med docent och professor med huvudsakligt fokus på den vetenskapliga meriteringen ger de särskilda pedagogiska meriteringsmodellerna en möjlighet för lärosätena att uppmärksamma medarbetares utvecklingsinsatser inom utbildning på motsvarande sätt som vetenskaplig utveckling och förkovran traditionellt uppmärksammats. Att höja undervisningens meritvärde borde vara möjligt även inom den etablerade akademiska hierarkin, vilket några lärosäten visar genom att integrera pedagogiska meriteringsmöjligheter i befodringsstrukturen. Det kan dock finnas ett motstånd mot att göra omfattande revideringar i anställningsordningar och motsvarande styrdokument. Dessa är centrala riktlinjer som beslutas på hög nivå inom lärosätet och möjligtvis kan denna "tröghet" bidra till att sporra alternativa lösningar. Det intressanta är hur framtiden kommer att se ut – när de särskilda pedagogiska meriteringsmodellernas kriterier, handläggningsprocesser och bedömningsrutiner utvecklats vidare och det skapats en funktionell och robust praxis kring bedömning av pedagogisk skicklighet. Vad blir då nästa steg, kommer fler pedagogiska meriteringsmöjligheter att dyka upp inom anställningsordningarna och kommer bedömning av pedagogiska meriter ske mer professionellt även vid ordinarie rekryterings- och befodringsärenden? Det är en trevlig tanke, men den förutsätter att

pedagogisk och vetenskaplig meritering likställs och värderas lika mycket både i tanke och handling.

Målgrupper - över 500 personer har idag passerat nålsögat för granskning och utgör en växande skara dokumenterat skickliga lärare och undervisare i landet. I huvudsak är det personer med läraranställningar som utgör målgruppen för meriteringsmodellerna men det finns några exempel då annan personal med undervisande uppgifter tillåts söka. Om syftet är att motivera och belöna personer som bidrar till goda utbildningsmiljöer och kan stimulera studenternas lärande så borde kanske inte tjänstebeteckningen stå i vägen. Å andra sidan beskrivs pedagogisk skicklighet ofta som en förmåga att integrera det akademiska uppdragets alla delar (utbildning, forskning och samverkan) och då blir detta svårt att uppnå för personal som primärt inte är anställda för detta.

I resultatet framkommer det att få personer har belönats i de pedagogiska meriteringsmodeller som är integrerade i befattningsstrukturen. Varför är det så? En orsak kan vara att det saknas kännedom om att denna möjlighet finns. I några fall kände inte ens den som besvarade enkäten till att det fanns pedagogiska meriteringsmöjligheter vid lärosätet. Särskilda meriteringsmodeller marknadsförs vanligtvis via särskilda webb-sidor och informationsmaterial och är riktade till en bred målgrupp, till skillnad från anställningsordningen som främst sammankopplas med rekryterings- eller befodringsärenden vilka rör en mycket mindre grupp. En annan orsak till det låga antalet befodrade lärare på pedagogisk grund kan vara att det saknas kunskap om vad som egentligen krävs för att uppfylla kriterierna, både hos dem som söker, de som handlägger och de som bedömer ansökningarna. Det ramverk som utgör normen är det vetenskapliga och risken finns att det är mot denna norm läraren bedöms fast detta inte är avsikten. För att förstå vad som egentligen ligger bakom dessa siffror behövs en närmare granskning av attityder till och kunskap om dessa meriteringsmöjligheter.

Incitament – lönetillägg är det vanligaste incitamentet för läraren att söka till meriteringsmodellen, 14 lärosäten har infört detta. Lönetilläggets storlek jämförs på många håll med docenter, men bara två lärosäten har faktiskt inrättat ett pedagogiskt spår till docentur, Karolinska institutet och Hälsohögskolan vid Jönköping University. Ytterligare incitament är titlar samt särskilda uppdrag och tillgång till nätverk. Meriterad lärare och excellent lärare är vedertagna titlar i de särskilda meriteringsmodellerna, med några få undantag. De lärosäten som har formella befattningar eller docentur baserad på pedagogisk skicklighet använder de traditionella titlarna, ibland med tillägget ”förste” eller ”senior” för universitetsadjunkt.

I modellbeskrivningarna uttrycks lärosätenas mer eller mindre tydliga förväntningar på de befodrade och utnämnda lärarna och dessa följs ibland upp i samband med att modellerna revideras. Målsättningen med modellerna är att främja både individens och organisationens pedagogiska utveckling, men om effekterna stannar på individnivå, vad skiljer då detta system från ett pedagogiskt pris?

I kartläggningen framgår att meriteringsmodellerna på flera håll gett konkreta effekter i organisationen. Även om ca hälften av lärosätena ännu inte hittat formerna för att tillvarata lärarnas engagemang och kompetens drar resterande lärosäten nytta av de befordrade och utnämnda lärarna på flera olika sätt. Vanligt är att lärarna handplockas till strategiska uppdrag, arbetsgrupper och utvecklingsprojekt. De sprider sin kompetens via seminarier, konferenser och medverkan i högskolepedagogiska kurser. På institutionen medverkar de i utbildningsplanering och samverkan. En bakomliggande tanke verkar vara att de inte ska "belastas" med mer undervisning, även om det delvis är på denna skicklighet de belönats. SFS (2013) efterlyser skickliga lärare och vill ha fler som undervisar bra, inte att de bästa undervisar mindre. Det finns nätverk för de utnämnda lärarna vid flera lärosäten men vad dessa ska ha för inriktning eller uppdrag är oklart på många håll. Ännu verkar ingen nationell samverkan mellan dessa nätverk ha inletts.

Kriterier – de finns stor samsyn i kriterierna för pedagogisk skicklighet över landet, även om det förekommer lokala variationer. Följande områden ingår i de flesta beskrivningar: utöver ämneskompetens förutsätts läraren ha omfattande undervisningserfarenhet, ämnesdidaktisk- och högskolepedagogisk kunskap, fokus på studenternas lärande, ett kritiskt förhållningssätt till sin undervisning, samverka med studenter, kollegor, andra lärosäten och omgivande samhället, utöva pedagogiskt ledarskap i olika roller samt uppvisa pedagogisk utveckling över tid.

Karlsson m.fl. (2017) noterade i sin rapport att "En tendens i de bedömningskriterier eller behörighetskrav som finns i många anställningsordningar är att de är mer praktiskt orienterade och sällan reflekterar den bredd som rekommendationerna om mål för den behörighetsgivande utbildningen ger uttryck för. Det är märkligt, eftersom omfattningen av en grundläggande högskolepedagogisk kurs inte rimligen kan vara bredare än hela lärosätets syn på pedagogisk skicklighet." De bedömningskriterier som ingår i de särskilda pedagogiska meriteringsmodellerna är i allmänhet mer detaljerade än de som ingår i anställningsordningarna, men de förhåller sig sällan till de grundkrav på pedagogisk skicklighet som gäller för anställning av lärare. Detta glapp kan ge samma effekt som ovan, det vill säga att kraven på pedagogisk skicklighet för anställning kan vara samma eller högre än för utnämning i en meriteringsmodell och att den önskvärda progressionen därmed uteblir.

Vilka effekter ger de pedagogiska meriteringsmodellerna?

De pedagogiska meriteringsmodellerna i Sverige har några gemensamma mål, dels att belöna skickliga lärare för deras kompetens och engagemang, dels stimulera pedagogisk utveckling vid lärosätet och samtidigt ge ökad status för det akademiska lärarskapet. I förlängningen förväntas meriteringsmodellerna gynna förutsättningarna för studenternas lärande och kvaliteten på utbildningarna. I UKÄ:s kommande gransk-

ningar av lärosätenas kvalitetssystem¹³ ställs frågor om lärarnas kompetens och systematiska åtgärder för att säkerställa hög kvalitet i utbildningen. I dessa sammanhang är en pedagogisk meriteringsmodell en tydlig signal att lärosätet värdesätter dessa frågor. I Norge har regeringen lämnat förslag att pedagogiska meriteringsmodeller ska utvecklas vid samtliga lärosäten inom en snar framtid (Meld. St. 18, 2016–2017). Även utan nationell samordning har Sverige nästan nått dit.

En intressant fråga är om undervisningen blir bättre och om studenterna lär sig mer om lärosätet har en pedagogisk meriteringsmodell. Svaret är troligtvis ja och i Lund har de funnit stöd för detta (Olsson & Roxå, 2008). Studenterna vid Lunds tekniska högskola rankade kurser som ETP-lärare ansvarade för högre än andra kurser utifrån ett antal kriterier. Att få en pedagogisk utnämning gör inte läraren automatiskt bättre, men det som ger avtryck i kvaliteten på utbildningarna är lärarens ämnesmässiga och pedagogiska kompetens och förmågan att reflektera över olika pedagogiska alternativ och utfall (Biggs & Tang, 2011). Det meriteringsmodellerna gör är att stimulera lärare att göra just dessa saker. Dessutom får läraren bekräftelse på väl genomfört arbete. Meriteringsmodellerna driver kvalitetsutveckling genom att de som redan jobbar professionellt i sin lärargärning belönas och de som är på väg in i en akademisk karriär ser att det lönar sig att lägga ned tid och energi på den pedagogiska verksamheten. Effekten blir att fler motiveras att engagera sig i pedagogiska utvecklingsfrågor på lokal och övergripande nivå.

En konkret effekt av det ökande antalet pedagogiska meriteringsmodeller är behovet av fler sakkunniga med kompetens att bedöma pedagogisk skicklighet. Samtliga modeller som utvecklats sedan förra kartläggningen har minst en extern sakkunnig med i bedömningsprocessen. Den vanligaste modellen är att anlita två externa sakkunniga, när det gäller särskilda pedagogiska meriteringsmodeller efterfrågas ofta en med samma ämnesanknytning som den sökande och en med högskolepedagogisk kompetens. Utbildning för rekryteringsnämnder eller bedömargrupper genomförs ibland lokalt på lärosätet, men där ingår sällan de sakkunniga. Bristande kvalitet på sakkunnigutlåtanden utgör en konkret risk för jämlik och rättssäker bedömning (Riis m.fl., 2011).

Hur kan då det pedagogiska sakkunniguppdraget professionaliseras? En väg är att lärosätena ger de sakkunniga tydliga instruktioner för hur granskningen ska gå till, samt tillhandahåller kriterier att utgå från i bedömningen. Av egen erfarenhet vet jag att sakkunniga sällan får feedback på sitt arbete, men aktiv kommunikation med de sakkunniga skulle kunna förbättra utlåtandena. Detta är ofta tillräckligt för erfarna sakkunniga som har bedömt ansökningar i andra sammanhang tidigare. En annan väg är att inkludera nya personer i de pedagogiska sakkunniguppdragen och samtidigt höja deras bedömarkompetens genom utbildning. Eftersom de flesta pedagogiskt sakkunniga utses externt finns få incitament för ett enskilt lärosäte att utbilda personer på hemmaplan som sedan andra får nytta av. Av denna anledning kom samarbetet kring

¹³ <http://www.uka.se/kvalitet--examenstillstand/sa-granskas-hogre-utbildning.html>

den nationella kursen för pedagogiskt sakkunniga till. Hittills har 125 personer från 23 lärosäten deltagit i kursen. Efterfrågan på kursen har ökat med tiden och betydelsen bekräftas av flera enkätsvar i denna kartläggning.

Utmaningar

Även om pedagogiska meriteringsmodeller är på stark frammarsch i Sverige finns några utmaningar att fundera på:

- mångfald eller likriktning
- lärarnas mobilitet
- vilken pedagogisk skicklighet efterfrågas
- incitament för vem, individen eller lärosätet
- nivåernas benämningar
- skepsis mot pedagogiska portföljer

En fråga är hur vi betraktar utfallet av denna kartläggning – har vi en mångfald av modeller inom Sverige eller tyder bilden på likriktning, och vad är eftersträvansvärt? Vi har en tradition att dela med oss mellan lärosäten av kriterier, handläggningsordningar och processer. Detta gör att ett lärosäte inte behöver starta från noll utan kan utgå från ett befintligt material som sedan anpassas till det lokala sammanhanget. Denna praxis kan leda till att vi får likartade modeller i landet eftersom de bygger på varandra. Resultaten i kartläggningen visar på två kategorier av pedagogiska meriteringsmodeller: möjligheter till meritering inom lärosätets befodringsstruktur eller särskilda meriteringsmodeller med antingen en eller två nivåer. Om detta ska tolkas som likriktning eller mångfald är svårt att avgöra. Det förefaller som att variationen stimulerar diskussioner och sporrar utveckling medan harmoniseringen av kriterier, nivåer och bedömningspraxis bidrar till en nationell samsyn kring hur pedagogisk skicklighet kan uttryckas, dokumenteras och bedömas. Kanske är detta en optimal balans.

Frågan om lärares mobilitet är intressant oavsett om vi betraktar meriteringsmodellerna i Sverige som homogena eller heterogena. Endast ett par lärosäten adresserar frågan om hantering av pedagogiska utnämningar (meriterad och excellent) erhållna vid andra lärosäten. De flesta nämnder inte denna fråga alls, antagligen för att situationen ännu inte uppstått. Framtiden får utvisa om denna brist på handlingsberedskap i praktiken blir ett hinder för lärares mobilitet. En annan aspekt får troligen större konsekvenser för mobiliteten i landet - obalansen i antal utnämnda/befordrade lärare mellan lärosätena. En lärare som ansökt och prövats i en pedagogisk meriteringsmodell har förmodligen nytta av denna erfarenhet om hen sedan söker en tjänst vid ett annat lärosäte och den pedagogiska skickligheten ska bedömas. De lärosäten som erbjuder lärare pedago-

giska meriteringsmöjligheter ger därmed sina lärare ett försprång i den nationella konkurrensen.

En annan utmaning är vilken pedagogisk skicklighet som egentligen efterfrågas och uttrycks i kriterierna i meriteringsmodellerna. Är bilden av en skicklig lärare samstämmig mellan studenterna och lärosätet? Vad som är en skicklig lärare och hur detta beskrivs i kriterierna behöver diskuteras återkommande. Avgörande är vilka som konkret sitter i de organ där kriterierna utformas. Om lärare och studenter utgör en minoritet i dessa grupper finns risk att administrativ och vetenskaplig skicklighet smyger sig in i kriterierna på bekostnad av den pedagogiska praktiken.

Det finns risk för att lärosätets respektive lärarnas bild av vad en utnämning/befordran i meriteringsmodellen ska leda till inte alltid stämmer överens med varandra. Värdet för läraren uttrycks ofta i ekonomiska incitament eller särskilda arbetsrelaterade förmåner och uppdrag, medan värdet för lärosätet formuleras som förväntningar och krav på vad dessa lärare ska bidra med till organisationen. Utmaningen är att hitta en balans där både lärarna och lärosätet upplever att det finns goda incitament för att engagera sig i meriteringsmodellen.

Det kan även vara intressant att diskutera nivåernas benämningar. Som framgår av kartläggningen används begreppet "excellent" vid i stort sett samtliga lärosäten som har särskilda pedagogiska meriteringsmodeller. Även om nivån, och titeln, har i stort sett samma innebörd vid alla lärosäten så har excellent även en vardaglig betydelse, utanför meriteringssammanhanget. Excellensbegreppet definieras genom lärosätenas kriterier men det är svårt att undvika att lärarens eller bedömarens personliga uppfattning och värdering av vad som är excellent finns med i bakgrunden. Effekterna av detta kan dyka upp till exempel i ett utlåtande där sakkunnig lägger vikt vid andra aspekter än de som finns med bland lärosätets kriterier, eller i en stark personlig reaktion hos en lärare som fått avslag på ansökan och inte accepterar att kriterierna definierar excellens på ett annorlunda sätt. Detta är förstås ett problem även vid andra bedömningar och där tillkommer ofta bristen på tydliga, kommunicerade kriterier.

Att använda begrepp utan vardaglig betydelse skulle eventuellt rikta fokus till kriterierna för att klä begreppen med innebörd (jmf med docent, lektor, professor). Lunds universitets tillämpning av termen ETP (excellent teaching practitioner) är ett exempel på hur en titel kan signalera skicklighet i en praktik (görandet) istället för en personlig egenskap. Ett liknande koncept finns vid Karolinska institutet där utnämnda lärare erhåller den formella titeln Ledamot i Karolinska institutets Pedagogiska Akademi (LKPA). I praktiken är det varken möjligt eller lämpligt att byta ut ett så vedertaget begrepp, det fyller en viktig funktion genom att signalera den konsensus som råder avseende nivåer och benämningar i landet. Vägen framåt ligger i att tydligare lyfta fram hur respektive lärosäte definierar en excellent lärare, det vill säga vilka kriterier som används vid bedömningen.

