

Utvärdering upprättad av:  
Åsa Ryegård, Mälardalens högskola

Dnr MIUN 2019/614



## **Utvärdering av ansökningsprocessen i pilotomgången för Mittuniversitetets pedagogiska meriteringssystem**

*– Blir jag meriterad, då vill jag vara med och bidra!*

Aktivitet 2 inom utbildningsstrategins processområde  
Miljöer för lärande, teknikstöd och pedagogisk utveckling

# Innehållsförteckning

<b>1 Bakgrund</b> .....	<b>2</b>
<b>2 Syfte</b> .....	<b>2</b>
<b>3 Frågeställningar</b> .....	<b>2</b>
<b>4 Metod</b> .....	<b>3</b>
4.1 Avgränsningar .....	4
4.2 Ordval .....	4
<b>5 Det pedagogiska meriteringssystemet</b> .....	<b>4</b>
5.1 Första meriteringsnivån – meriterad lärare .....	5
5.2 Andra meriteringsnivån – excellent lärare .....	5
<b>6 Ansökningsprocessen</b> .....	<b>6</b>
<b>7 Resultat, rekommendationer och idéer</b> .....	<b>7</b>
7.1 Pilotlärarna och deras upplevelse av projektet .....	7
7.2 Pedagogisk portfölj – en svårfångad modell .....	8
7.3 Motsvarandebedömning av högskolepedagogisk utbildning .....	11
7.4 Ansökningsförfarande och dokumentation i Varbi .....	12
7.1 Studentmedverkan i beslutsprocessen .....	14
7.2 Hantering av ansökningar i anställningsrådet .....	16
7.3 Val av pedagogiskt sakkunniga .....	18
7.4 Intervjuer .....	19
7.5 Pedagogisk meriteringsväg eller pedagogisk karriärväg? .....	20
7.6 Kriterier och portfölj för strategisk pedagogisk utveckling .....	21
<b>8 Otestade processer i pilotprojektet</b> .....	<b>22</b>
8.1 Beslut om avslag eller bifall på ansökan .....	22
8.2 Dubbla ansökningar – varför då? .....	23
<b>9 Vad händer sedan?</b> .....	<b>24</b>
<b>10 Sammanfattning</b> .....	<b>25</b>
10.1 Några ord på vägen! .....	26
<b>Referenser</b> .....	<b>27</b>
Bilaga 1: Schema för intervjuer vid utvärdering 11-12 juni 2018 .....	28

# 1 Bakgrund

Mittuniversitetet har som ett utbildningsstrategiskt mål att den pedagogiska verksamheten ska karaktäriseras av professionalism och nytänkande. Utbildningarna ska ligga i framkant avseende både den pedagogiska och den didaktiska utvecklingen (Dnr MIUN 2011/277). En strategisk satsning för att nå dessa mål har varit att sätta ett pedagogiskt meriteringssystem för att både utveckla och synligt uppvärdera lärarnas pedagogiska skicklighet. Det ska löna sig att utveckla sin undervisning och den egna lärarrollen. Det pedagogiska meriteringssystemet, eller den pedagogiska karriärvägen som den också benämns ibland, ska synliggöra detta och är ett incitament för att stärka lärarnas pedagogiska kompetens och höja kvaliteten på universitetets utbildningar.

Det pedagogiska meriteringssystemet är en del av en större satsning som består av framtagandet av en pedagogisk utvecklingsplan för lärosätet, resurser för lärarnas pedagogiska kompetensutveckling samt en satsning på pedagogiska resurser vid varje avdelning (enligt aktiviteten "Pedagogisk meritering" (2:1 och 2:2) i handlingsplanen för miljöer, för lärande, teknikstöd och pedagogisk utveckling, Dnr MIUN 2011/277).

Pilotprojektet har förgåtts av en omvärldsbevakning (Eriksson m fl., 2016) och ett förslag på ett pedagogiskt meriteringssystem vid Mittuniversitetet (Eriksson m fl., 2017). Meriteringssystemet har under 2018 testas av en pilotgrupp med lärare och pedagogiskt sakkunniga och det är detta meriteringssystem som här utvärderas.

## 2 Syfte

Det övergripande syftet med utvärderingen är att ge en sammanhängande bild av hur pilotomgången för Mittuniversitetets pedagogiska meriteringssystem har fungerat och utifrån detta skapa möjligheter till fortsatt utveckling av systemet.

## 3 Frågeställningar

De tre grundläggande frågor som har använts för att kartlägga hur det pedagogiska meriteringssystemet har fungerat är:

1. Hur har stödet till lärarna fungerat, administrativt och pedagogiskt?
2. Hur fungerar ansökningsförfarandet, administrativt och kommunikativt?
3. Hur upplever pilotlärarna och andra involverade att processen har fungerat i sin helhet?