En ytterligare utmaning handlar om vilket underlag som ligger till grund för bedömningarna. Kan vi lita på dokumentationen i de pedagogiska portföljerna? Är det rätt lärare som belönas i meriteringsmodellerna? Lindberg (1997) listade sex vanliga argument mot pedagogisk meritering och pedagogiska portföljer som han mötte för 20 år sedan:

- det finns inget underlag att bedöma
- det går inte att bedöma pedagogisk skicklighet
- jag kan inte bedöma pedagogisk skicklighet
- bedömningarna skulle bli subjektiva
- det tar tid från annat [viktigare saker, som forskning]
- onödigt (den bäste forskaren är den bäste läraren)

Då var flera av dessa påståenden troligtvis sanna, men i dagsläget är situationen en annan. Dels har kunskapen om pedagogiska portföljer ökat (Apelgren & Giertz, 2001; Winka & Ryegård, 2013) vilket lett till att krav på och instruktioner för pedagogiska portföljer finns hos majoriteten av lärosätena. Detta innebär att det oftast finns ett komplett underlag för de sakkunniga att bedöma. Webbaserade portföljer eller hybridportföljer accepteras på flera håll och om lärosätena lägger till intervjuer och/eller lärarprov så kan underlaget bli ännu bättre. Bedömningarna utgår i de flesta fall från tydliga och kända kriterier för pedagogisk skicklighet, grundade i högskolepedagogisk forskning. Pedagogisk sakkunnigkompetens är något som allt fler besitter utifrån erfarenhet av denna typ av bedömningar eller utbildning för uppdraget. Genom de incitament och belöningar som kopplas till meriteringsmodellerna samt kopplingen till lärosätenas kvalitetssystem har pedagogisk meritering fått ökad status. Till sist har den ökade professionaliseringen av det akademiska lärarskapet, genom SUHF:s rekommendation och de kriterier för pedagogisk skicklighet som finns runt om i landet, gjort det tydligt att enbart ämneskompetens inte räcker för att vara en skicklig lärare.

De tjugotvå pedagogiska meriteringsmodellerna i landet och över 500 personerna som befordrats eller utnämnts i dessa är konkreta bevis för att pedagogisk skicklighet går att bedöma.

Behov av nationell samordning

Frågan om nationell samordning av pedagogiska meriteringsmodeller har lyfts från studenthåll (SFS, 2015). Önskemålen handlar om att det ska finnas pedagogiska meriteringsmöjligheter för lärare vid samtliga lärosäten snarare än att de befintliga modellerna ska synkroniseras. Även Karlsson m.fl. (2017) efterlyser nationell samverkan kring karriärfrågor från ett pedagogiskt perspektiv samt en nationell infrastruktur för bedömarkompetens. I båda rapporterna lyfts behovet av ett nationellt organ med ansvar för pedagogisk utveckling i landet. Sådana nationella organ har tidigare funnits, till exempel Rådet för Högre utbildning (1990-2006) och Myndigheten för nätverk och samarbete inom högre utbildning (2006-2008). Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) nämns som en central aktör men fungerar främst som ett samarbetsorgan

och en arena för lärosätenas diskussioner och ställningstagande i högskolepolitiska frågor. Bland förbundets aktiviteter nämns konferenser, seminarier, remissvar och utredningar. Nationella organ med uttalat ansvar för pedagogisk utveckling finns bland annat i Australien (ALTC, Chalmers 2011), Storbritannien (HEA¹⁴) och Irland (NAIRTL, Alexander & O'Mahony, 2015). Det förslag som presenterats i Norge innebär inte en gemensam modell och leds inte av ett nationellt organ, men det syftar till att alla lärosäten ska utveckla pedagogiska meriteringsmodeller anpassade till sina lokala förutsättningar.

Någon form av organiserad nationell samverkan kring pedagogisk meritering skulle gynna lärosätenas arbete med både de ordinarie anställnings- och befordringsprocesserna och de pedagogiska meriteringsmodellerna. Frågor som är av strategisk vikt för landet blir väldigt sårbara om de drivs av eldsjälar och hänger på individuella kontakter samt är beroende av enskilda lärosätens goda vilja och finansieringsförmåga. Följande aktiviteter skulle med fördel kunna lyftas ovanför lärosätetsnivå:

- Regelbundna uppföljningar av och dialog kring lärosätenas arbete avseende pedagogisk meritering. Föreliggande rapport är exempel där ett enskilt lärosäte tagit initiativet i brist på nationella aktörer.
- Utbildningen för pedagogiskt sakkunniga drivs idag på initiativ av ett antal lärosäten i samverkan. Tillgång på pedagogiskt sakkunniga är en kvalitetsfråga av nationellt intresse.
- Skapa ytterligare incitament för pedagogisk meritering genom att utlysa projektmedel för pedagogisk utveckling på nationell nivå.

Trender och framtidsspaning

Pedagogiska meriteringsmodeller som premierar pedagogiskt skickliga lärare är här för att stanna. De trender som framträder tydligast i denna kartläggning är följande:

- allt fler lärosäten inför pedagogiska meriteringsmodeller
- modellerna faller in i två kategorier: pedagogiska meriteringsmöjligheter inom lärosätets befordringsstruktur samt särskilda pedagogiska meriteringsmodeller
- ekonomiska incitament är vanligare än uppgiftsrelaterade incitament för att locka lärare att söka till meriteringsmodellen
- pedagogiska portföljer används för dokumentation av pedagogiska meriter över hela landet men begreppet "pedagogisk portfölj" används inte överallt
- några lärosäten accepterar ansökningar i form av webbaserade portföljer
- pedagogiskt ledarskap och ämnesrelaterad forskningsanknytning av undervisningen efterfrågas allt oftare bland kriterier på excellent nivå
- externa sakkunniga används i allt högre grad
- krav ställs på de sakkunnigas bedömarkompetens

¹⁴ <https://www.heacademy.ac.uk/>

- de befordrade och utnämnda lärarnas kompetens efterfrågas och nyttjas på olika sätt

Baserat på resultaten i denna rapport dristar jag mig till att sia om framtiden. Inom fem år tror jag att det blir allt vanligare att lärosätena kopplar sina pedagogiska meriteringsmodeller till lärosätenas kvalitetssystem, kraven på pedagogisk skicklighet för anställning/befordran respektive för utnämning i en pedagogisk meriteringsmodell är bättre synkroniserade, möjligheten att lämna in digitala pedagogiska portföljer och bilagor både efterfrågas och erbjuds hos fler lärosäten än idag, kraven på sakkunniga har ökat även i andra sammanhang (till exempel vid bedömning av vetenskaplig skicklighet) och fler lärosäten väljer att integrera pedagogiska meriteringsmöjligheter i anställningsordningar och befordringsstrukturen, till exempel genom ett pedagogiskt spår till docent.

Slutord

Syftet med denna kartläggning har varit att ge en beskrivning av dagsläget i Sverige främst baserad på lärosätenas egna uppgifter. Det har inte funnits utrymme för några djupare analyser av modellbeskrivningar, instruktioner eller riktlinjer men den bild som framträder skapar förhoppningsvis underlag för fortsatt diskussion och utvecklingsarbete. Som ägare av denna rapport har Göteborgs universitet både möjlighet och ansvar att lyfta dessa frågor internt på lärosätet och på nationell nivå.

Jag vill uppmana de lärosäten som är intresserade av att införa någon form av pedagogisk meriteringsmodell att dra nytta av de erfarenheter som andra lärosäten samlat på sig. De lärosäten som har pedagogiska meriteringsmodeller uppmanas hämta inspiration i de olika förslag som beskrivs i rapporten kring hur man kan ”nyttja” de utnämnda och befordrade lärarnas expertis och erfarenhet.

Jag vill uppmana Göteborgs universitet att säkerställa etableringen av sin pedagogiska akademi och uppmuntra de excellenta lärarna att använda de två månadernas finansiering som ingår i satsningen för att bidra till kollektivt lärande och pedagogisk utveckling inom lärosätet. Det är även viktigt att följa löneutvecklingen för dem som utnämns till excellenta lärare eftersom det inte finns några gemensamma riktlinjer för detta.

Slutligen vill jag tacka de som fyllt i enkäten och besvarat de följdfrågor som dykt upp. Ett särskilt tack till Mittuniversitetet och Blekinge tekniska högskola som delade med sig av sina egna kartläggningar. Arbetet underlättades genom att det fanns en tidigare inventering att utgå ifrån och detta har även styrt denna rapports upplägg och de frågor som ställts. Ibland har ytterligare frågor dykt upp som borde varit med i enkäten, men dessa kanske får utrymme i en kommande uppföljning. Till sist, stort tack till Göteborgs universitet som gav mig uppdraget att genomföra kartläggningen, det har varit oerhört intressant och lärorikt.

REFERENSER

Alexander, D. M. & O'Mahony, C. (2015). Recognition, Reward and Impact: A Review of the National Awards for Excellence in Teaching in Higher Education, NAIRTL, The Irish National Academy for Integration of Research, Teaching and Learning. <http://www.nairtl.ie/documents/NAIRTLAwardsReview2015.pdf> Länk kontrollerad 2017-04-06

Andersson, R., Olsson, T. & Roxå, T. (2017). Lund har gode erfaringer med å belønne de beste. Khrono, publicerad 29 januari 2017. <https://khrono.no/debatt/merittering-av-fremragende-laerere-fungerer> Länk kontrollerad 2017-04-06

Apelgren, K. & Giertz, B. (2001). Pedagogisk meritportfölj – och plötsligt var jag meriterad! Rapport nr 27. Enheten för utveckling och utvärdering. Uppsala universitet.

Badersten, B., Karlsson, L. & Winka, K. (2015). Utvärdering av excellentlärarreformen vid Uppsala universitet, de externa granskarnas rapport. Enheten för kvalitetsutveckling och universitetspedagogik, Uppsala universitet.

Badersten, B. & Olsson, T. (2015). Autentisk bedömning av pedagogisk skicklighet. LU:s femte högskolepedagogiska utvecklingskonferens, 26 november 2015. <https://www.lth.se/fileadmin/lth/genombrottet/LUkonf2015/32BaderstenOlsson.pdf> Länk kontrollerad 2017-04-06.

Biggs, J. & Tang, C. (2011). Teaching for quality learning at university: What the student does. Maidenhead: Open University Press.

Boyer, E. L. (1990). Scholarship Reconsidered. Priorities of the Professoriate. Princeton, NJ: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.

Broberg, G. & Sandstedt, T. (2004). Meriterande meriter? En undersökning av hur Växjö universitet bedömt pedagogiska meriter vid läraranställningar. Rapport från Växjö universitet nr 1, 2004. Universitetspedagogiskt centrum.

Chalmers, D. (2011). Progress and challenges to the recognition and reward of the Scholarship of Teaching in higher education. Higher Education Research & Development, 30(1): 25-38.

Chalmers, D., Lee, K. & Walker, B. (2008). International and national quality teaching and learning performance models currently in use. http://www.web.uwa.edu.au/data/assets/pdf_file/0008/1891664/Internationalandnationalindicatorsandoutcomesofqualityteachingandlearning.pdf Länk kontrollerad 2017-04-06.

Eriksson, M., Grandien, C., Flodén, L & Strezelecka E. (2016). Pedagogisk meritering vid Mittuniversitetet. Rapport 1 Omvärldsbevakning - En utredning för utbildningsstra-

tegens processområde Miljöer för lärande, teknikstöd och pedagogisk utveckling. Mituniversitetet, Dnr 2017/431.

Gourlay, L & Stevenson, J. (2017). Teaching excellence in higher education: critical perspectives. *Teaching in Higher Education*, 22(4), s 391-395.

Graham, R. (2015). Does teaching advance your academic career? Perspectives of promotion procedures in UK Higher Education. Royal Academy of Engineering, London, UK.

Graham, R. (2016). Does teaching advance your academic career? Interim report on the development of a template for evaluating teaching achievement. Royal Academy of Engineering, London, UK. <http://www.raeng.org.uk/evaluatingteaching> Länk kontrollerad 2017-04-06.

Grönbladh, I. & Giertz, B. (1998). Pedagogisk och vetenskaplig skicklighet i lika mån? En kartläggning av pedagogiska meriter vid tillsättning av lektorat. Rapportserie från Enheten för utveckling och utvärdering, nr 11, Uppsala universitet. Repro HSC, Uppsala.

Vision 2020, Göteborgs universitet (beslutad 2012, reviderad 2016). <http://www.gu.se/digitalAssets/1380/1380914vision2020.pdf> Länk kontrollerad 2017-04-06.

Karlsson, S., Fjellström, M., Lindberg-Sand, Å., Scheja, M., Pålsson, L., Alvfors, J. & Gerén, L. (2017). Högskolepedagogisk utbildning och pedagogisk meritering som grund för det akademiska lärarskapet. Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF). <http://www.suhf.se/publicerat/rapporter> Länk kontrollerad 2017-04-06.

Kreber, C. (2002). Teaching excellence, teaching expertise, and the scholarship of teaching. *Innovative Higher Education*, 27(1), s 5–23.

Land, R. & Gordon, G. (2015). Teaching excellence initiatives: modalities and operational factors. The Higher Education Academy, York.

Larsson, M. (2015). Förutsättningar för att inrätta pedagogiska akademier vid fakulteter som idag saknar sådana. Centre for Educational Development, Lunds universitet.

Lindberg, L. (1997). Om pedagogisk meritering. SULFs skriftserie nr XV. Sveriges universitetslärarförbund.

Meld. St. 18 (2016–2017). Kultur for kvalitet i høyere utdanning. Utdanningsdepartementet, Norge. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20162017/id2536007/> Länk kontrollerad 2017-04-06.

NTNU og UiT (2016). Innsats for kvalitet – Forslag til et meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet.

<http://result.uit.no/blogg/2016/12/09/pedagogisk-merittering-ved-uit-norges-arktiske-universitet/> eller <https://www.ntnu.no/toppundervisning/pedagogisk-meritteringssystem> Länkar kontrollerade 2017-04-06.

Nygren, Å. (2016). Uppföljning gällande pedagogisk meritering och pedagogiska karriärvägar. Enheten för utbildningsutveckling, Blekinge Tekniska Högskola.

Oldsjö, F. (2015). Utvärdering av enheten för pedagogisk utveckling och interaktivt lärande (PIL) vid Göteborgs universitet. Dnr PAN 2015/193, Utbildningsnämnden vid Göteborgs universitet.

Olsson, T. & Roxå, T. (2008). Evaluating Rewards for Teaching A Cultural Approach. Engaging Communities. Proceedings of the 31st HERDSA Annual Conference, Rotorua, July 14, 2008.

Olsson, T., Mårtensson, K. & Roxå, T. (2010). Pedagogisk skicklighet – ett utvecklingsperspektiv från Lunds universitet, sid 115 - 126, i: Ryegård, Å., Apelgren, K. & Olsson, T. red. (2010). Att belägga, bedöma och belöna pedagogisk skicklighet. Uppsala: Uppsala universitet.

Olsson, T., & Roxå, T. (2013). Assessing and rewarding excellent academic teachers for the benefit of an organization. European Journal of Higher Education, 3, (1), 40–61.

Riis, U., Hartman, T. & Levander, S. (2011). Darr på ribban? En uppföljning av 1999 års befordringsreform vid Uppsala universitet. Uppsala Studies in Education 127. Uppsala universitet.

Rovio-Johansson, A. & Tingbjörn, G. (2001). Pedagogisk skicklighet och pedagogiska meriter – historik och praktik. Rapport från Högskoleverket, 2001:18R.

Ryegård, Å., Apelgren, K., & Olsson, T. red. (2010). Att belägga, bedöma och belöna pedagogisk skicklighet. Uppsala: Uppsala universitet.

Ryegård, Å. (2013). Inventering av pedagogiska karriärvägar på Sveriges högskolor och universitet. PIL-rapport 2013:04. Göteborgs universitet.

SFS (2013). Studentens lärande i centrum, Sveriges förenade studentkårer om pedagogik i högskolan, Dnr: PU1-1/1213.

SFS (2015). Alla fattar utom jag – Hur skapar vi förutsättningar för god undervisning? Stockholm: Sveriges förenade studentkårer.

Skelton, A. (2004). Understanding 'Teaching Excellence' in Higher Education: A Critical Evaluation of the National Teaching Fellowships Scheme. Studies in Higher Education, 29(4), 451–68.

Skelton, A. (2007). (ed.) International Perspectives on Teaching Excellence in Higher Education: Improving Knowledge and Practice. Oxon: Routledge.

SOU 1990:90, Pedagogiska meriter i högskolan, Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Trigwell, K. (2001). Judging university teaching. The International Journal for Academic Development, 6(1): 65-73.

Turner, R. & Gosling, D. (2012). Rewarding Excellent Teaching: The Translation of a Policy Initiative in the United Kingdom. Higher Education Quarterly, 66(4): 415-430.