## 4 Metod

Pilotprojektet har testkört den pedagogiska meriteringsmodellen med hjälp av tio lärare som fått ansöka om pedagogisk meritering utifrån ett förslag som arbetsgruppen för pedagogisk meritering tagit fram. Utvärderingen har skett genom enskilda intervjuer, intervjuer i fokusgrupper och enkäter. Även en viss genomgång av styrdokument och instruktioner har varit med i granskningen.

De lärare som deltagit i pilotprojektet har varit centrala informationskällor, men även ledamöterna i utskottet för pedagogisk meritering och de externa pedagogiskt sakkunniga har varit viktiga för att kunna skapa en helhetsbild. Personal vid Utbildningsnära tjänster (UNT) som arbetar med att stötta lärarna i skapandet av pedagogisk portfölj, en representant för arbetsgruppen pedagogisk meritering samt en representant från studentkåren har också intervjuats, se bilaga 1.

Pilotprojektet startade i januari 2018 och planerades att avslutas under vecka 39 hösten 2018. Processen med att hitta pedagogiskt sakkunniga tog dock längre tid än planerat och det har även tagit längre tid än förväntat att genomföra intervjuerna och för universitetet att ta de slutgiltiga formella besluten om meriteringen. Projektet avslutas i och med att det sista beslutet om meritering fattas under januari 2019.

### Reviderad tidplan för pilotprojektet

Tidpunkt	Aktivitet
Jan-feb 2018	Avdelningschef skriver på formulär för tillstyrkande
25/1	Uppstartsträff för pilotdeltagarna
30/1	Workshop I om pedagogisk portfölj
13/3	Workshop II om pedagogisk portfölj
17/4	Drop-in handledning pedagogisk portfölj
2/5	Inlämning av ansökan och pedagogisk portfölj
v. 18-20	Utskottet för pedagogisk meritering bereder ansökan
11-12/6	Utvärderaren gör intervjuer och träffar fokusgrupper i Östersund
v. 21-33	Ansökan skickas till pedagogisk sakkunniga för bedömning
v. 36-39	Sakkunnigutlåtandena klara
v. 39-41	Utskottet för pedagogisk meritering tar del av sakkunnigutlåtandena
v. 44	Utvärderaren skickar enkät till sakkunniga
v. 48-50	Utlåtanden/rekommendationer från utskottet vidare till anställningsråden för båda fakulteterna (NMT och HUV)
December 2018	Beslut om meritering fakultetsnämnd NMT
Januari 2019	Beslut om meritering fakultetsnämnd HUV

Tabell 1: Tidplan för pilotprojektet med utvärderingsaktiviteter markerat i grått.

## 4.1 Avgränsningar

Mittuniversitetets pedagogiska meriteringssystem är i princip identiskt med Umeå universitets pedagogiska meriteringssystem (Dnr FS 1.2.2-986-14), både i antal meriteringsnivåer och när det gäller kriterierna för pedagogisk skicklighet. Mindre skillnader mellan de båda modellerna ligger på den excellenta nivån. Eftersom Umeås meriteringssystem, kriterier och instruktioner utvärderats av Umeå universitet i fler omgångar, ligger fokus för den här utvärderingen på själva ansökningsprocessen - från att läraren beslutar att ansöka om meritering till beslut om utnämning till meriterad lärare tas.

Ingen utvärdering görs av *hur* själva pedagogiska meriteringssystemet har tagits fram och förankrats på lärosätet.

Mittuniversitetet har valt att avgränsa pilotomgången till processen för att bli meriterad lärare och möjligheten att bli excellent lärare finns alltså inte med i denna omgång.

## 4.2 Ordval

I rapporten har jag valt att konsekvent benämna Mittuniversitetets pedagogiska meriteringssystem som just pedagogiskt *meriteringssystem*, även om det i vissa intervjuer och dokument förekommer andra benämningar.

# 5 Det pedagogiska meriteringssystemet

Lärarna kan lämna in en ansökan om att bli pedagogiskt meriterade när som helst under året, men tanken är att ansökningarna handläggs vid två tillfällen per år. Sista ansökningsdag för respektive ansökningstillfälle är satt till 1 mars respektive 1 oktober.<sup>1</sup>

Det pedagogiska meriteringssystemet vid Mittuniversitetet omfattar två nivåer - meriterad respektive excellent lärare. Varje meriteringsnivå definieras av ett antal kriterier. Samtliga kriterier ska vara uppfyllda för att en lärare som först måste ansöka om att bli meriterad och sedan vid en ny ansökningsomgång kan ansöka om att bli excellent. Följande beskrivning av kriterierna kommer från rapport 2 (Dnr Miun 2017/431) och sidan "Pedagogisk meritering" på medarbetarportalen.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Utskottet för pedagogisk meritering har dock senare landat i att ha endast en ansökningsomgång per år, i oktober.