UKÄ (2017). Nytt nationellt kvalitetssystem för högre utbildning. Universitetskanslerämbetet: Stockholm. <http://www.uka.se/utbildningskvalitet/nytt-kvalitetssystem.html>
Länk kontrollerad 2017-04-06.

Winka, K. & Ryegård, Å. (2013). Pedagogisk portfölj – för karriär och utveckling. Lund: Studentlitteratur.

Muntliga uppgifter lämnade av

Johanna Naukkarinen, Lappeenranta University of Technology,
Johanna.Naukkarinen@lut.fi (2017-05-12)

Ruth Graham, R H Graham Consulting, ruth@rhgraham.org (2017-04-28)

Thomas Olsson, Lunds tekniska högskola, thomas.olsson@lth.lu.se (2017-03-13)

BILAGEFÖRTECKNING

1. Enkät
2. Sammanställning av respondenter
3. Bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet
4. Länkar till lärosätena



Enkät: pedagogiska meriteringsmodeller vid svenska lärosäten

Frågor om pedagogisk meriteringsmodell

Obligatoriska frågor markeras med *

1. Finns det någon pedagogisk meriteringsmodell vid lärosätet? *

Med pedagogisk meriteringsmodell avses "en modell för hur lärare kan meritera sig inom lärosätet baserat på pedagogisk skicklighet".

- Ja, en gemensam modell för hela lärosätet. (-> fråga 3)
- Ja, olika varianter inom lärosätet. Detta svar avser fakultet/avdelning/motsv: (-> fråga 3)
- Nej (-> fråga 2)

2. Har lärosätet några planer på att införa en pedagogisk meriteringsmodell framöver? *

- Ja, detta är planerna: (-> fråga 23)
- Nej (-> fråga 23)
- Vet ej (-> fråga 23)

3. Vilket år infördes den pedagogiska meriteringsmodellen?

4. Hur många nivåer har den pedagogiska meriteringsmodellen?

- En (-> fråga 5)
- Två (-> fråga 6)
- Tre (-> fråga 6)
- Annat (-> fråga 6)

5. Hur benämns nivån?

6. Hur benämns nivåerna?

7. Ange länk till webbsida med information om modellen.
8. Hur relaterar den pedagogiska meriteringsmodellen till lärosätets anställningsordning?
- Inte alls, helt fristående från varandra
 - Viss koppling mellan dem, nämligen:
 - Tydlig progression i kraven på pedagogisk skicklighet
 - Meriteringsmodellen är integrerad i anställningsordningen
9. Erhåller de lärare som antagits till lärosätets meriteringsmodell något fastställt lönepåslag?
- Ja, ett centralt fastställt påslag
 - Ja, ett fakultetsspecifikt/motsvarande påslag
 - Det regleras individuellt via lönekriterierna (-> fråga 12)
 - Nej (-> fråga 12)
10. Hur stort är lönepåslaget?
11. Hur finansieras lönepåslaget?
- Via det centrala grundutbildningsanslaget
 - Via fakulteternas/motsvarandes budget
 - Via institutionernas budget
 - På annat sätt, ange hur:
12. Erbjuds de lärare som antagits till modellen någon annan form av premiering (än lönepåslag)?
- Ja, vilken?
 - Nej
 - Vet ej
13. Erhåller institutionerna där de antagna lärarna arbetar någon extra resurstilldelning?
- Ja, hur stor?
 - Nej
 - Vet ej
14. Hur många lärare har ansökt om antagning till den pedagogiska meriteringsmodellen sedan den infördes?
15. Hur många lärare har antagits till den pedagogiska meriteringsmodellen sedan den infördes?

16. Finns det något högskolepedagogiskt nätverk vid lärosätet?

- Ja, exklusivt för de antagna lärarna.
- Ja, för alla lärare vid lärosätet
- Nej

17. Hur tas de antagna lärarnas pedagogiska kompetens och engagemang tillvara?
Exemplifiera gärna hur detta sker på lärosätetsnivå, fakultetsnivå/motsvarande och/eller institutionsnivå.

18. Vem/vilka genomför den pedagogiska sakkunniggranskningen?

- Interna bedömare, antal?
- Externa bedömare, antal?
- En kombination av interna och externa bedömare, antal?
- Vet ej

19. Vilken kompetens inom ämnesområdet och/eller pedagogisk kompetens kräver ni av era sakkunniga för granskning av den pedagogiska portföljen?

20. Vilken instans fattar beslut om antagning till meriteringsmodellen?

21. Har den pedagogiska meriteringsmodellen utvärderats (internt eller externt) sedan den infördes?

- Ja (skicka gärna utvärderingen till katarina.winka@umu.se)
- Nej
- Vet ej

22. Har den pedagogiska meriteringsmodellen reviderats sedan den infördes?

- Ja, detta är de huvudsakliga förändringarna:
- Nej
- Vet ej

Här följer några frågor om pedagogisk (merit) portfölj, härnäst kallad pedagogisk portfölj

23. Används pedagogiska portföljer för dokumentation av pedagogiska meriter vid ert lärosäte?

- Ja, kommentera gärna:
- Nej (-> fråga 29)
- Vet ej (-> fråga 29)

24. Finns det instruktioner för hur en pedagogisk portfölj ska sammanställas vid lärosä-

tet, på fakulteter/motsvarande eller institutioner?

- Ja, ange länk:
- Nej
- Vet ej

25. Accepteras *webbaserade* pedagogiska portföljer vid ansökan om pedagogisk meritering? (flera svarsalternativ kan väljas)

- Ja, hybridportföljer, dvs en textfil med klickbara länkar till resurser på nätet
- Ja, webbportföljer, dvs en länk till en webbsida med allt material på nätet
- Nej
- Vet ej

26. Finns det fastställda instruktioner för hur pedagogisk skicklighet ska bedömas vid pedagogisk meritering?

- Ja
- Nej (-> fråga 29)
- Vet ej (-> fråga 29)

27. Vilken nivå i organisationen omfattar instruktionerna?

- Hela lärosätet
- Enskilda fakulteter/motsvarande
- Enskilda institutioner

28. Ange länk till webbsida med instruktioner till pedagogiskt sakkunniga.

29. Jag som besvarat enkäten har följande kontaktuppgifter: *

Sammanställning av respondenter

Enkäten skickades till samtliga 45 svenska universitet och högskolor. Fokusgruppen består av de statliga lärosätena (31 st) samt de (4 st) lärosäten med enskild huvudman som har examensrätt för grund- och avancerad nivå samt minst ett forskarutbildningsämne.

<i>Lärosäten med statlig huvudman</i>	<i>Fokusgrupp</i>
Blekinge tekniska högskola	X
Försvarshögskolan	X
Gymnastik och -idrottshögskolan	X
Göteborgs universitet	X
Högskolan Dalarna	X
Högskolan i Borås	X
Högskolan i Gävle	X
Högskolan i Halmstad	X
högskolan Kristianstad	X
Högskolan i Skövde	X
Högskolan Väst	X
Karlstads universitet	X
Karolinska institutet	X
Kungliga tekniska högskolan	X
Linköpings universitet	X
Linneuniversitetet	X
Luleå tekniska universitet	X
Lunds universitet	X

Malmö högskola	X
Mittuniversitetet	X
Mälardalens högskola	X
Stockholms universitet	X
Sveriges lantbruksuniversitet	X
Södertörns högskola	X
Umeå universitet	X
Uppsala universitet	X
Örebro universitet	X
Konstnärliga högskolor med statlig huvudman	
Konstfack	X
Kungliga konsthögskolan	X
Kungliga musikhögskolan	X
Stockholms konstnärliga högskola	X

<i>Lärosäten med enskild huvudman</i>	<i>Fokusgrupp</i>
Handelshögskolan Stockholm	X
Chalmers tekniska högskola	X
Jönköping University	X
Ersta Sköndal högskola	X
Ericastiftelsen	
Gammelkroppa skogsskola*	
Johannelunds teologiska högskola	
Newmaninstitutet	

Teologiska Högskolan, Stockholm
Örebro Missionsskola
Konstnärliga högskolor med enskild huvudman
Beckmans Designhögskola*
Stockholms Musikpedagogiska Institut
Vårdhögskolor med enskild huvudman
Röda Korsets Högskola
Sophiahemmet Högskola

* Lärosäten som ej besvarat enkäten (2 st).

Listan är en komprimerad version av Högskolor i statistiken, ett Excel-dokument som finns tillgängligt på UKÄ:s webb:
<http://statistik.uka.se/statistiksidor/hogskoleoversikt.html> Hämtad 2016-06-30.

Bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet

Bedömningskriterierna är sammanställda i tre avsnitt för de 22 lärosäten som har en pedagogisk meriteringsmodell. För att underlätta jämförelser motsvarar avsnitten de tre kolumnerna i figur 7 i rapporten. Först kommer de lärosäten som har en nivå (motsvarande Excellent lärare), sedan de lärosäten som har två nivåer, slutligen de lärosäten som har meriteringsmöjligheter inkluderade i befattningsstrukturen. Kompletterande uppgifter kan finnas i lärosätenas beskrivningar av meriteringsmodellerna, länkar till dessa finns i bilaga 4.

Särskilda pedagogiska meriteringsmodeller, en nivå

Sveriges lantbruksuniversitet	Excellent lärare
<p><i>1. Undervisningsskicklighet</i></p> <p>Med undervisningsskicklighet menas här den skicklighet som en lärare visar i den direkta kontakten med studenterna. Här ingår att skapa ett tryggt och öppet klimat och en effektiv lärmiljö. Att på ett tydligt sätt kunna kommunicera med studenterna, att bygga goda relationer och att kunna samverka med studenterna för att utveckla kurser, undervisning och lärande är andra delar som är centrala för en lärares undervisningsskicklighet.</p> <p>Indikatorer på undervisningsskicklighet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fungerar väl i relationen med studenterna och undervisar med god kvalitet inom ett brett kunskapsfält på ett sätt som väcker engagemang och uppskattas av studenterna. • Etablerar väl fungerande kommunikation med sina studenter, förmedlar höga förväntningar på studenternas prestationer och ger konstruktiv återkoppling. • Har en tydlig bild av studenternas förkunskaper och förväntningar på den egna undervisningen eller på utbildningsmoment inom det egna ansvarsområdet. • Skapar goda förutsättningar för lärande genom undervisning som uppmuntrar till interaktion och samarbete mellan studenter. • Tydliggör, motiverar och diskuterar kursens mål, läraktiviteter och examination med studenterna. • Balanserar på ett reflekterat sätt de bildande respektive instrumentella aspekterna i utbildningarna och uppmuntrar studenterna till kritiskt tänkande. • Betraktar varje undervisningstillfälle som en möjlighet till eget lärande. • Använder på ett välreflekterat sätt en bred repertoar av studentaktiva undervisnings- och examinationsformer. • Reflekterar över sin undervisning ur ett maktkritiskt perspektiv, framförallt med avseende på genus och mångfald, och tar vara på studenters skiftande bakgrund och erfarenheter. <p><i>2. Vetenskapligt och utvecklande förhållningssätt inom pedagogik</i></p> <p>Ett vetenskapligt och utvecklande förhållningssätt är en förutsättning för väl fungerande undervisning såväl som för forskning och samverkan med övriga samhället. Den egna synen på lärande och undervisning förändras hela tiden i relation till reflekterad erfarenhet och högskolepedagogisk forskning. Den egna praktiken anpassas fortlöpande i förhållande till nyvunnen kunskap och till förändringar i studentgruppernas sammansättning och förförståelse.</p>	

Indikatorer för ett vetenskapligt och utvecklande förhållningssätt:

- Kan tydligt motivera val av kursinnehåll, arbetsformer och examinationsmoment utifrån kursens roll i studenternas utbildning samt studenternas behov och förväntningar.
- Tydlig utveckling över tid av den pedagogiska praktiken.
- Diskuterar och reflekterar över studenternas lärande och den egna pedagogiska praktiken utifrån högskolepedagogisk forskning och beprövad erfarenhet.
- Undersöker och utvärderar studenternas lärande i den egna pedagogiska praktiken.
- Utsätter sin pedagogiska praktik för kollegial prövning genom bidrag till pedagogiska konferenser eller publicering i pedagogiska eller didaktiska tidskrifter.
- Tydligt samband mellan pedagogisk grundsyn och pedagogisk praktik.

3. *Samverkan med kollegor och pedagogiskt ledarskap*

Samverkan mellan kollegor och ett väl fungerande, ansvarsfullt pedagogiskt ledarskap är viktiga grundstenar för väl fungerande utbildningar och en effektiv pedagogisk utveckling. För att kunna utveckla en undervisningsvänlig institutionskultur behöver det interna pedagogiska samtalet lyftas och få stöd från ett väl utvecklat pedagogiskt ledarskap. Studenternas lärande och reflektionen över undervisningens form och innehåll måste bli en gemensam angelägenhet för såväl den egna institutionen som för hela det lärarkollektiv som arbetar inom t.ex. ett utbildningsprogram.

Indikatorer för samverkan med kollegor och pedagogiskt ledarskap:

- Ger aktivt stöd till kollegor i deras roll som lärare, kursansvarig, programansvarig eller studierektor.
- Bidrar till utvecklingen av utbildningar och till kollegors professionella och personliga utveckling.
- Deltar i och initierar pedagogiska samtal på olika nivåer.
- Driver utveckling av kurser och utbildningsprogram.
- Initierar pedagogiska utvecklingsprojekt.
- Utövar ett aktivt pedagogiskt ledarskap i rollen som exempelvis kursansvarig, programansvarig eller studierektor.
- Deltar aktivt vid lärardagar, fortbildning av lärare och högskolepedagogiska kurser eller konferenser.

4. *Helhetsperspektiv och samverkan inom universitet och samhälle*

En universitetsutbildning är en viktig del i den individuella studentens livsresa samtidigt som den har en viktig samhällsfunktion. En universitetsutbildning ska på samma gång utveckla väl fungerande kritiskt tänkande samhällsmedborgare och kvalificerad arbetskraft till viktiga samhällsfunktioner. För att gemensamt kunna fullgöra sin uppgift måste därför universitetslärare förstå det större sammanhang de arbetar inom och kunna förhålla sig till de förväntningar som finns på utbildningarna som helhet från såväl studenter som från demokratiska institutioner och framtida arbetsgivare.

Indikatorer för ett helhetsperspektiv och samverkan inom universitet och samhälle:

- Har en tydlig bild av den egna undervisningens roll i kurser och utbildningsprogram och kan koppla egna undervisningsmoment till tidigare och senare moment inom utbildningsprogrammet.
- Har en tydlig bild av den egna undervisningens roll för studenternas personliga utveckling och deras förmåga till kritiskt tänkande, att kommunicera med olika samhällsgrupper samt att hantera etiska och samhällseliga frågeställningar inom utbildningens huvudområde.
- Utvecklar och omprövar kontinuerligt kurs- och utbildningsmål i relation till studenternas behov och förändringar i samhälle och yrkesliv.
- Samverkar aktivt med näringsliv och samhällsfunktioner för att yrkesanknyta under-

visningen och ge studenterna exempel på konkreta tillämpningar.

- Samverkar aktivt med andra delar av SLU och andra universitet för att utveckla utbildningen och ta in kunskap och erfarenhet som saknas i den lokala utbildningsmiljön.

5. *Kritisk förankring i ämnet*

I den konkreta undervisningen står nästan alltid ett tydligt undervisningsämne i centrum. För att i hög grad kunna bidra till ett relevant och effektivt lärande med god forskningsanknytning måste en lärare vara väl förankrad i ämnet och ha kunskaper inom dess aktuella forskningsområden. Läraren behöver ha såväl en djupare förståelse av ämnet som en förmåga att ta ut distansen till ämnet och se dess avgränsningar och relation till andra kunskapsområden.

Indikatorer för en kritisk förankring i ämnet:

- Har omfattande och aktuella ämneskunskaper och reflekterar utifrån dem om vad studenterna behöver lära sig och varför.
- Använder medvetna strategier för att ge undervisningen en tydlig forskningsanknytning eller koppling till konstnärlig utveckling.
- Kan kritiskt betrakta undervisningsämnets- och sin egen vetenskapsteoretiska grund.
- Har grundläggande kunskaper i till undervisningsämnet angränsande kunskapsområden och en förståelse för möjligheter och svårigheter med tvärvetenskapligt arbete.
- Ser tydligt undervisningsämnets avgränsningar mot andra ämnen och de styrkor och svagheter som finns i ämnets vanliga metoder och grundantaganden.

Uppsala universitet

Excellent lärare

Varje fakultet/vetenskapsområde har egna kriterier, av utrymmesskal redovisas två exempel här.

Teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

1. *Undervisningsskicklighet*

Följande aspekter tillmäts betydelse vid bedömningen av undervisningsskicklighet:

- att ge engagerande och uppskattad undervisning av hög kvalitet på olika nivåer i undervisningssystemet och inom ett brett kunskapsfält.
- att stödja studenternas utveckling av förståelse, kritiskt tänkande, vetenskapliga och yrkesmässiga färdigheter samt förhållningssätt.
- att ha en bred repertoar av studentaktiva undervisnings- och examinationsformer som används på ett relevant sätt.
- att arbeta med konstruktiv länkning mellan mål, undervisning och examination, där undervisningen anpassas för att på bästa sätt möjliggöra för de aktuella studenterna att uppnå målen och att utforma examination för att möjliggöra för studenterna att visa att målen är uppnådda.
- att beakta genus- och mångfaldsperspektiv samt ta hänsyn till och tillvarata studenters olikheter och skiftande erfarenheter.
- att utveckla studenternas kunnande och kompetens genom konstruktiv återkoppling.
- att kunna undervisa med god kvalitet på såväl svenska som engelska.
- att kontinuerligt utveckla undervisning och examination samt den egna lärarrollen.

2. *Helhetsperspektiv*

Följande aspekter tillmäts betydelse vid bedömningen av helhetsperspektiv:

- att koppla undervisningen till studenternas utbildning i stort och till tidigare och senare kurser och därmed skapa en röd tråd i utbildningsprogrammen.

- att koppla undervisningen till internationell forskning, aktuella samhällsfrågor och studenternas framtida arbetsliv.
- att utveckla och kontinuerligt ompröva kurs- och utbildningsmål i relation till förändringar i samhälle, miljö och arbetsliv.

3. Vetenskapligt och prövande förhållningssätt

Följande aspekter tillmäts betydelse vid bedömningen av vetenskapligt och prövande förhållningssätt:

- att ha omfattande ämneskunskaper och reflektera utifrån dem om vad och hur studenterna ska lära och varför.
- att förnya eller framställa undervisningsmaterial och ompröva val av kurslitteratur med hänsyn till utvecklingen av utbildningen och nya forskningsrön.
- att reflektera över vad som gynnar studenternas lärande och diskutera pedagogisk utveckling med kollegor utifrån relevant ämnesdidaktisk och högskolepedagogisk forskning och beprövad erfarenhet.
- att undersöka och utvärdera den egna undervisningen och dess effekter, att reflektera kring detta och använda sig av resultaten i den egna praktiken.
- att sprida goda modeller och resultat från utveckling av undervisning och examination genom återkommande bidrag i pedagogiska konferenser och seminarier eller publicering av pedagogisk eller didaktisk litteratur och därigenom bepröva egna erfarenheter genom kollegial granskning.

4. Samverkan med kollegor och studenter

Följande aspekter tillmäts betydelse vid bedömningen av samverkan med kollegor och studenter:

- att klargöra kursmål och bedömningsgrunder och motivera val av undervisnings- och examinationsformer i dialog med studenterna.
- att kartlägga förförståelse och förväntningar för att utforma undervisningen efter den aktuella studentgruppen.
- att samverka med studenter för pedagogisk utveckling.
- att använda kursvärderingar och kursrapporter för att utveckla såväl den egna undervisningen som kurser och utbildningar samt sig själv som lärare.
- att delta aktivt i kollegiala diskussioner och lärardagar.

5. Pedagogiskt ledarskap

Följande aspekter tillmäts betydelse vid bedömningen av pedagogiskt ledarskap:

- att utöva pedagogiskt ledarskap i roller som exempelvis kursansvarig, programansvarig eller studierektor, och därmed påverka kurser och utbildningar utöver den egna undervisningen.
- att utveckla utbildningar genom pedagogiskt ledarskap.
- att bidra till kollegors utveckling genom pedagogiskt ledarskap.

Historisk-filosofiska fakulteten

1. Pedagogisk verksamhet

- Den sökandes pedagogiska grundsyn och pedagogiska verksamhet utgör en integrerad helhet.
- Den sökande fungerar väl i sin pedagogiska praktik i relation till studenterna.
- Den sökande ska ha deltagit i pedagogiskt utvecklingsarbete.
- Den sökande samverkar med andra med utbyte av erfarenheter om ämnesrådets didaktik.

<ul style="list-style-type: none"> • Den sökande har dokumenterat aktivt deltagande i kurser, seminarier och konferenser med inriktning mot pedagogik och didaktik. 	
<p>2. <i>Pedagogisk erfarenhet</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Den sökande har en sådan omfattning i sin undervisningserfarenhet att vederbörande har undervisat och examinerat på flera nivåer, på olika kurser och i olika undervisningsformer. I denna del ska handledningserfarenhet också beaktas. • Den sökande har erfarenhet av undervisningsadministration, kursutveckling och samarbeten över institutionsgränser. 	
<p>3. <i>Undervisningens forskningsanknytning</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Den sökande har omfattande och fördjupade kunskaper om sitt ämnesområde, vilket exempelvis kan uppvisas genom vetenskaplig publicering, produktion av läromedel eller återkommande förnyelse av kurslitteratur. • Den sökande håller sig uppdaterad inom sitt ämnesområde genom att hålla sig å jour med den vetenskapliga diskussionen inom området, och genom deltagande i seminarier, vetenskaplig diskussion och konferenser. • Den sökande reflekterar över relationer mellan forskning och undervisning samt hur detta ska påverka det pedagogiska arbetet och studenternas lärande. 	
<p>4. <i>Utveckling över tid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Den sökande ska kunna reflektera över sin pedagogiska utveckling och pedagogiska verksamhet samt sin fortsatta verksamhet. 	
Göteborgs universitet	Excellent lärare
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pedagogisk erfarenhet - läraren har bred undervisningserfarenhet och har använt arbetsätt där student och lärare tillsammans når fördjupad kunskap. 2. Undervisningsskicklighet – läraren har god förmåga att stödja studenters lärande och att anpassa undervisningen efter olika studentgruppers förutsättningar och specifika villkor i högre utbildning. 3. Professionell utveckling – läraren har systematiskt utvecklat det egna akademiska lärarskapet över tid, genom praktisk tillämpning samt analys av studenters lärande och studieresultat. 4. Pedagogiskt ledarskap – läraren har aktivt bidragit till lärarkollegiets och utbildningsverksamhetens pedagogiska utveckling. 5. Samverkan – läraren har samverkat både internt och externt. 6. Pedagogisk reflektion – läraren har reflekterat över sin undervisningspraktik i relation till högskolepedagogisk teori. 7. Högskolepedagogisk kunskapsutveckling – läraren har dokumenterat och offentliggjort sin pedagogiska praktik och högskolepedagogiskt grundande reflektion. 	
Lunds tekniska högskola	Excellent teaching practitioner (ETP)
<p><i>Fokus på studenternas lärande</i></p> <p>I planering, genomförande och utvärdering av undervisning fokuseras studenternas möte med det som ska läras. Det ska finnas ett samspel mellan lärare och student med utgångspunkt i studenternas erfarenhet och lärarens ämneskunskap. Studenten ses som aktiv i och medansvarig för lärandeprocessen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Den sökandes pedagogiska grundsyn och pedagogiska verksamhet utgör en integrerad 	

helhet.

- Den sökande fungerar väl i sin pedagogiska praktik i relation till studenterna.
- Den sökande samverkar med andra med utbyte av erfarenheter om ämnesrådets didaktik.
- Den sökande har dokumenterat aktivt deltagande i kurser, seminarier och konferenser.

Pedagogisk erfarenhet

- Den sökande har en sådan omfattning i sin undervisningserfarenhet att vederbörande har undervisat och examinerat på flera nivåer, på olika kurser och i olika egenskaper. I denna del ska handledningserfarenhet också beaktas.
- Den sökande har erfarenhet av undervisningsadministration, samarbeten över institutionsgränser eller genom deltagande i utbildningsdiskussioner på fakultets- eller universitetsövergripande nivå.

Fördjupning i det egna ämnesområdet

- Den sökande har omfattande och fördjupade kunskaper om sitt ämnesområde, vilket exempelvis kan uppvisas genom vetenskaplig publicering, produktion av läromedel eller återkommande förnyelse av kurslitteratur.
- Den sökande håller sig uppdaterad inom sitt ämnesområde genom att hålla sig à jour med den vetenskapliga diskussionen inom området, och genom deltagande i seminarier och konferenser.
- Den sökande reflekterar över sitt ämnesområde, dess specifika innehåll och kunskapskrav samt hur detta ska påverka det pedagogiska arbetet och studenternas lärande.

Utveckling över tid

- Den sökande strävar i sin pedagogiska verksamhet, medvetet och systematiskt, efter att utveckla studenternas lärande och deras förmåga att lära.
- Den sökande ska reflektera över sin hittillsvarande undervisande verksamhet, och vilka lärdomar som den har genererat för det fortsatta arbetet som lärare.
- Den sökande har idéer och planer för fortsatt ämnesdidaktiskt utvecklingsarbete.

Lunds universitet, Medicinska fakulteten

Excellent teaching practitioner (ETP)

I. Högskolepedagogisk utbildning minst 10 veckor i enlighet med SUHF's rekommendation

Den sökande bifogar kursintyg alternativt visar i sin pedagogiska portfölj hur målen för sådan utbildning nåtts på annat sätt.

II. Studenternas lärande sätts i centrum

Detta kan t ex visas genom att den sökande

- fungerar väl i sin pedagogiska praktik och i relation till sina studenter
- utgår från studenternas lärande i sin pedagogiska praktik.
- utvecklar sin pedagogiska praktik utifrån en pedagogisk grundsyn med insikter om studenternas lärande
- använder studenternas resultat (examination) som grund för att utveckla undervisningen
- använder kursvärderingar och andra former för studentinflytande för att utveckla undervisningen

III. Undervisningsskicklighet och engagemang

Detta kan t ex visas genom att den sökande

- är insatt i och tillämpar olika undervisningsformer/läraktiviteter och är medveten om deras förutsättningar och konsekvenser
- utvecklar undervisningsformer/läraktiviteter utifrån kursens mål och studenternas förutsättningar
- utvecklar examinationsformer utifrån kursmål och kvalitetskrav
- utvecklar och varierar former för konstruktiv återkoppling till studenterna
- befämjar en dialog med studenterna och andra lärare och bidrar till ett gott lärandeklimat

IV. Vetenskaplig förankring och vetenskapligt förhållningssätt som speglar bredd och djup i ämnet

Detta kan t ex visas genom att den sökande

- reflekterar över och förhåller sig kritiskt till ämnesinnehållet i den egna undervisningen
- stimulerar ett vetenskapligt, reflekterande och kritiskt förhållningssätt hos studenterna
- stimulerar studenternas utveckling av akademiska/vetenskapliga kompetenser

V. Helhetssyn och samverkan

Detta kan t ex visas genom att den sökande

- leder och utvecklar kurser samt undervisning- och examinationsformer
- ser undervisningens innehåll i ett vidare perspektiv och som förberedelse för studenternas yrkesliv
- tydliggör för studenterna hur kursen/utbildningen som helhet bidrar till utvecklingen av deras kompetenser och förbereder dem för yrkeslivet
- samverkar med andra lärare, studenter och administrativ personal i syfte att säkerställa hög kvalitet i utbildningen

VI. Utveckling av den pedagogiska kompetensen

Detta kan t ex visas genom att den sökande

- deltar i kurser, seminarier och liknande verksamhet i syfte att utveckla den egna pedagogiska kompetensen
- visar hur högskolepedagogisk/medicinskpedagogisk kunskap har använts i det egna pedagogiska utvecklingsarbetet
- följer med i litteratur inom det högskolepedagogiska/medicinskpedagogiska området och använder denna i sitt pedagogiska utvecklingsarbete
- kontinuerligt reflekterar över sin utveckling utifrån kunskap om undervisning och lärande

VII. Skicklighet i att organisera och reflektera över pedagogisk utveckling

Detta kan t ex visas genom att den sökande

- främjar pedagogisk utveckling, samverkan och delaktighet inom organisationen
- genomför pedagogiska utvecklings- och ledningsuppgifter av strategisk karaktär
- reflekterar över kommunikation och lärande i utvecklingsprocesser
- utvecklar och sprider sina kunskaper och färdigheter genom deltagande i pedagogiska konferenser, medverkan i pedagogiska kurser som lärare, produktion av artiklar
- bidrar till ett klimat där kollegor lär tillsammans

VIII. Förmåga att skapa kreativa dialoger inom och mellan olika ämnen och med det omgi-

<p><i>vande samhället</i></p> <p>Detta kan t ex visas genom att den sökande</p> <ul style="list-style-type: none"> • utvecklar pedagogisk verksamhet i samarbete med kollegor, ledning och administration samt med andra intressenter inom och utanför universitetet • planerar undervisningen utifrån mångfacetterade forskningsperspektiv och i relation till omvärlden • vidgar sin lärargärning till det omgivande samhället <p><i>IX. Ett vetenskapligt förhållningssätt till lärande, undervisning och utbildning</i></p> <p>Detta kan t ex visas genom att den sökande</p> <ul style="list-style-type: none"> • reflekterar kring sin egen pedagogiska verksamhet med hjälp av högskolepedagogisk/medicinskpedagogisk litteratur • undersöker och skapar kunskap kring studenternas lärande i den egna undervisningen eller utbildningssammanhanget • gör sina erfarenheter/resultat tillgängliga för kollegor nationellt och/eller internationellt vid konferenser eller i publikationer 	
Lunds universitet, Naturvetenskapliga fakulteten	Excellent teaching practitioner (ETP)
<p><i>1. Fokus på studenternas lärande</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Den sökande utgår i sin pedagogiska verksamhet från ett lärandeperspektiv. • Den sökandes pedagogiska filosofi och pedagogiska verksamhet utgör en integrerad helhet. • Den sökande fungerar väl i sin pedagogiska praktik i relationen med studenterna. <p><i>2. En klar utveckling över tid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Den sökande strävar i sin pedagogiska verksamhet, medvetet och systematiskt, efter att utveckla studenternas lärande och deras förmåga att lära sig lära. • Den sökande har idéer och planer för fortsatt utvecklingsarbete. <p><i>3. Ett forskande förhållningssätt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Den sökande reflekterar kring sin egen pedagogiska verksamhet med hjälp av andras kunskaper och erfarenheter inom högskolepedagogik och ämnesdidaktik. • Den sökande undersöker och skapar kunskap kring studenternas lärande i den egna pedagogiska praktiken. • Den sökande samverkar med andra, tar del av andras erfarenheter och delar med sig av sina egna, t.ex. i diskussioner, vid konferenser och i publikationer. 	
Örebro universitet	Särskilt meriterad lärare
<p><i>Fokus på studenternas lärande</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Den särskilt meriterade läraren reflekterar kring studenternas lärande utifrån högskolepedagogisk teori och ämnesdidaktisk kunskap. • Den särskilt meriterade lärarens pedagogiska grundsyn och pedagogiska verksamhet utgör en integrerad helhet, vilket innebär att lärarens teoretiska förståelse avspeglas i de metoder och angreppssätt som läraren använder sig av i sin lärargärning. 	

- Den särskilt meriterade läraren fungerar väl i relationen med studenterna i sin pedagogiska praktik.

En tydlig utveckling över tid

- Den särskilt meriterade läraren arbetar medvetet och systematiskt med att utveckla studenternas lärande och deras förmåga att lära sig lära.
- Den särskilt meriterade läraren har, utifrån erfarenheter från den egna lärargårningen, idéer och planer för fortsatt pedagogiskt utvecklingsarbete.

Ett forskande förhållningssätt

- Den särskilt meriterade läraren reflekterar kring sin egen pedagogiska verksamhet med hjälp av högskolepedagogisk teori och ämnesdidaktisk kunskap.
- Den särskilt meriterade läraren undersöker och skapar kunskaper om studenternas lärande i sin pedagogiska praktik.
- Den särskilt meriterade läraren samverkar med andra, tar del av andras erfarenheter och delar med sig av sina egna i till exempel pedagogiskt utvecklingsarbete, vid konferenser och i publikationer.
- Den särskilt meriterade läraren visar ett kritiskt förhållningssätt genom att diskutera utmaningar och problem i den pedagogiska grundsynen och i den pedagogiska praktiken.

Förståelse för uppdraget som lärare i högskolan

- Den särskilt meriterade läraren kan redovisa sitt förhållningssätt till övergripande och lokala mål samt ramar för utbildningen och utformar den pedagogiska verksamheten utifrån detta förhållningssätt.

Karolinska institutet	Ledamot av Pedagogiska Akademin vid KI
Kunskaper inom pedagogik (VAD)	Har högskolepedagogisk utbildning omfattande mer än 10 veckor. Har teoretiska kunskaper och använder pedagogiska begrepp, principer och teorier i sin portfölj på ett adekvat sätt. Visar också hur han/hon kontinuerligt utvecklat sina pedagogiska kunskaper och använder dessa för att utforska sin undervisning/utbildning.
Undervisning/pedagogiskt arbete/pedagogiska uppdrag (HUR)	Har lång erfarenhet av undervisning varav flera år på KI. Har undervisat i flera olika sammanhang, varav delar inom grundutbildning. Har erfarenhet av olika typer av pedagogiska uppdrag. Det framgår hur kunskaper om undervisning och lärande används för att främja studenters lärande av ämnet vid: planering, genomförande, bedömning, utvärdering av utbildn./undervisning. Har utvecklat sin undervisning, prövat olika metoder och visar exempel på kreativitet i sitt pedagogiska arbete. Det framgår av portföljen hur de teoretiska kunskaperna används i ett större sammanhang än i den egna undervisningen. Dvs. hur han/hon har arbetat med pedagogisk utveckling på t. ex. kurs- eller programnivå, för ett utbildningscentra eller forum/kommittéer etc.

Reflektion och pedagogisk medvetenhet (VARFÖR)	Reflekterar både över vad som var bra/mindre bra ett i pedagogiskt sammanhang (utbildning/undervisning) och varför men också över egna ställningstaganden och val. Reflektionen utgår från konkreta situationer där studenternas lärande av ämnet/innehållet och undervisningens villkor utifrån olika givna sammanhang sätts i relation till forskning och beprövad erfarenhet inom lärande och undervisning på högskolenivå.
Samverkan och kommunikation med studenter i pedagogiska/utbildningsfrågor	Söker aktivt studenters synpunkter om undervisning och deras lärande. Reflekterar över och beaktar studenternas synpunkter vid utveckling av undervisning. Arbetar för att tydliggöra syfte, mål och bedömningsgrunder för studenter. Visar hur studenter involverats i utvärderings- och utvecklingsarbete.
Kommunikation med kollegor och det omgivande samhället	Diskuterar och/eller samarbetar regelbundet med kollegor i pedagogiska frågor. Driver och initierar pedagogiska diskussioner eller pedagogiska projekt. Engagerar sig i pedagogisk utveckling på programnivå eller över programgränser. Presenterar egen pedagogisk utveckling eller forskning på konferenser och liknande. Meriterande är publikationer i högskole-/medicinpedagogisk litteratur och presentationer på pedagogiska konferenser.

Särskilda pedagogiska meriteringsmodeller, två nivåer

Högskolan Dalarna	
Meriterad lärare	Excellent lärare
<p>Den meriterade läraren:</p> <ul style="list-style-type: none"> planerar och genomför undervisning på ett sätt som gör det möjligt för studenterna att uppnå målen. arbetar forskningsförankrat och förhåller sig till relevant forskning från ämnet, ämnesdidaktik och högskolepedagogik. arbetar i enlighet med och reflekterar aktivt kring högskolans uppdrag, enligt nationella och lokala föreskrifter (exempelvis kritisk granskning, informationskompetens, internationalisering, mångfald). tillämpar ett vetenskapligt förhållningsätt gentemot undervisningen, dvs använ- 	<p>Den excellenta läraren:</p> <ul style="list-style-type: none"> uppvisar dessutom sitt bidrag till det nationella och/eller internationella högskolepedagogiska samtalet genom medverkan i seminarier, publicering eller konferensdeltagande. <p>Dessutom hänvisas till ytterligare kriterier i en bilaga.</p>

<p>der relevant forskning och erfarenheter (egna och andras) i en systematisk reflektion kring undervisning (egen, ämnets, akademins) samt vid planering och genomförande.</p> <ul style="list-style-type: none"> • bidrar till högskolans pedagogiska miljö genom dokumenterat och aktivt deltagande i lärarmöten, och andra samarbetsorgan. <p>Dessutom hänvisas till ytterligare kriterier i en bilaga.</p>	
Högskolan i Gävle	
Meriterad lärare	Excellent lärare
<p>1. <i>Omfattande undervisningserfarenhet på högskolenivå (tre år heltid)</i></p> <p>Detta kan visa sig genom att läraren har erfarenhet av</p> <ul style="list-style-type: none"> • Olika undervisningsuppdrag • Att undervisa olika studerandegrupper • Att ha kursansvar • Att undervisa med olika undervisningsformer <p>2. <i>Undervisningsskicklighet och engagemang för undervisningsuppdraget</i></p> <p>Detta kan visa sig genom att läraren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medvetet och aktivt strävar efter att stödja studenternas lärande och kritiska tänkande • Arbetar aktivt med att utveckla kurser och moment passande kursens förutsättningar (t.ex. campus/distans) • Visar att undervisningen genomförs engagerat och professionellt genom kursutvärderingar, pedagogiska utmärkelser eller på annat sätt <p>3. <i>Omsatt sitt ämne i en didaktisk praktik i planering, genomförande och uppföljning</i></p> <p>Detta kan visa sig genom att läraren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetar efter en medveten och reflekterande syn på akademisk utbildning och studenternas lärande • Omsätter förutsättningarna för den egna 	<p>5. <i>Utvecklat sin högskolepedagogiska verksamhet kvalitativt över tid (fem år heltid)</i></p> <p>Detta kan visa sig genom att läraren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflekterar över vilken inverkan det egna ämnesområdets förändringar och förutsättningar har på studenternas studier och arbetar aktivt för att stödja uppnåendet av goda resultat • Samarbetar med studenter, kollegor, ledning, administration eller med andra intressenter inom och utanför högskolan kring den högskolepedagogiska verksamheten • Reflekterar över det egna didaktiska utvecklingsarbetet i relation till andra kurser och utvecklingsarbeten inom utbildningen <p>6. <i>Ett vetenskapligt förhållningssätt till undervisningsuppdraget samt kompetens inom det högskolepedagogiska området</i></p> <p>Detta kan visa sig genom att läraren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utvecklar sin kompetens inom undervisning, lärande och handledning på ett mångsidigt och systematiskt sätt, exempelvis genom utbildning och lärarutbyte • Kommunikerar sina högskolepedagogiska/ämnesdidaktiska kunskaper och färdigheter via nationella och internationella tidskrifter, nätverk och konferenser • Utvecklar undervisningsmaterial och/eller läromedel • Omprövar kurslitteratur med hänsyn till

<p>undervisningen i en didaktisk praktik genom att utveckla och anpassa undervisnings- och examinationsformer till olika studerandegrupper, kurs- och examensmål</p> <ul style="list-style-type: none"> • Systematiskt utvärderar undervisningen och använder resultaten för att höja kvaliteten på utbildningen <p>4. <i>Ett reflekterande förhållningssätt och ett högskolepedagogiskt perspektiv</i></p> <p>Detta kan visa sig genom att läraren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utvecklar sina högskolepedagogiska kunskaper med hjälp av fortlöpande vidareutbildning och diskussioner med kollegor och studenter • Reflekterar över olika pedagogiska alternativ och möjligheter samt hur de kan påverka den egna undervisningens utformning och planering • Problematiserar kursinnehåll och undervisningsformer i diskussioner med kollegor och studenter 	<p>utveckling av utbildningen och nya forskningsrön</p> <p>7. <i>Engagemang och skicklighet som pedagogisk ledare</i></p> <p>Detta kan visa sig genom att läraren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Främjar högskolepedagogisk utveckling, samverkan och delaktighet inom organisationen • Initierar och driver utveckling av kurser, program och utbildningar (nya eller befintliga) • Genomför pedagogiska utvecklings- och ledningsuppdrag av strategisk karaktär • Är drivande i pedagogiska/didaktiska diskussioner, seminarier och konferenser inom och utom organisationen
Högskolan i Halmstad	
Meriterad lärare	Excellent lärare
<i>Fokus på studenternas lärande</i>	
<p>Lärarens pedagogiska praktik baseras på goda relationer med studenterna och ett lärandeperspektiv där integrationen mellan teoretisk kunskap och pedagogisk praktik är tydlig. Läraren har erfarenhet av undervisning på flera olika progressionsnivåer och bidrar aktivt till att utveckla studenternas vetenskapliga förhållningssätt. Analyser och reflektioner av studenters förståelse, resultat, kursvärderingar genomförs systematiskt och resultaten används i praktisk tillämpning i det egna arbetet som lärare.</p>	<p>Lärarens pedagogiska praktik baseras på goda relationer med studenterna och ett lärandeperspektiv där integrationen mellan teoretisk kunskap och pedagogisk praktik är tydligt dokumenterad, reflekterad och analyserad. Läraren har erfarenhet av undervisning och examination på flera olika progressionsnivåer och bidrar aktivt till att utveckla studenternas vetenskapliga förhållningssätt. Läraren undersöker och utvecklar systematiskt den egna undervisningen och dess effekter, reflekterar kring detta och använder resultaten i praktisk tillämpning i det egna arbetet som lärare. Detta sker bl.a. genom att resultaten från kursvärderingar analyseras och används för att utveckla såväl den egna undervisningen som kurser och utbildningar. Läraren tar initiativ till utveckling av alternativa undervisnings- och examinationsformer, seminarieverksamhet och olika utvecklingsprojekt.</p>

<i>Utveckling över tid</i>	
Läraren arbetar medvetet och systematiskt med att utveckla såväl studenternas lärande som det egna lärandet. Idéer och planer för fortsatt utvecklingsarbete finns dokumenterade.	Läraren arbetar medvetet, systematiskt och väl reflekterat med att ompröva och utveckla både sitt eget och studenternas lärande. Idéer och planer för fortsatt utvecklingsarbete finns dokumenterade, analyserade och kommunicerade. Läraren visar ett kritiskt förhållningssätt till sin undervisningspraktik genom att diskutera utmaningar och problem i den pedagogiska grundsynen och i den pedagogiska praktiken.
<i>Forskande förhållningssätt</i>	
Läraren reflekterar kring den pedagogiska praktiken grundad i högskolepedagogisk teori och ämnesdidaktisk kunskap relevant för det egna ämnet. Läraren söker och skapar på ett medvetet och reflekterat sätt kunskap kring studenternas lärande i det egna ämnet, och gör sina kunskaper och erfarenheter publika genom samarbete och interaktion med andra.	Läraren reflekterar över och analyserar den pedagogiska praktiken grundad i pedagogisk/ämnesdidaktisk teori relevant för det egna ämnet. Läraren söker och skapar på ett medvetet och reflekterat sätt kunskap kring studenternas lärande i det egna ämnet och gör sina kunskaper och erfarenheter publika genom samarbete och interaktion med andra, t.ex. vid konferenser, seminarier och publikationer. Läraren är drivande i projekt med högskolepedagogisk/ämnesdidaktisk relevans och samverkar internt och externt med pedagogisk/ämnesdidaktisk förnyelse och utveckling. Genom ett kvalitetsmedvetet förhållningssätt bidrar läraren till att leda pedagogiskt arbete såsom projekt-, utvecklingsarbete, program- eller kursansvar. Den sökande reflekterar över sitt ämnesområde, dess specifika innehåll och kunskapskrav samt hur detta ska påverka det pedagogiska arbetet och studenternas lärande.
Högskolan Kristianstad	
Meriterad lärare	Excellent lärare
<p><i>Pedagogisk erfarenhet</i> Läraren redovisar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • en bred och omfattande undervisningserfarenhet från högre utbildning, • kännedom om mål och ramar för högre utbildning och kan diskutera dessas konsekvenser för utbildningsverksamheten <p><i>Undervisningsskicklighet och professionell utveckling</i> Läraren visar förmåga att:</p>	

<ul style="list-style-type: none"> • reflektera över och situationsanpassa sin undervisningsverksamhet, • systematiskt utveckla sin undervisningspraktik över tid genom en kontinuerlig analys av studenters lärande och studieresultat. 	
<i>Vetenskaplig förankring och vetenskapligt förhållningssätt</i>	
<p>Läraren visar förmåga att:</p> <ul style="list-style-type: none"> • reflektera kring och förhålla sig prövande till det egna undervisningsämnet och till ämnesinnehållet i den egna undervisningen, • stimulera till ett vetenskapligt reflekterande och kritiskt förhållningssätt hos studenterna, • förankra sitt förhållningssätt i högskolepedagogisk teori. 	<p>I tillägg visar läraren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • en fördjupad förmåga att systematiskt tillämpa forskningsresultat, metoder och högskolepedagogiska teorier i undervisningspraktiken, • förmåga att bidra till kunskapsutvecklingen vad gäller undervisning eller andra relevanta aspekter av högre utbildning.
<i>Pedagogiskt ledarskap</i>	
<p>Läraren visar förmåga att:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bidra till lärarkollegiets och utbildningsverksamhetens pedagogiska utveckling, • erfarenhet av utvecklingsinriktat utbildningsadministrativt arbete 	<p>I tillägg visar läraren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • förmåga att återkommande leda och organisera pedagogisk utveckling.
Högskolan i Skövde	
Meriterad lärare	Excellent lärare
<p>1. <i>En meriterad lärare har omfattande undervisningserfarenhet inom högre utbildning</i></p> <p>Kriteriet kan exempelvis visas genom att den sökande har erfarenhet av:</p> <ul style="list-style-type: none"> • att undervisa inom Högskolan förekommande utbildningsformer (t.ex. campus, nätbaserad, lärcentrabaserad utbildning respektive uppdragsutbildning) till en omfattning motsvarande två år på heltid • producerar undervisningsmaterial och läromedel utifrån en medveten ämnesdidaktik • att undervisa olika studentgrupper och andra deltagare (t.ex. inom uppdragsutbildning) • att inneha akademiska uppdrag såsom kursansvarig lärare, examinator, programansvarig eller ämnesföreträ- 	<p>5. <i>En excellent lärare har utvecklat sitt akademiska lärarskap kvalitativt över tid</i></p> <p>Kriteriet kan exempelvis visas genom att den sökande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • reflekterar kring hur det egna ämnesrådets förutsättningar påverkar studenternas studieprestationer och som en konsekvens av detta arbetar aktivt för att stödja att lärandemål och examensmål uppfylls • samarbetar med studenter, kollegor, ledning, Högskolans verksamhetsstöd eller andra intressenter inom och utanför lärosätet kring högskolepedagogisk utveckling • reflekterar över hur det egna ämnesdidaktiska utvecklingsarbetet relaterar till andra kurser/moment inom utbildningsprogrammet/utbildningsprogrammen och hur det bidrar till det egna ämnes-

<p>dare/ämnesansvarig lärare</p> <ul style="list-style-type: none"> • att anpassa sin undervisning utifrån utbildningsformen <p>2. <i>En meriterad lärare har undervisningsskicklighet och engagemang</i></p> <p>Kriteriet kan exempelvis visas genom att den sökande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • utövar och kontinuerligt utvecklar sitt akademiska lärarskap utifrån ett professionellt förhållningssätt till studenter och kollegor • medvetet strävar efter att stödja studenternas lärande och utvecklar deras kritiska tänkande • aktivt arbetar med att utveckla kurser och program i samverkan med studenter och kollegor (t.ex. kurskollegor, examinatorer, programansvariga och ämnesföreträdare/ämnesansvariga lärare) • visar sin skicklighet som lärare genom kursvärderingar, administrativ skicklighet, pedagogiska utmärkelser eller på annat sätt visar god förmåga att stödja studenters lärande och att anpassa undervisningsformerna (t.ex. föreläsning, handledning, seminarium, laboration, VFU eller annan läraaktivitet) efter olika studentgruppers förutsättningar och specifika villkor i högre utbildning • kan motivera valda arbetssätt utifrån kunskapsinnehåll och beskriva hur de genomförs i lärandesituationen. <p>3. <i>En meriterad lärare har omsatt ämneskunskaper i en didaktisk praktik</i></p> <p>Kriteriet kan exempelvis visas genom att den sökande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • arbetar efter en medveten pedagogisk grundsyn utifrån det egna ämnet genom en koppling mellan teori och praktik • uppvisar samverkansskicklighet med det omgivande samhället genom att bidra med sin ämneskompetens till det livslånga lärandet • kontinuerligt utvecklar ämneskunskaper samt omsätter dessa i didaktisk praktik genom att utveckla och anpassa undervisnings- och examinationsformer i samverkan med studenter och kollegor (t.ex. kurskollegor, examinator, pro- 	<p>områdets utveckling i stort.</p> <p>6. <i>En excellent lärare har ett vetenskapligt förhållningssätt till undervisningsuppdraget samt kompetens inom det högskolepedagogiska området</i></p> <p>Kriteriet kan exempelvis visas genom att den sökande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • utvecklar det egna akademiska lärarskapet på ett mångsidigt och systematiskt sätt och i förhållande till olika uppdrag inom utbildning, exempelvis genom egna studier, vidareutbildning, lärarutbyte och deltagande i pedagogiska konferenser • kommunicerar sina förvärvade högskolepedagogiska erfarenheter, kunskaper och färdigheter via nationella och internationella tidskrifter, nätverk och konferenser • producerar undervisningsmaterial och läromedel utifrån en medveten ämnesdidaktik <p>7. <i>En excellent lärare har engagemang och skicklighet som pedagogisk ledare</i></p> <p>Kriteriet kan exempelvis visas genom att den sökande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • utövar och vidareutvecklar sitt akademiska lärarskap utifrån ett professionellt förhållningssätt till studenter och kollegor • uppvisar samverkansskicklighet med det omgivande samhället genom att bidra med sin ämneskompetens till det livslånga lärandet • systematiskt främjar utveckling av det akademiska lärarskapet genom samverkan och delaktighet inom och utanför lärosätet • initierar och driver utveckling och uppföljning av nya och befintliga kurser och program • genomför pedagogiska utvecklings- och ledningsuppdrag av strategisk karaktär eller andra högskoleövergripande uppdrag som syftar till kvalitetsutveckling inom utbildning • initierar och driver pedagogiska diskussioner, pedagogiska seminarier och konferenser inom och utanför lärosätet • blickar framåt och föreslår hur det fram-
--	---