<sup>2</sup> <https://medarbetarportalen.miun.se/larare/pedagogisk-meritering/> [2019-01-30]

## 5.1 Första meriteringsnivån – meriterad lärare

Första meriteringsnivån, meriterad lärare, med krav på akademisk examen på grundnivå, lägger tonvikten på lärarens engagemang och skicklighet i planering, genomförande, examination, utvärdering, utveckling av undervisning samt i mötet med studenter.

### **Behörighetskrav för att kunna ansöka om att bli meriterad lärare**

- Fast anställning som lärare vid universitetet
- Minst fem års undervisningserfarenhet vid högskola/universitet, motsvarande lägst två års heltidsundervisning
- Ämnesmässig grund dvs för utbildningsuppdraget relevanta, aktuella och djupa ämneskunskaper eller professionskunskap
- Högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande enligt SUHF (2016), som tillstyrks av avdelningschef
- Akademisk eller konstnärlig examen på (lägst) grundnivå

### **Kriterier meriterad lärare**

- Omfattande undervisningserfarenhet på högskolenivå
- Undervisningsskicklighet
- Engagemang för undervisningsuppdraget
- Ett reflekterande förhållningssätt gentemot den egna undervisningsverksamheten

## 5.2 Andra meriteringsnivån – excellent lärare

Andra meriteringsnivån, excellent lärare, med krav på akademisk examen på avancerad nivå eller forskarnivå med relevans för det egna undervisningsfältet, lägger tonvikten på lärarens pedagogiska ledarskap och förmåga till kunskapspridning. Ansökan att utnämnas till excellent lärare får enbart lämnas av lärare som tidigare bedömts uppfylla behörighetskraven för meriterad lärare.

### **Behörighetskrav för att kunna ansöka om att bli excellent lärare**

- meriterad lärare enligt det pedagogiska meriteringssystemet (se kap. 5.1)
- examen på avancerad eller forskarnivå
- ämnesmässig grund (tillstyrks av ämnesföreträdare)

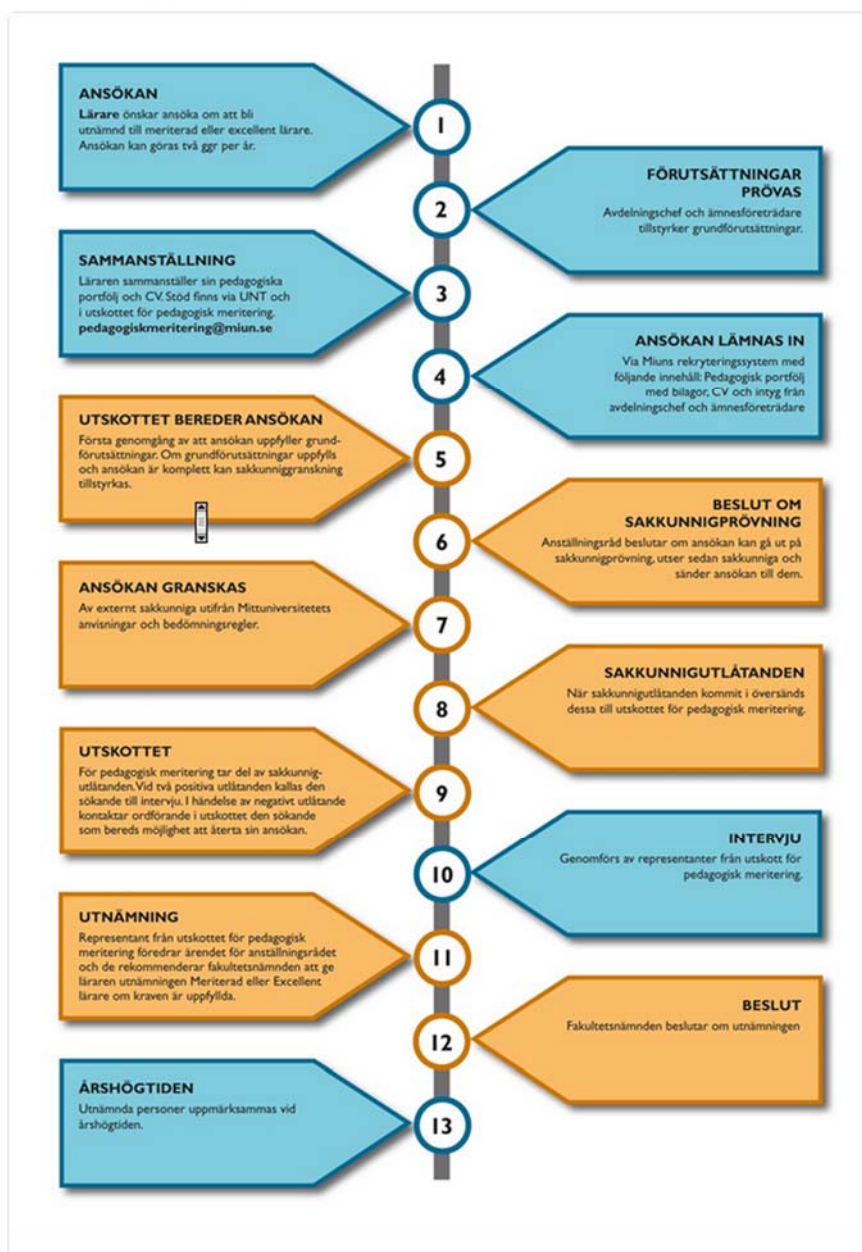
### **Kriterier excellent lärare**

- Ett vetenskapligt förhållningssätt till den högskolepedagogiska praktiken
- Engagemang för och skicklighet inom pedagogiskt ledarskap
- Utveckling av sin högskolepedagogiska verksamhet över tid

## 6 Ansökningsprocessen

Ansökningsprocessen för det pedagogiska meriteringssystemet sker i 13 olika steg.

### Ansökningsprocess



Figur 1. Antagningsprocessen för pedagogisk meritering

## 7 Resultat, rekommendationer och idéer

Jag har valt att inte kommentera ansökningsprocessen steg för steg, utan har försökt belysa det som framkommit i intervjuer, fokusgrupper och i enkäter. Jag har speglat denna information i mina egna erfarenheter (Ryegård, 2008) och sedan valt att lyfta olika områden som inte nödvändigtvis har betydelse för bara ett steg i processen, utan som kan påverka eller indirekt påverka flera steg. I följande kapitel kommer jag presentera områden där jag upptäckt saker som jag vill synliggöra, diskutera och/eller utveckla.

Jag har tagit med en del citat från mina intervjuer och enkäter. Anledningen till att citaten är anonyma är att det i vissa fall hade varit för avslöjande att ta med titel eller funktion.

Jag har skrivit fram både rekommendationer och idéer. Mina kommentarer fångar upp allt från små detaljer till större mer övergripande frågor. Meningen är att Mittuniversitetet själva avgör vad som är relevant och vad man vill gå vidare med.

### 7.1 Pilotlärarna och deras upplevelse av projektet

Tio lärare utsågs genom en intern process att delta i projektet. Medel har betalats ut till avdelningarna så att de deltagande lärarna ska ha fått tid motsvarande 6 % av en heltidstjänst för att kunna medverka. Flera lärare har upplevt att engagemanget krävt mer tid än så, men de har alla uppskattat att det avsatts särskild tid för ändamålet.

*– Jääädrar vilken tid det tog!*

Av de tio lärare som deltog i projektet skickade i slutänden åtta lärare in sina pedagogiska portföljer för bedömning.

Alla lärare som varit med i pilotprojektet har haft olika individuella skäl till att delta. Gemensamt delar de dock en frustration över att akademien inte tar de pedagogiska frågorna på tillräckligt stort ansvar. Att delta i pilotprojektet har varit ett sätt att få vara med och lyfta/synliggöra värdet av pedagogiska insatser på universitetet.

De deltagande lärarna resonerar kring att alla lärare på universitetet varken kan eller vill bedriva aktiv forskning. Många lärare har ett uttalat stort intresse av att undervisa och utbilda. Detta, ibland högst medvetna och aktiva val, "straffas" genom att karriärmöjligheterna inom akademien tar slut. Om man inte är forskningsmeriterad adjunkt är alla dörrar stängda. Lärarna vill "räknas mera" och de vill få arbetsuppgifter som speglar den kompetens de faktiskt besitter.



Pilotlärarna har sett en möjlighet att få vara med och diskutera pedagogiska frågor, utvecklas i rollen som lärare, har sett projektdeltagandet som en utmaning och kanske även som ett steg i karriären.

*– Arbetet med den pedagogiska portföljen är ett utmärkt tillfälle att reflektera över sin "lärargärning" och hur jag ställer mig till kunskap.*

Projektet har gjort att de deltagande lärarna kunnat ta del av omfattande information kring pedagogisk meritering och hur en pedagogisk portfölj sammanställs. En bestämd tidsplan och avsatt tid för medverkan i projektet har möjliggjort att sammanställa de pedagogiska meriterna i en pedagogisk portfölj och deadlines hjälpte dem att nå målen.