<p>gramansvarig och ämnesföreläsare/ämnesansvarig lärare).</p> <p>4. <i>En meriterad lärare har ett reflekterande förhållningssätt gentemot den egna undervisningserfarenheten</i></p> <p>Kriteriet kan exempelvis visas genom att den sökande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • utvecklar sina ämnesdidaktiska kunskaper genom forskning, fortlöpande vidareutbildning och i diskussioner med kollegor och studenter • reflekterar över pedagogiska alternativ och hur de motiverar den egna undervisningens utformning • problematiserar och kontinuerligt förnyar och utvecklar ämnesinnehåll och undervisningsformer i den egna undervisningsverksamheten genom diskussioner med och återkoppling till kollegor och studenter i syfte att utveckla utbildningen. 	<p>tida akademiska lärarskapet kan vidareutvecklas samt hur framtida pedagogiskt ledarskap kan formuleras och genomföras</p>
Karlstads universitet	
Meriterad i undervisning och examination (i ämne eller ämnesområde)	Excellent i undervisning och examination (i ämne eller ämnesområde)
<p>För att utnämnas ska den sökande:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Visa dokumenterad skicklighet i att resonera om användning av strategier baserade i forskning, i undervisning, och examination i det egna ämnet eller ämnesområdet. 2. Visa dokumenterade exempel på hur sådana strategier och utformningar omsätts i planering, genomförande och utvärdering av undervisning och examination i det egna ämnet eller ämnesområdet. 3. Visa dokumenterad skicklighet att ta hjälp av digitala redskap för att utforma undervisning och examination i det egna ämnet eller ämnesområdet, såväl synkront, i direktkontakt med studenter, som asynkront. 4. Visa dokumenterad bred undervisningserfarenhet inom högre utbildning. 5. Visa dokumenterad erfarenhet från intern samverkan med relevans för utveckling av undervisning och/eller examination. 6. Visa dokumenterad undervisningsrele- 	<p>För att utnämnas ska den sökande:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Visa förmåga till kritisk granskning av egen undervisning och examination i det egna ämnet eller ämnesområdet, baserad på såväl internationell som nationell forskning. 2. Visa dokumenterad erfarenhet och förmåga att leda utvecklingsarbete med kollegor och studenter, för undervisning och examination i det egna ämnet eller ämnesområdet och visa dokumenterad förmåga att vidareföra resultat från sådana utvecklingsarbeten inom lärosätet. 3. Visa förmåga till externt kvalificerad kommunikation av resultat från utvecklingsarbete och/eller forskning gällande undervisning och examination i det egna ämnet eller ämnesområdet.

vant samverkan med det omgivande samhället.	
Mälardalens högskola	
Meriterad lärare	Excellent lärare
<p>Den meriterade läraren ska i sin pedagogiska meritportfölj visa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ett pedagogiskt förhållningssätt som ger goda förutsättningar för studentens lärande, • ett vetenskapligt reflekterat förhållningssätt till undervisning utifrån högskolepedagogisk teori och ämnesdidaktisk kunskap, • pedagogisk skicklighet genom att kontinuerligt utveckla undervisningen med förankring i det egna ämnets didaktik och högskolepedagogik, • en omfattande och varierad erfarenhet av undervisning inom högre utbildning, • ett aktivt kollegialt samverkansarbete för högskolepedagogisk utveckling. 	<p>Den excellenta läraren ska i sin pedagogiska meritportfölj uppfylla kraven för nivån meriterad lärare och därutöver uppvisa följande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • förmåga att skapa kollegiala dialoger samt samverka inom högskolepedagogisk praktik mellan ämnen och programområden i ett helhetsperspektiv, • skicklighet i att handleda studenter i självständiga arbeten, • förmåga att leda och organisera pedagogiskt utvecklingsarbete i samverkan inom högskolan samt med andra lärosäten och/eller med det omgivande samhället, • spridning av egna resultat av högskolepedagogisk relevans genom publikationer, • presentationer vid konferenser och motsvarande.
Lunds universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten	
Meriterad lärare	Excellent lärare
<p>Den meriterade läraren ska i sin pedagogiska portfölj visa 1-5:</p> <p><i>1. Ett förhållningssätt som främjar studenternas lärande</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetar utifrån en medveten pedagogisk grundsyn och utvecklar sin pedagogiska praktik utifrån en förståelse för studenternas lärande • Arbetar medvetet utifrån mål och ramar för högre utbildning och klargör dessa för studenterna • Utgår ifrån studentgrupperns mångfald och diversifierade erfarenheter • Hjälper studenterna att sätta in enskilda kursavsnitt i en större kontext och skapar sammanhang genom samverkan med andra lärare • Utvecklar och varierar former för konstruktiv återkoppling till studenterna • Använder kursvärderingar och andra 	<p>Den excellenta läraren ska i sin pedagogiska portfölj visa progression inom 1-5 samt 6-7:</p> <p><i>6. Skicklighet i att leda, organisera och reflektera över pedagogisk utveckling</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Främjar pedagogisk utveckling, samverkan och delaktighet inom organisationen • Genomför med gott resultat pedagogiska utvecklings- och ledningsuppgifter av strategisk karaktär • Reflekterar över kommunikation och lärande i utvecklingsprocesser • Utvecklar och sprider sina kunskaper och färdigheter, bl a genom pedagogisk fortbildning, deltagande i pedagogiska konferenser, produktion av undervisningsmaterial och artiklar • Driver utveckling av olika undervisnings- och examinationsformer • Hjälper på ett kollegialt sätt andra lärare att utvecklas

<p>former för studentinflytande för att utveckla undervisningen</p> <p>2. <i>Vetenskaplig förankring och vetenskapligt förhållningssätt som speglar bredd och djup i ämnet</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Anknyter sin undervisning till adekvata kunskaper som belyser utvecklingen inom ämnet • Reflekterar över och förhåller sig kritiskt till ämnet och till ämnesinnehållet i den egna undervisningen • Stimulerar ett vetenskapligt, reflekterande och kritiskt förhållningssätt hos studenterna <p>3. <i>Undervisningsskicklighet och engagemang</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Är välorienterad om undervisningsmetoder, deras förutsättningar och konsekvenser • Utvecklar undervisnings- och examinationsformer och anpassar dem efter studenternas behov, ämnets förutsättningar och kursens mål • Utvecklar undervisningsmaterial och läromedel • Befrämjar dialog mellan studenter och lärare och skapar ett gott undervisningsklimat • Ger studenterna förutsättningar för att utveckla sitt eget lärande och uppnå goda studieresultat <p>4. <i>Helhetssyn och samverkan</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Leder och utvecklar kurser och undervisning • Utvecklar och driver olika samverkansformer för lärare, studenter och administrativ personal i syfte att säkerställa hög kvalitet i undervisningen • Tydliggör för studenterna hur kursen som helhet/utbildningen bidrar till utveckling av kunskap, färdighet och värderingsförmåga • Tydliggör för studenterna hur kursen som helhet/utbildningen ger kompetens inför yrkeslivet <p>5. <i>Kontinuerlig reflektion och utveckling utifrån kunskap om undervisning och lärande</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Problematiserar och utvecklar kursinnehåll och undervisningsformer i dialog 	<ul style="list-style-type: none"> • Visar förmåga att lyssna och ta till sig studenters och kollegors goda idéer <p>7. <i>Förmåga att skapa kreativa dialoger inom och mellan olika ämnen och med det omgivande samhället</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ifrågasätter kreativt både form och innehåll inom utbildningsområdet • Inspirerar studenter till att tillämpa sitt kritiska tänkande och utveckla sina generella kompetenser i kreativ dialog • Utvecklar pedagogisk verksamhet i samarbete med kollegor, ledning och administration samt med andra intressenter inom och utanför universitetet • Planerar undervisningen utifrån mångfacetterade forskningsperspektiv och i relation till omvärlden • Vidgar sin lärargärning på ett framgångsrikt sätt till det omgivande samhället • Reflekterar över kommunikationens och lärandets roll i dialoger inom och mellan olika ämnen och det omgivande samhället
--	--

<p>med kollegor och studenter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflektar över det egna bidraget till att stödja studenternas lärande och kritiska förhållningssätt • Fortsätter utveckla sitt pedagogiska förhållningssätt med hjälp av högskolepedagogisk teoribildning och ämnesdidaktik 	
Umeå universitet	
Meriterad lärare	Excellent lärare
<p><i>1. Omfattande undervisningserfarenhet på högskolenivå</i></p> <p>Detta visar sig genom att läraren har erfarenhet av</p> <ul style="list-style-type: none"> • olika undervisningsuppdrag • att undervisa olika studerandegrupper • att ha kurs- eller momentansvar • att undervisa med olika undervisningsformer <p><i>2. Undervisningsskicklighet</i></p> <p>Detta visar sig genom att läraren</p> <ul style="list-style-type: none"> • medvetet och aktivt strävar efter att planera, genomföra, examinera, utvärdera och utveckla undervisningen i syfte att stödja studenternas lärande och att öva upp studenternas kritiska tänkande • omsätter de specifika förutsättningarna för det egna ämnet genom att utveckla och anpassa undervisnings- och examinationsformer <p><i>3. Engagemang för undervisningsuppdraget</i></p> <p>Detta visar sig genom att läraren</p> <ul style="list-style-type: none"> • kontinuerligt tar initiativ till utveckling av enskilda undervisningsinsatser, moment och kurser • systematiskt utvärderar undervisningen och använder resultaten för att höja kvaliteten på utbildningen • utvecklar sin högskolepedagogiska kompetens med hjälp av vidareutbildning och diskussioner med kollegor och studenter • utvecklar sina ämnes- och professionskunskaper med hjälp av vidareutbildning och diskussioner med kollegor och 	<p><i>5. Ett vetenskapligt förhållningssätt till den högskolepedagogiska praktiken</i></p> <p>Detta visar sig genom att läraren har</p> <ul style="list-style-type: none"> • fördjupat sin högskolepedagogiska kompetens på ett mångsidigt och systematiskt sätt • utvecklat undervisningsmaterial, läromedel och styrdokument • kommunicerat sina högskolepedagogiska kunskaper och färdigheter via nationella och internationella tidskrifter, nätverk och konferenser <p><i>6. Engagemang för och skicklighet inom pedagogiskt ledarskap</i></p> <p>Detta visar sig genom att läraren</p> <ul style="list-style-type: none"> • initierar och driver utveckling av program och utbildningar • främjar högskolepedagogisk utveckling, samverkan och delaktighet på olika nivåer inom lärosätet • initierar pedagogiska diskussioner, seminarier och konferenser inom och utom lärosätet • erhållit positiva omdömen för sitt engagemang och skicklighet <p><i>7. Utvecklat sin högskolepedagogiska verksamhet över tid</i></p> <p>Detta visar sig genom att läraren</p> <ul style="list-style-type: none"> • redogör för det egna vetenskapliga förhållningssättets betydelse för utbildningarnas utveckling och studenternas lärande • redogör för det egna pedagogiska ledarskapets betydelse för utbildningarnas utveckling och studenternas lärande • innehar pedagogiska utvecklings- och

<p>andra aktörer</p> <p>4. <i>Ett reflekterande förhållningssätt gentemot den egna undervisningsverksamheten</i></p> <p>Detta visar sig genom att läraren</p> <ul style="list-style-type: none"> • är medveten om sina pedagogiska utgångspunkter och ställningstaganden och hur dessa relaterar till andra kurser/moment inom utbildningen • reflekterar över den högre utbildningens mål, ämnets förutsättningar, undervisningsformer och hur dessa motiverar den egna undervisningens utformning • problematiserar kursinnehåll och undervisningsformer i diskussioner med kollegor och studenter • drar lärdom av tidigare erfarenheter, såväl positiva som mindre lyckade 	<p>ledningsuppdrag av strategisk och operativ karaktär</p> <ul style="list-style-type: none"> • beskriver visioner och planer för pedagogiskt utvecklingsarbete utifrån den högre utbildningens förutsättningar
Södertörns högskola	
Meriterad lärare	Excellent lärare
<p>1. <i>omfattande undervisningserfarenhet på högskolenivå</i></p> <p>Detta kan visa sig genom att läraren har erfarenhet av</p> <ul style="list-style-type: none"> • olika undervisningsuppdrag på olika nivåer • att undervisa olika studerandegrupper • olika former av undervisning, handledning och examination • olika metoder och verktyg för varierat och anpassat lärande • att undervisa i olika miljöer eller med olika medier • att ha kursansvar <p>2. <i>undervisningsskicklighet och engagemang för undervisningsuppdraget</i></p> <p>Detta kan visa sig genom att läraren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medvetet och aktivt strävar efter att stödja studenternas lärande och att öva upp kritiskt tänkande • Arbetar aktivt med att utveckla kurser och moment • Visar att man är en skicklig lärare genom kursutvärderingar, pedagogiska utmärkelser eller på annat sätt <p>3. <i>didaktisk skicklighet</i></p>	<p>6. <i>utvecklat sin högskolepedagogiska verksamhet kvalitativt över tid</i></p> <p>Detta kan visa sig genom att läraren har</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflekterat kring hur ämnesområdets förutsättningar påverkar studenternas studieprestationer och arbetar aktivt för att stödja uppnåendet av goda resultat • Samarbetat med studenter, kollegor, ledning, administration eller med andra intressenter inom och utanför universitetet kring den högskolepedagogiska verksamheten • Reflekterat över hur det egna didaktiska utvecklingsarbetet relaterar till andra kurser/moment inom utbildningen (utbildningarna) <p>7. <i>ett vetenskapligt förhållningssätt till undervisningsuppdraget samt kompetens inom det högskolepedagogiska området</i></p> <p>Detta kan visa sig genom att läraren har</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utvecklat sin kompetens inom undervisning, lärande och handledning på ett mångsidigt och systematiskt sätt, exempelvis genom utbildning och lärarutbyte • Kommunicerat sina högskolepedagogiska kunskaper och färdigheter via nationella och internationella tidskrifter,

<p>Detta kan visa sig genom att läraren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetar medvetet utifrån olika pedagogiska perspektiv och kan motivera sina val. • Arbetar för att utveckla sin ämnesdidaktiska förståelse och omsätter den i praktik. • Arbetar med ett helhetsgrepp om undervisningsformer och examination i relation till lärandemål och andra förutsättningar. • Systematiskt utvärderar undervisningen och använder resultaten för att höja kvaliteten på utbildning <p>4. <i>arbetat kollegialt med pedagogisk utveckling och förnyelse</i></p> <p>Detta kan visa sig genom att läraren har</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genomfört utvecklingsarbete i samarbete med kollegor • Varit drivande i förändringsarbete • Varit med och utformat en miljö som stödjer utvecklingen o lärandet • Bidragit till andra lärares utveckling • Lyssnat och tagit till sig studenter och kollegors goda idéer <p>5. <i>ett reflekterande förhållningssätt gentemot den egna högskolepedagogiska verksamheten</i></p> <p>Detta kan visa sig genom att läraren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utvecklar sina högskolepedagogiska kunskaper med hjälp av fortlöpande vidareutbildning och diskussioner med kollegor och studenter • Reflekterar över sin utveckling som pedagog över tid • Reflekterar över pedagogiska alternativ och hur de motiverar den egna undervisningens utformning • Problematiserar kursinnehåll och undervisningsformer i diskussioner med kollegor och studenter 	<p>nätverk och konferenser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Producerat undervisningsmaterial, modeller och läromedel utifrån medvetna pedagogiska val <p>8. <i>engagemang och skicklighet som pedagogisk ledare</i></p> <p>Detta kan visa sig genom att läraren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Främjar högskolepedagogisk utveckling, samverkan och delaktighet inom organisationen • Initierar och driver utveckling av nya program och utbildningar • Genomför pedagogiska utvecklings- och ledningsuppdrag av strategisk karaktär • Initierar pedagogiska diskussioner, pedagogiska seminarier och konferenser inom och utom organisationen
---	---