Generellt har stödet under projektet uppfattats som bra. Lärarna har känt att det funnits en genuin vilja att hjälpa till oavsett om det handlat om de pedagogiska portföljernas innehåll eller hjälp med att hantera rekryteringssystemet Varbi. Många pilotlärare har även fått stöd från både lärarkollegium och kollegor.

*– Teamet bakom projektet har enligt mig varit måna om att vi skall lyckas med arbetet samt varit hjälpsamma när deltagarna har ställt frågor. Jag har upplevt att träffarna varit mycket givande, speciellt "critical friends"-momentet. Att vi dessutom delade våra texter med varandra var till stor hjälp och inspiration i mitt eget arbete.*

Ett problem under ansökningsprocessen har varit att de deltagande lärarna inte alltid har kunnat få svar på alla frågor gällande hur ansökningsförfarandet går till, men de deltagande lärarna har haft god insikt och förståelse för detta, då det ju är ett pilotprojekt.

## 7.2 Pedagogisk portfölj – en svårfångad modell

Mittuniversitetet har inte valt Umeå universitets fria koncept på pedagogisk portfölj, utan har skapat ett pedagogiskt portföljkoncept baserat på boken *Pedagogisk portfölj – för karriär och utveckling* (Winka & Ryegård, 2013), i kombination med Gävle högskolas/Mälardalens högskolas portföljmodell (Ryegård, 2006).

Som författare till alla underlag och med insikt i hur det är tänkt, uppfattar jag att det blivit lite tokigt när Mittuniversitetet skapat sin portföljmodell.

### **Huvudrubriker i portföljen**

1. Dina pedagogiska utgångspunkter och ställningstaganden
2. Din pedagogiska verksamhet
3. Andras värderingar/omdömen av din pedagogiska verksamhet

I boken *Pedagogisk portfölj för karriär och utveckling* (Winka & Ryegård, 2013) synliggörs de delar eller *tre komponenter* som anses behövas för att en sakkunnig ska kunna bedöma en lärares pedagogiska skicklighet. På Mittuniversitetet har man valt att göra om dessa *tre typer* av information till portföljrubriker.

De pedagogiska sakkunniga har inte framfört några klagomål på portföljmodellen. Detta beror troligen på att det är erfarna sakkunniga som har haft god kunskap om hur bedömningen ska göras och det faktum att allt material för bedömning faktiskt funnits med. Problemet har i stället varit att lärarna har haft svårt att hitta ett naturligt flyt i skrivandet när det krävts en särskild rubrik för andras värderingar av deras verksamhet. Denna del har upplevts som mer naturlig att beskriva i samband med en specifik verksamhet.



Figur 2. Grundläggande delar i en pedagogisk portfölj (Winka & Ryegård, 2013)

När det gäller hur själva innehållet ska struktureras i en pedagogisk portfölj föreslås därför en revidering av den variant som Mittuniversitetet nu valt att prova. En enkel förändring skulle kunna vara att ta bort den sista rubriken *Egna och andras värderingar* och låta innehållet finnas med under rubriken *Pedagogisk verksamhet*, vilken ändå ska verifieras i bilagorna. Instruktionen om att göra den pedagogiska meritportföljen mer trovärdig och mer lättbedömd genom att inkludera utvärderingar och bedömningar från andra skulle kunna användas för att beskriva vilken typ av bilagor som kan vara intressant att ha med i portföljen. Ett annat angreppssätt som rekommenderas i boken (Winka & Ryegård, 2013) är att använda lärosätets bedömningskriterier som rubriker i portföljen. I Umeå, varifrån kriterierna hämtats, har man dock valt att inte styra dokumentationen i den pedagogiska portföljen med några rubriker alls.

### 7.2.1 Bilagorna i portföljen

De flesta deltagande lärare i pilotprojektet hade invändningar mot bilageindelningen i den pedagogiska portföljen.

#### **Bilagor (Max 12 stycken)**

- A. Undervisningserfarenhet
- B. Pedagogisk utbildning
- C. Utvecklingsarbete och forskning om utbildning
- D. Utveckling av läromedel och undervisningsmedier
- E. Erfarenheter av utbildningsplanering och utbildningsadministration
- F. Populärvetenskapligt arbete
- G. Övrigt

Indelningen av bilagorna i olika fack kommer ursprungligen från Mälardalens högskola. I lärosätets portföljinstruktioner från 2006 finns det en mall för portföljen, både när det gäller "huvudtexten" och hur dokumentationen och bevisen ska redovisas i olika "fack". Inspirationen till bilagornas indelning i olika fack är hämtad från *Pedagogiska meriter i högskolan – Förslag till riktlinjer och rekommendationer* (SOU, 1990). Syftet var vid det tillfället att visa inom vilka områden man förväntades kunna redovisa material samt synliggöra vad pedagogisk skicklighet kan omfatta. Idag behövs kanske inte denna "pedagogiska fitness"? Det förefaller vara enklare att låta portföljförfattarna numrera sina bilagor enligt principen första nämnda bilaga blir nummer ett, andra nummer två osv. Denna princip kommer troligen att underlätta för både portföljskrivare och de pedagogiskt sakkunniga.

#### **Rekommendationer**

- Se över Mittuniversitetets portföljmodell, så att det blir enklare för lärarna att skriva sina texter.
- Ta bort indelningen av bilagor. Nuvarande modell krånglar bara till det.
- Lärarna önskar fler konkreta portföljexempel, för att förstå det pedagogiska portföljkonceptet.
- Mittuniversitetet bör diskutera om framtidens pedagogiska portföljer ska vara analoga eller digitala? Vilka för- och nackdelar ser ni?

### 7.2.2 Intern utbildning och stöd i portföljprocessen

De seminarier där lärarna under genomarbetade former fick ge feedback på varandras pedagogiska portföljer uppfattades som mycket viktigt i portföljprocessen. Workshop-tillfällen anses ha givit mycket mer än de skriftliga instruktionerna. Lärarna har även uppskattat stödet från kamratgranskare och det forum på Moodle där de kunnat ställa frågor och fått svar.

Behovet av att få grepp om den pedagogiska portföljen och förstå vad det är som krävs har skapat frågor både på detaljnivå och på mer övergripande nivå.

*– Kommunikativt har det fungerat bra. Många deltagare har ställt frågor i kursrummet och de har besvarats och handledarna har gjort sitt bästa att svara. Det var många som plötsligt fick det jag kallar lite skämtsamt för studentbeteenden - hur många sidor, bilagor, antal ord mm, vilket gjorde att de mer ingående frågorna kring det pedagogiska upplägget ibland inte hanns med.*

När portföljkonceptet satt sig tycks det finnas ett behov av att även få diskutera de didaktiska upplägg som varje lärare gör i sin undervisning.

#### Rekommendationer

- Pilotlärarna uppfattar att de haft stort stöd i varandra och de rekommenderar att universitetet även i fortsättningen ser till att de sökande får träffas för att diskutera sina ansökningar. Fortsätt med portfölj-workshops!
- Lärarna har haft problem att få ut dokument om undervisningstid och att få utlåtanden från ämnesföreträdare, avdelningsföreståndare mm. Mittuniversitetet bör se över hur de kan stötta lärarna att få ut sin dokumentation, alternativt se över vilken dokumentation som eventuellt kan uteslutas i portföljerna.
- Mittuniversitetet bör i framtiden stödja lärarna att kontinuerligt arbeta med sina pedagogiska portföljer så att de blir levande dokument.
- Instruktioner och kriterier på engelska saknas och bör utvecklas.
- Jag saknar hur Mittuniversitetet definierar pedagogisk skicklighet. Denna definition kan hjälpa lärarna att förstå vad som är viktigt att skriva fram och dokumentera den i sina pedagogiska portföljer. Kriterierna ger en slags bild, men en samlad definition skulle kunna ge något annat.

### 7.3 Motsvarandebedömning av högskolepedagogisk utbildning

När en lärare ska ansöka om att bli meriterad lärare i det pedagogiska meriteringssystemet krävs att en avdelningschef ska intyga att läraren har 10 veckors högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande enligt Sveriges universitets- och högskoleförbunds rekommendation (SUHF, 2016).

Jag ställer mig frågande till hur en avdelningschef ska kunna göra bedömningen att en lärare har motsvarande de 10 veckors högskolepedagogisk utbildning som Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) rekommenderar? För jag antar att detta gäller när läraren inte har en formell högskolepedagogisk utbildning utan det krävs en motsvarandebedömning? Finns det intyg från utbildningen/utbildningarna borde det ju inte behövs ett ytterligare intyg på samma sak.

Att göra bedömningen att en lärare har motsvarande 10 veckors högskolepedagogisk utbildning är en validering som borde lämnas till en högskolepedagog/pedagogisk utvecklare eller motsvarande. Om bedömningarna lämnas till avdelningscheferna kan de bli högst godtyckliga och risken finns att "lång och trogen tjänst" blir ett alibi för kvaliteten och motsvarigheten till kurserna. SUHFs beskrivning och innehåll på högskolepedagogisk utbildning är mer avancerad än så.

#### **Rekommendation**

- Mittuniversitetet bör säkerställa att motsvarandebedömningen av högskolepedagogisk utbildning enligt SUHFs rekommendation (SUHF, 2016:1) görs på ett professionell och rättvis sätt.
- Mittuniversitetet bör i kriterierna förtydliga vad som avses med "krav på ämnesmässig grund".