Pedagogiska meriteringsmöjligheter inom befattningsstrukturen

Handelshögskolan Stockholm	Associate professor, tyngdpunkt på Excellence in Teaching
<p>Ur "Evaluating teaching in the tenure process – the SSE Teaching Portfolio". Established by the Faculty and Program Board on June 11, 2012.</p> <p><i>Teaching experience</i> aims at summarizing the individual's experience in terms of what teaching that he/she has done over the years, on what level, in what roles. The dimension also aims at capturing what formats and methods that the individual has used, Finally teaching experience should also illustrate what teaching material that the individual has developed.</p> <p><i>Teaching quality: self-assessment and reflections</i> aims at summarizing the quality seen from the own perspective. This includes a description of the teaching philosophy and how the teaching has developed over time. It also includes involvement in various pedagogical activities, and own reflections on the teaching portfolio.</p> <p><i>Teaching quality: other's perspectives</i> aim at adding other perspective to the assessment of quality. This includes: a student perspective, e.g. results from students' course evaluations; and external perspective, e.g. teaching awards and invitations, etc.; and a peer perspective (having peers observing and submitting their observations to the evaluation process).</p>	
Karolinska institutet	Docent, tyngdpunkt på pedagogisk meritering
<p>Ur <i>Regler för docentur vid Karolinska Institutet</i>. Dnr 1-621/2014, beslutsdatum 2014-03-18.</p> <p>Vid KI finns tre huvudspår - forskning, undervisning och klinisk forskning och utveckling - som leder fram till docentkompetens. [...] Den sökandens meriter avseende skickligheten inom respektive bedömningsgrund uttrycks i en skala från otillräckliga meriter till utmärkta meriter:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Otillräckliga meriter - Goda meriter - Utmärkta meriter <p>I det huvudsakliga karriärspår som den sökande väljer ska meriteringen bedömas som utmärkt inom aktuell bedömningsgrund för att sökanden ska kunna erhålla en docentur. Samtidigt ska den sökande bedömas ha goda meriter vad avser skickligheten inom övriga bedömningsgrunder för ansökan.</p> <p>Pedagogisk skicklighet</p> <p>Undervisningen har en framträdande roll i internationellt framgångsrika universitets verksamheter. Ett gott rykte i utbildningssammanhang är nödvändigt för att kunna konkurrera om studerter nationellt och internationellt. Forskare på ledande akademiska positioner måste ha förmågan att kunna förmedla kunskap på ett framgångsrikt sätt. Det är därför väl motiverat att ställa höga krav på den pedagogiska skickligheten hos alla som prövas för en docentur, oavsett val av karriärspår.</p> <p>Med pedagogisk skicklighet avses här förmågan att som lärare stödja och underlätta studenternas lärande. Denna förmåga har sin utgångspunkt i bland annat djup ämnesmässig kunskap, mycket god kunskap om och kring aktuell forskningsfront ofta erhållen genom egen forskning,</p>	

samt vetenskapligt grundad kunskap om lärande.

Vid bedömningen av pedagogisk skicklighet ska fokus ligga på kvaliteten på de insatser sökande gjort inom utbildningsområdet. Det centrala är i vilken utsträckning sökanden har främjat studenternas lärande. Även den sökandes självständighet i pedagogiska sammanhang utgör en del av meriteringen för pedagogisk skicklighet. Med självständighet avses företrädesvis ett övergripande ansvar för utbildning och ett utforskande förhållningssätt till undervisningen.

Den pedagogiska skickligheten bedöms utifrån ett antal kriterier såsom

- Pedagogiskt arbete med studenter
- Pedagogiskt arbete inom vård- och medicinområdet och för yrkesverksamma
- Utveckling av pedagogiska kunskaper
- Högskolepedagogisk utbildning
- Utveckling av undervisning, handledning eller examination
- Bidrag till organisationers pedagogiska utveckling

Goda meriter

För att uppnå goda meriter erfordras motsvarande 120 timmars undervisning samt att den sökande genomgått en högskolepedagogisk utbildning om motsvarande 5 veckors studier. Den sökande förstår hur olika undervisningsformer och lärande kan användas i olika sammanhang och utgår från egna och kollegors erfarenheter för att förbättra undervisningen. Sökanden har också erfarenhet av olika typer av pedagogiska uppdrag och undervisning i flera olika sammanhang, reflekterar över utveckling och förändring av innehållet och har dokumenterat resultat från sin undervisning.

Undervisningen ska innefatta utbildning på grundnivå och avancerad nivå men kan även till viss del utgöras av utbildning på forskarnivå och specialistutbildning. I undervisningen *ska flera olika* undervisningsformer ingå. Exempel på olika former är föreläsningar, seminarier, demonstrationer, laborationshandledning, särskilt organiserad bedside-undervisning och tutorskap inom problembaserad inläring. Handledning av projektarbeten får utgöra högst hälften av den totala undervisningsvolymen. En betydande del av undervisningen ska vara utförd under den senaste sexårsperioden.

Handledning av 10 veckors examensarbete och andra projektarbeten motsvarar 15 timmars undervisning. För att få pedagogiska kurser tillgodoräknade krävs intyg om genomgången utbildning. Exempel på pedagogiska kurser är forskarhandledarkurser och högskolepedagogiska grundkurser för lärare.

Utmärkta meriter

För att uppnå utmärkta meriter krävs utöver kraven på goda meriter att den sökande har ytterligare högskolepedagogisk utbildning om motsvarande minst 5 veckor (dvs. totalt minst 10 veckor) och kan visa hur teoretiska kunskaper om lärande och undervisning används vid undervisning och pedagogisk utveckling. Den sökande har erfarenhet av olika typer av pedagogiska uppdrag med utveckling på kurs- eller programnivå och undervisning i flera olika sammanhang. Sökande redovisar handledarskap i examensarbeten, har utvecklat sin undervisning, prövat olika metoder och kan ge exempel på kreativitet i sitt pedagogiska arbete. Sökande kan visa hur han eller hon kontinuerligt utvecklat sina pedagogiska kunskaper och använder dessa för att utforska sin egen undervisning. Sökanden har även erfarenhet av undervisning för internationella studenter.

Den samlade bedömningen av pedagogisk skicklighet ska även innefatta sökandens planering för kommande verksamhet.

Blekinge tekniska högskola	
Ur Riktlinjer för anställning av lärare och utnämning av docent vid BTH. Dnr: BTH-1.2.1-0060-2017, R018/17, beslutsdatum 2017-04-04.	
Förste universitetsadjunkt	Biträdande professor – meritering baserad på pedagogisk skicklighet
<i>Undervisningsskicklighet</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Den sökande visar breda, gedigna och aktuella kunskaper i det egna ämnesområdet. • Den sökande visar förmåga att strukturera och organisera kunskapsmassa i kurser och i den egna undervisningen. • Den sökande visar förmåga att förmedla engagemang och intresse för det egna ämnesområdet. • Den sökande främjar ett kritiskt och vetenskapligt förhållningssätt hos sina studenter 	
<i>Pedagogiska och ämnesdidaktiska kunskaper</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Den sökande har avklarat högskolepedagogisk utbildning (15 hp) • Den sökande visar på teoretiska kunskaper kring lärande och använder pedagogiska begrepp, principer och teorier på ett adekvat sätt, dvs. bedriver en vetenskapligt underbyggd undervisning. 	
<i>Samverkan och kommunikation med studenter</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Den sökande söker aktivt studenters synpunkter på undervisningen och deras lärande samt reflekterar över och beaktar studenternas synpunkter vid utveckling av undervisningen. • Den sökande arbetar för att tydliggöra syfte, mål och bedömningsgrunder för studenterna och förmedlar höga förväntningar på studenternas prestationer och ger konstruktiv återkoppling. 	
<i>Reflektion och pedagogisk medvetenhet baserade på vetenskapliga resultat och beprövad erfarenhet.</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Den sökande reflekterar utifrån vetenskapliga resultat och beprövad erfarenhet över sin undervisning och ämnesdidaktisk utveckling och visar på medvetna ställningstaganden och val med tydliga resultat. 	
<i>Högskolepedagogiskt och/eller ämnesdidaktiskt utvecklingsarbete.</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Den sökande visar prov på pedagogisk utveckling av program, kurser, kursmoment. • Den sökande visar prov på utveckling av lärandemetoder. • Den sökande visar prov på utveckling av eget undervisningsmaterial. • Den sökande visar på kontinuerlig utveckling av sina pedagogiska kunskaper och använder dessa för att utforska sin undervisning/utbildning. Det framgår hur kunskaper om undervisning och lärande används för att främja studenters lärande av ämnet. 	
<i>Samverkan med kollegor och pedagogiskt ledarskap</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Den sökande diskuterar och samarbetar aktivt med kollegor i pedagogiska/didaktiska frågor och har ett forskande förhållningssätt till sin undervisning. • Den sökande publicerar och presenterar aktivt på pedagogiska/ämnesdidaktiska konferenser. • Den sökande engagerar sig i pedagogisk utveckling och främjandet av en god utbildningsmiljö. 	

	<p><i>Högskolepedagogisk och/eller ämnesdidaktisk forskning.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Den sökande har aktivt deltagit inom det högskolepedagogiska/ämnesdidaktiska forskningsfältet (Scholarship of Teaching and Learning) nationellt såväl som internationellt och har publicerat artiklar i goda internationella forum (tidskrift eller konferens). Det är meriterande om den sökande även har publicerat litteratur och/eller läromedel.
Chalmers tekniska högskola	
Ur Chalmers tekniska högskolas arbetsordning för undervisande och forskande personal. Dnr: C2015-1924. Datum för beslut 2016-01-18.	
Universitetslektor, med tyngdpunkt på särskild pedagogisk skicklighet	Biträdande professor, med tyngdpunkt på pedagogisk meritering
<p>Universitetsadjunkt respektive tekniklektor vid Chalmers kan befordras till universitetslektor utan att ha avlagt doktorsexamen eller motsvarande examen. För detta krävs att universitetsadjunkten/tekniklektorn visat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Särskild pedagogisk skicklighet, eller • Särskild skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal vid högskolan, eller • Särskild förmåga att samverka med det omgivande samhället. <p>Befordran på dessa grunder sker endast undantagsvis och mycket höga krav ställs på den särskilda skickligheten och/eller förmågan. Denna ska vara väl dokumenterad. Med mycket höga krav avses t.ex. omvitnat gott pedagogiskt arbete genom studierektor eller viceprefekt för grundutbildningen, samt att kandidaten genomfört kontinuerlig kursutveckling och förnyelse som dokumenterats via exempelvis interna konferenser.</p> <p>Den som föreslås befordras på pedagogisk grund ska ha genomgått utbildning i högskolepedagogik (minst 15 högskolepoäng) eller ha annan motsvarande utbildning. Minst en extern pedagogiskt sakkunnig ska granska meriteringen.</p> <p>Arbetsuppgifterna är i princip desamma som för övriga universitetslektorer. Tyngdpunkten läggs dock normalt på genomförande och utveckling av pedagogisk verksamhet, ledarskap eller utåtriktad verksamhet.</p>	<p>Universitetslektor eller docent som uppfyller följande krav kan befordras till biträdande professor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Den pedagogiska skickligheten, inom grund- och/eller forskarutbildningen, ska vara synnerligen god och mycket väl dokumenterad. Den ska bedömas av externt sakkunniga (se 6.2.4). • Ha genomgått utbildning i högskolepedagogik och forskarhandledarutbildning (sammanlagt 15 högskolepoäng⁵), eller annan motsvarande utbildning. • Ha publicerat pedagogiska arbeten externt. • Ha ett dokumenterat pedagogiskt nätverk. • Ha visat mycket god förmåga att informera om högskolans verksamhet inom utbildning och forskning. • Ha deltagit aktivt i utvecklingen av grundutbildningen, t.ex. genom kursutveckling, programutveckling, utveckling av undervisnings- och examinationsformer. Utvecklingsarbetet ska åtminstone till delar ha bedrivits i samverkan med pedagogisk expertis. Normalt även ha deltagit i utvecklingen av forskarutbildningen. • Ha aktuell ämneskunskap och forskningskompetens inom den biträdande professurens ämnesområde. • Ha deltagit i forskningsprojekt.

	<ul style="list-style-type: none"> • Ha visat god förmåga att samverka med omvärlden. • Ha visat god förmåga att handleda forskarstuderande. • Ha genomgått forskarhandledarutbildning eller annan motsvarande utbildning. <p>En helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ska ske utifrån ett verksamhetsperspektiv. Vid befordran med tyngdpunkt på pedagogisk meritering värdesätts även t.ex. skicklighet som visats genom utveckling eller ledning av verksamheten, insatser inom kommittéarbete och annat högskolegemensamt arbete. Förmåga att utveckla samarbeten, visat samhällsengagemang och annan erfarenhet av värde för Chalmers är också meriterande. Arbetsuppgifterna är i princip desamma som för övriga biträdande professorer. Tyngdpunkten läggs dock normalt på genomförande och utveckling av den pedagogiska verksamheten.</p>
Högskolan Väst	Förste universitetsadjunkt
<p>Ur <i>riktlinjer för anställning och befordran av lärare vid Högskolan Väst</i>. Dnr 2016/A 21, beslutsdatum 2016-02-08.</p> <p>Behörighetskrav och bedömningsgrunder</p> <p>Behörig att anställas som förste universitetsadjunkt är den som:</p> <ul style="list-style-type: none"> • har examen på avancerad nivå inom anställningens område • visat pedagogisk skicklighet • uppfyller tre av följande bedömningsgrunder: visat särskild pedagogisk skicklighet; visat särskild skicklighet att utveckla och leda verksamheter och personal vid högskolan; visat särskild förmåga att samverka med det omgivande samhället; visat någon annan särskild yrkesskicklighet som är av speciell betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och arbetsuppgifter. <p>Pedagogisk skicklighet</p> <p>För anställning som förste universitetsadjunkt krävs visad pedagogisk skicklighet samt högskolepedagogisk utbildning, eller på annat sätt förvärvade motsvarande kunskaper. Om högskolepedagogisk utbildning saknas, kan en anställning ändå ske om sådan utbildning erbjuds inom anställningen. Se vidare under särskild skicklighet.</p> <p>I rekryteringsärenden med flera sökande skall en rangordning eller tätgrupp göras varvid följande aspekter av den pedagogiska meriteringen bör beaktas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Graden av pedagogisk skicklighet. • Medverkan i grundutbildning. • Bredd och mångsidighet i grundutbildningen. • Handledaruppgifter. • Pedagogiskt utvecklingsarbete. • Populärvetenskaplig publicering. 	

Särskild skicklighet

För anställning som förste universitetsadjunkt krävs att den sökande uppfyller tre av följande bedömningsgrunder: särskild pedagogisk skicklighet; särskild skicklighet att utveckla och leda verksamheter och personal vid högskolan; visat särskild förmåga att samverka med det omgivande samhället; visat någon annan särskild yrkesskicklighet som är av speciell betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och arbetsuppgifter. För respektive alternativ gäller följande:

- För särskild pedagogisk skicklighet krävs att den sökande under en följd av år uppvisat dokumenterade pedagogiska insatser som kommit till uttryck på flera sätt och som ligger betydligt över de krav som kan ställas på en erfaren lärare. Det förväntas att den särskilda pedagogiska skickligheten och de pedagogiska insatser som hänvisas till vilar på teoretisk grund och att denna koppling beskrivs i ansökan.

Vid bedömningen av den särskilda pedagogiska skickligheten ska i första hand kvaliteteten beaktas, men också omfattningen är av vikt. Den särskilda skickligheten kan avse:

- Särskilt väl utförd planering, genomförande, utvärdering och utveckling av undervisning på olika nivåer. Undervisning inom alla ämnets skilda delar, erfarenhet av olika undervisningsformer och förmåga att anpassa undervisningen till olika målgrupper och gruppstorlekar kan ingå i den särskilda pedagogiska skickligheten.
- Särskilt väl utförd handledning/mentorskap på olika nivåer.
- Läromedelsproduktion. Särskilt meriterande är om den sökande producerat läromedel som används även på andra lärosäten.
- Särskilt väl genomfört pedagogiskt utvecklingsarbete. Publicering av rapporter eller artiklar inom ramen för pedagogiskt utvecklingsarbete samt expertuppdrag i utredningar med anknytning till utbildningsfrågor är meriterande.
- Särskilt omfattande högskolepedagogisk utbildning.