## 7.4 Ansökningsförfarande och dokumentation i Varbi

När det pedagogiska meriteringssystemet har testats i pilotprojektet har man samtidigt använt sig av ett nytt rekryteringssystem - Varbi. Systemet har byggts upp för att kunna hantera anställningsärenden, men ska utvecklas för att även användas vid befordringsärenden. Man hoppas således kunna dra lärdomar från detta projekt. .

Lärarna som deltagit i pilotprojektet har upplevt att Varbi fungerade, men att det inte var helt tydligt vad som skulle laddas upp och var. Som dokumentationsverktyg betraktat anses det inte ha varit helt anpassat till den pedagogiska meriteringen och det kan därför finnas anledning att titta över detta. Några lärare hade svårigheter att ladda upp CV, personligt brev och bilagor.

*– Det administrativa ansökningsförfarandet var lite krångligt. Det var många frågor kring bilagor. Varbi var inte uppdaterat specifikt för oss och krävde bilagor som vi inte hade gjort i ordning, t ex ett personligt brev. Jag fixade ett personligt brev, laddade upp det och inom kort kom det ett meddelande att det inte behövdes.*

*– Jag fick ingen återkoppling på att ansökan lämnats in i Varbi, men jag har aldrig använt Varbi förut så jag visste inte vad jag kunde förvänta mig. (...) Varbi är heller inte anpassat för detta, den kräver dokument som en inte lämnar in på samma vis som när en söker en tjänst, så vi fick särskilda instruktioner för att kunna komma förbi detta.*

Lärarna upplevde en otydlighet när det gällde den pedagogiska portföljens omfattning. Hur många ord eller tecken är åtta sidor text? Vad händer om man har för många tecken/sidor när man lägger in portföljtexten i Varbi? Kapas texten om den är för lång, eller vad händer? Detta visste lärarna inte och det skapade en onödig stress och oro vid ansökningstillfället.

En annan diskussion som pågick under pilotprojektet var hur många bilagor man fick skicka med sin ansökan. Tydligt började det med 20 och slutade med en begränsning på 12 bilagor. Hur gjorde lärarna då? Jo, de buntade ihop flera bilagor till en och på detta sätt kunde de komma ner i 12 bilagor. Jag vet inte om det var tekniska begränsningar eller andra faktorer som gjorde att man valde att minska antalet bilagor. Med tanke på hur kreativa lärarna var, kanske Mittuniversitetet bör fundera igenom varför man vill ha en begränsad mängd bilagor. Möjligen är det inte heller antalet som ska vara begränsningen, utan antal sidor, storleken på filen eller något annat?

Det finns en stolthet i projektet över att ha kunnat ge adekvat stöd under dokumentationsprocessen och detta stöd är något lärarna vill behålla. Pilotlärarna har upplevt att det fått bra skriftlig information, men att kommunikationskanalerna måste vara tydligare.

*– Själva systemet för att skicka in ansökan var lite klumpigt. Informationen från projektteamet har rörande processen var lätt att förstå och avspeglade väl hur det senare förlöpte.*

Vem är ansvarig för vad? Flera lärare upplevde en otydlighet i kommunikationen kring hur man skulle skicka in sin ansökan, men konstaterar samtidigt att de ofta fått snabba svar och att det varit ett tillåtande klimat. De önskar dock ett bättre stöd när det gäller det praktiska ansökningsförfarandet. Några lärare lyfte idén om att göra en instruktionsfilm.

#### **Rekommendationer**

- Förtydliga vad som avses med åtta sidor text. Många är vana att få en begränsning på antalet tecken eller antalet ord.
- Förtydliga ytterligare vad som ingår i "de åtta sidorna text" och vad som ligger utanför dessa. Ska det finnas en framsida? Räknas innehållsförteckningen och referenserna med, eller ligger de utanför begränsningen om åtta sidor?
- Var tydliga med vad som händer (t ex om texten kapas) om man överskrider begränsningen "åtta sidor text" i Varbi.
- Var tydliga med begränsningen av bilagor och vad som gäller med avseende på storlek, antal sidor mm.
- Gör gärna en instruktionsfilm för hur man fyller i sin ansökan och bifogar dokument i Varbi.

- Se till att Varbi skickar en bekräftelse på att systemet mottagit ansökan.
- Anpassa ansökningsformuläret så att lärarna slipper göra krumbukter för att komma förbi konstiga krav i Varbi.