Jönköping University, Hälsohögskolan

Docent, tyngdpunkt på pedagogisk skicklighet

Ur *Handläggning av docentansökan samt bedömningsgrunder för docentur vid Hälsohögskolan, Jönköping University*. HHJ 2016/522-14, Vd-beslut 2016-01-28. Vid ansökan om docentur finns det tre spår för bedömning av docentkompetens. I ansökan ska tydligt anges vilket spår den sökande önskar ska beaktas vid bedömning: forskningsrelaterad, undervisningsrelaterad eller verksamhetsrelaterad. [...] Den sökandes meriter, förutom nyttan och anknytningen till HHJ, avseende skickligheten inom respektive bedömningsgrund uttrycks i en skala från otillräckliga meriter till utmärkta meriter:

- Otillräckliga meriter
- Goda meriter
- Utmärkta meriter (krav för den inriktning den sökande önskar bli prövad)

Goda meriter krävs för samtliga bedömningsgrunder, utmärkta meriter krävs i den inriktning som den sökande väljer som primär grund.

Pedagogisk skicklighet, goda meriter

- 15 hp högskolepedagogik eller motsvarande
- Erfarenheter från flera olika pedagogiska moment som seminarier, laborationer eller handledning
- Undervisat i flera olika sammanhang, i grundutbildning, på avancerad nivå, forskarutbildning, och/eller annan typ av fortbildning.
- Genomfört kursutvärdering för att utveckla undervisningen.

<ul style="list-style-type: none"> • Kan visa hur kunskaper om lärande och undervisning använts för att främja studenters lärande i ämnet. <p><i>Pedagogisk skicklighet, utmärkta meriter</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Utöver ovanstående 15 hp i högskolepedagogik eller motsvarande, ytterligare 15 hp högskolepedagogisk kurs med inriktning mot forskarhandledning/docentkurs eller motsvarande. • Innehaft olika pedagogiska roller så som föreläsare, handledare, kursansvarig och examinator. • Uppdrag i utbildningsråd/motsvarande, internationellt student- och/eller lärarutbyte. • Kontinuerligt utvecklat sin pedagogiska skicklighet. Driver pedagogiska projekt och verkar på programnivå. • Genomfört pedagogiska projekt som presenterats vid konferenser och publicerats i vetenskapliga tidskrifter (eller motsvarande) med en arbetsinsats motsvarande fem referee-granskade originalarbeten. • Tydlig framtidsplan för sin undervisningsinsats vid HHJ. • Utvecklat nya kurser inom grund- eller forskarutbildning. • Har lett planering, genomförande och utvärdering av arbete på kursnivå som kursansvarig och/eller examinator. • Reflekterat kring studenternas lärande utifrån forskning och beprövad erfarenhet inom pedagogik. • Reflekterat över sin undervisning, utgår även från pedagogisk litteratur för att förbättra undervisningen. 	
Luleå tekniska universitet	Biträdande professor – särskild pedagogisk skicklighet
<p>Ur <i>Anställningsordning för LTU</i>. Dnr 2552-11, beslutsdatum 2013-06-18.</p> <p>Behörig att anställas som biträdande professor med tyngdpunkt på särskild pedagogisk skicklighet är den som utöver grundläggande behörighet för att anställas som universitetslektor uppvisar följande kriterier</p> <ul style="list-style-type: none"> • synnerligen god och mycket väl dokumenterad pedagogisk skicklighet som väsentligt överstiger den nivå som krävs för en universitetslektor • varit tillsvidareanställd som universitetslektor eller haft motsvarande befattning inom ämnet under minst fem år och i huvudsak undervisat • aktivt deltagit i pedagogiskt utvecklingsarbete som uppmärksammats inom universitetet (exempelvis nya undervisningsmetoder och undervisningsmaterial, läromedel, nya examinationsmetoder, programutveckling, kursutveckling mm) • publicerat sina pedagogiska arbeten externt samt deltagit aktivt i forskningsprojekt efter disputationen • genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 15 hp. <p>Ur <i>Förtydligande av kriterier för Biträdande professor – särskild pedagogisk skicklighet</i> (2016-01-17). Behörig att anställas som biträdande professor med tyngdpunkt på särskild pedagogisk skicklighet är den som utöver grundläggande behörighet för att anställas som universitetslektor uppvisar följande kriterier</p> <ul style="list-style-type: none"> • synnerligen god och mycket väl dokumenterad pedagogisk skicklighet som väsentligt överstiger den nivå som krävs för en universitetslektor <ul style="list-style-type: none"> ○ Mycket väl dokumenterad pedagogisk skicklighet innebär t.ex. styrkta uttalande från kollegor inom och utanför universitet om sökandes skicklighet, 	

kursutvärderingar, mm.

- varit tillsvidareanställd som universitetslektor eller haft motsvarande befattning inom ämnet under minst fem år och i huvudsak undervisat
 - Kriteriet ”i huvudsak undervisat” indikerar att sökande har jobbat med undervisning eller relaterade områden mer än 50 % av sin arbetstid under perioden.
 - Sökande bör under en längre tid ha arbetet med det pedagogiska utvecklingsarbetet och ska därför kunna uppvisa ett fortlöpande och konsekvent arbetet över tiden, som resulterar i exempelvis deltagande i nationella och internationella pedagogiska konferenser.
- aktivt deltagit i pedagogiskt utvecklingsarbete som uppmärksammats inom universitetet (exempelvis nya undervisningsmetoder och undervisningsmaterial, läromedel, nya examinationsmetoder, programutveckling, kursutveckling mm)
 - Det pedagogiska utvecklingsarbetet måste på något sätt (som redovisas i ansökan) ha uppmärksammats på universitetsnivå i form av utmärkelser, presentationer, påverkan av interna policydokument, bidrag till LTU:s pedagogiska arbeten m.m. Normal kursutveckling inkluderas inte i bedömningen. Konsekvenserna av utvecklingsarbetet måste därmed ha nått utanför det egna ämnet.
- publicerat sina pedagogiska arbeten externt samt deltagit aktivt i forskningsprojekt efter disputationen.
 - För extern publicering av pedagogiska arbeten gäller samma omfattning som för en vetenskaplig prövning till biträdande professor. Det vill säga, motsvarande minst två doktorsavhandlingar (normalt totalt mellan 8-12 publikationer).
 - Vetenskapliga och pedagogiska publiceringar kan slås ihop i den bemärkelsen att den disputerade avhandlingen (4-6 publikationer) normalt faller utanför det pedagogiska området varför enbart ytterligare (4-6 publikationer) inom det pedagogiska området krävs för meriteringen.
 - Som i alla andra bedömningar måste publiceringarna vara accepterade för publicering eller redan publicerade för att räknas in i meriteringen (submissions inkluderas inte).
 - Meriterande pedagogiska publiceringar inkluderar didaktiska högskolepedagogiska journaler eller motsvarande, fulltextsbidrag till pedagogiska konferenser, pedagogiska läroböcker eller kapitel däri (inte ämnesmässiga läroböcker) samt externt publicerade pedagogiska rapporter.
 - Aktivt deltagande i forskningsprojekt avser vetenskapliga projekt. Projektinformation såsom namn, tidsperiod, roll i projektet och dess omfattning listas explicit i ansökan på vanligt sätt.
- genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 15 hp.

Malmö högskola

Senior adjunkt

Ur *Malmö högskolas anställningsordning*. Mahr 19-2013/215, beslutsdatum 2013-04-12.

En tillsvidareanställd universitetsadjunkt som uppfyller behörighetskraven för senior universitetsadjunkt har rätt att, efter ansökan, bli prövad för befordran till senior universitetsadjunkt. Behörig att prövas för befordran till senior universitetsadjunkt är den som:

- Har examen på avancerad nivå

<ul style="list-style-type: none"> • Visat omfattande pedagogisk skicklighet genom att ha genomfört pedagogiskt utvecklingsarbete på hög nivå • Genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 30 högskolepoäng alternativt licentiatexamen samt högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng med fokus på högskolans organisation och fördjupning i pedagogiskt ledarskap • Visat särskilt god förmåga att utveckla, genomföra och leda utbildning • Visat särskilt god förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om verksamheten inom ansvarsområdet 	
Mälardalens högskola	Universitetslektor – framstående pedagogisk skicklighet
<p>Ur <i>Anställningsordning för lärare vid Mälardalens högskola</i>, 2016/2203 (CF-P-381/10, beslutsdatum: 2016-06-13). En tillsvidareanställd universitetsadjunkt kan befordras till universitetslektor på alternativa grunder och ska då uppfylla endera av följande kvalifikationskrav, som inte kan sammanvägas. Kvalifikationskraven är</p> <ul style="list-style-type: none"> • väl dokumenterad, framstående pedagogisk skicklighet • väl dokumenterad förmåga att leda verksamhet och personal • väl vitsordad samverkan med det omgivande samhället, t.ex. inom nationell eller internationella samverkansprojekt eller inom information eller forskning och utvecklingsarbete <p>Behörighets och bedömningsgrunder är normalt desamma som beskrivs under varje lärarkategori.</p> <p>12.1 Universitetslektor</p> <p>För behörighet att anställas som universitetslektor gäller att den sökande har visat den vetenskapliga skicklighet och den undervisningsförmåga som krävs för anställningen. [...] Sökanden bör ha genomgått relevant högskolepedagogisk utbildning. Prövning av pedagogisk skicklighet ska avse såväl planering, genomförande och utvärdering av undervisning som handledning och examination. Den pedagogiska skickligheten ska vara väl dokumenterad och på ett sådant sätt att även kvaliteten kan bedömas. Som allmän bedömningsgrund gäller att ha såväl förmåga att samarbeta som den förmåga och lämplighet som i övrigt behövs för att fullgöra arbetsuppgifterna väl.</p> <p>Ur <i>Kriterier för befordran till universitetslektor på alternativa grunder enligt Mälardalens högskolas anställningsordning</i> (CF-P 1.3.1 – 381/10, beslutsdatum 2012-04-27): Som universitetsadjunkt kan man bli befordrad till universitetslektor på pedagogiska meriter genom att dels ha magisterexamen, dels ha uppnått kompetensnivån ”excellent lärare” på den pedagogiska karriärstegen vid Mälardalens högskola.</p>	

Länkar till pedagogiska meriteringsmodeller m.m.

Länkarna kontrollerades 2017-06-05.

Blekinge tekniska högskola	
Riktlinjer för anställning, anvisningar till sökande, pedagogisk portfölj	https://www.bth.se/om-bth/lediga-tjanster/#section-anvisningar-till-sokande
Chalmers tekniska högskola	
Arbetsordning, pedagogisk portfölj, anvisningar för sakkunniga	http://www.chalmers.se/sv/om-chalmers/verksamhetsdokument/arbetsordning-for-forskande-och-undervisande-personal/Sidor/default.aspx
Göteborgs universitet	
Om excellent lärare, pedagogisk portfölj, anvisningar för sakkunniga mm	http://pil.gu.se/resurser/excellent-larare
Handelshögskolan Stockholm	Ej publikt tillgängligt
Högskolan i Borås	
Pedagogisk portfölj	http://www.hb.se/Anstald/Om-min-anstallning/Rekrytering--karriar/-Pedagogisk-meritportfolj/
Instruktioner till sakkunniga	http://www.hb.se/Om-hogskolan/Jobba-hos-oss/Information-till-sakkunniga/
Högskolan Dalarna	
Pedagogisk karriärstege, pedagogisk portfölj, anvisningar för sakkunniga	http://www.du.se/globalassets/global/styrdokument/utbildning/plan/pedagogisk-karriarstege-vid-hda-2015-05-18.pdf
Högskolan i Gävle	
Pedagogisk meriteringstrappa	Ej publikt tillgängligt
Pedagogisk portfölj	http://www.hig.se/download/18.2844857d12086a67f328000152/1353631462697/meritportfoljwebb.pdf
Högskolan i Halmstad	
Riktlinjer för antagning av meriterad och excellent lärare	http://dokumentarkiv.hh.se/api/showDocument/C8E56F19-C93F-4087-B36B-7B332205FA61
Högskolan Kristianstad	
Pedagogisk karriärstege, pedagogisk portfölj, anvisningar för sakkunniga	http://www.hkr.se/karriarstegen
Högskolan i Skövde	
Pedagogisk karriärstege	https://www.his.se/om-oss/Organisation/Styrdokument/Anstallning/
Högskolan Väst	
Riktlinjer för anställning och	https://www.hv.se/mot-oss/jobba-hos-oss/

befordran av lärare	
Jönköping University	Ej publikt tillgängligt
Karlstad universitet	
Modell för meritering	https://www.kau.se/files/2016-09/75_16modell_meritering.pdf
Karolinska institutet	
Pedagogiska Akademin	https://internwebben.ki.se/sv/pedagogiska-akademin
Regler för docentur	https://internwebben.ki.se/sv/ansok-om-docentur
Kungliga tekniska högskolan	
CV-mall för anställning och befordran, inkl Pedagogisk portfölj	https://www.kth.se/om/work-at-kth/cv-mall-for-anstallning-och-befordran-av-larare-1.471907
Linköpings universitet	
Dokumentation av pedagogisk skicklighet	http://liu.se/jobba/lediga-jobb/vagledning-for-sokande-vid-dokumentation-av-pedagogisk-skicklighet?l=sv
Linnéuniversitetet	
Mall för ansökan Anvisningar till sakkunniga	https://lnu.se/mot-linneuniversitetet/Lediga-jobb/
Luleå tekniska universitet	
Anställningsordning	http://www.ltu.se/ltu/Lediga-jobb/Fakta-for-sokande/Anstallningsordning-1.5376
CV-mall för sökande	http://www.ltu.se/ltu/Lediga-jobb/Fakta-for-sokande/Ansokningsmall-1.8898
Lunds universitet	
Lunds tekniska högskola	http://www.lth.se/genombrottet/lths-pedagogiska-akademi/
Medicinsk fakultet	http://www.med.lu.se/pedagogisk_akademi
Naturvetenskaplig fakultet	http://www.naturvetenskap.lu.se/anstalld/organisation-och-forvaltning/personalfragor/ansok-om-lararexcellens-etp
Samhällsvetenskaplig fakultet	http://www.sam.lu.se/anstalldsidan/for-fakultetens-personal/pedagogisk-akademi
Malmö högskola	
Senior adjunkt	https://www.mah.se/upload/FAKULTETER/LS/Om%20LS/Arbetsgrupper%20och%20n%C3%A4mnder/Anst%C3%A4llningsn%C3%A4mnden/Kriterier%20f%C3%B6r%20ans%C3%B6kan%20om%20befordran%20till%20senior%20universitetsadjunkt%20130611.pdf
Mittuniversitetet	
Anställningsordning, Regler och anvisningar vid anställning och befordran	https://medarbetarportalen.miun.se/Styrdokument/Verksamhetsstod/Personal/Anstalla-personal/

Mälardalens högskola	
Anvisningar Pedagogisk meritportfölj	http://www.mdh.se/hogskolan/cesam/2.656/ped-meritportfolj/anvisningar-for-upprattande-av-meritportfolj-1.1677
Anställningsordning	http://www.mdh.se/hogskolan/jobb
Stockholms musikpedagogiska institut	
Anställning av lärare	http://www.smi.se/pdf/styrdok/Ans_anst_bef_SMI.pdf
Stockholms universitet	
	http://www.su.se/om-oss/lediga-anst%C3%A4llningar/anvisningar-s%C3%B6kande/l%C3%A4ranst%C3%A4llning-aktuella-dokument-1.221378?cache=
Sveriges lantbruksuniversitet	
Om excellenta lärare	https://internt.slu.se/stod-service/admin-stod/kompetens-och-karriarutveckling/akademiska-karriaren/excellent-larare/
Södertörns högskola	
	http://www.sh.se/p3/ext/content.nsf/aget?openagent&key=pedagogisk_meritering_1495189021229
Umeå universitet	
Pedagogisk meriteringsmodell	https://www.aurora.umu.se/Anstallning/kompetensutveckling/Pedagogisk-meritering/
Uppsala universitet	
Generella riktlinjer för antagning av excellent lärare	http://regler.uu.se/Detaljsida/?contentId=161822
<i>Två exempel:</i>	
Teknisk-naturvetenskaplig fakultet	http://teknat.uu.se/om-oss/pedagogisk-utveckling/excellent-larare
Historisk-filosofiska fakulteten	https://mp.uu.se/documents/432512/52616468/Riktlinjer+f%C3%B6r+antagning+av+excellent+l%C3%A4rare+histfil+2017.pdf/75a51bfa-4cbd-db3c-7dc6-a0ca868852d7
Örebro universitet	
Särskild meriterad lärare	https://www.oru.se/om-universitetet/ledning-och-organisation/fakultetsnamnder-och-lararutbildningsnamnden/sarskilt-meriterad-larare/