I projektet har lärarna uppmanats att dokumentera sin undervisningserfarenhet på detaljnivå – eller åtminstone har lärarna uppfattat instruktionerna så. På lärosätet finns det inte någon systematisk dokumentation av vilka kurser en lärare varit inblandad i, som lärarna kan använda sig av. Mycket tid har ägnats åt att rekonstruera och leta efter gammal dokumentation och flera lärare har känt en stor frustration över detta. Hur detaljerad måste dokumentationen vara när läraren ska visa på att hen har använt sig av olika undervisningsformer, när det i kriterierna inte finns någon exakt gräns att leva upp till? I slutänden lämnas bedömningen till den pedagogiskt sakkunniges erfarenhet och fingertoppskänsla om detta inte förtydligas.

#### **Rekommendationer**

- Titta över kraven på dokumentationen när det gäller lärarnas undervisningserfarenheter. På vilken detaljnivå är det viktigt att veta vad läraren har för erfarenheter? Vad är det som är viktigt att få veta och hur kan Mittuniversitetet hjälpa lärarna med dokumentationen i detta fall?
- Under dokumentationsprocessen av har pilotlärarna blivit uppmärksamma på att de saknar intyg från internutbildningarna på Mittuniversitetet. Lärosätet bör se över sina rutiner för detta.

## 7.1 Studentmedverkan i beslutsprocessen

Studenterna har varit med från början i utvecklingen av det pedagogiska meriteringssystemet. Det utvecklade systemet har passerat genom kårstyrelsen som ser det som mycket positivt och ett sätt att höja statusen på lärarrollen, då de önskar sig professionella och pedagogiska lärare. För detta anser de att det krävs en höjd status med avseende på undervisning och utbildning med hög kvalitet. Studenterna hoppas att genom att uppmuntra och uppmärksamma pedagogiskt skickliga lärare, kommer de att få skickligare lärare över tid. De önskar en märkbar höjning av undervisningskvaliteten och därmed även en högre status för utbildningarna och universitetets status.

En studentrepresentant har varit delaktig framtagandet av meriteringsmodellen, bidragit med synpunkter kontinuerligt i utskottets möten under piloten samt deltagit i intervjuerna. Frågan är hur mycket studenterna kunnat påverka utfallet när det gäller vilka lärare som blivit meriterade eller inte? I nuvarande meriteringssystem finns implicita krav på att kursvärderingar och/eller kursanalyser finns med i portföljen.

Detta kan vara ett sätt att säkra lärarens pedagogiska skicklighet, men det borde kanske inte vara det enda?

Det har genom den korta svenska pedagogiska meriteringshistorien vid några tillfällen slunkit igenom lärare som i teorin uppfyller alla kriterier för meriterad eller till och med excellent lärare, men som av studenterna inte alls har uppfattats så. Lärarna har dokumenterade teoretiska kunskaper och kan resonera kring sina praktiska erfarenheter av utbildning, samt visar hur de utvecklar sin undervisning på ett medvetet och reflekterat sätt. Ändå har det sedan visat sig att det varit katastrof när någon öppnat dörren in till undervisningssalen. Detta är ett stort misslyckande för det pedagogiska meriteringssystem där det inträffar. Det är därför särskilt viktigt att i ett uppbyggnadsskede av ett pedagogiskt meriteringssystem göra så få "felaktiga" utnämningar som möjligt. Vi har inte råd att peka ut meriterade eller excellenta lärare som inte lever upp till detta i studenternas ögon. I så fall tappar meriteringen totalt sitt värde. Vi måste meritera lärare som även av sina studenter upplevs som pedagogiskt skickliga. Studenterna på Mittuniversitetet behöver få större inflytande i meriteringsprocessen än vad de har idag. Hittills har de haft en tämligen osynlig roll. Det skulle höja kvaliteten på det pedagogiska meriteringssystemet om studenterna får vara med och utveckla hur vi kan säkerställa att lärarna fungerar i klassrummet.

Idag finns det en risk att studentrösterna är på väg ut till förmån för vetenskapliga publikationer inom ämnet högskolepedagogik när lärare ska meritera sig pedagogiskt. Det finns en nationell tendens till att premiera vetenskapligheten i högskolepedagogiken i stället för att premiera pedagogiskt skickliga lärare. Detta tyder på en ängslighet, där akademien legitimerar den pedagogiska skickligheten med det vi behärskar – vetenskaplig skicklighet. Det är inte lite vi kräver av våra meriterade och excellenta lärare. De ska inte bara vara pedagogiskt skickliga, de ska också beforska det högskolepedagogiska området och publicera sig. Det krävs alltså inte att de utbildar/forskar inom sitt eget undervisningsämne, utan de ska även beforska ett helt annat ämne – högskolepedagogik. Detta kräver vi inte ens av de personer som meriterar sig vetenskapligt. I ängsligheten vrider vi utvecklingen mot det kända vetenskapliga förfarandet och vrider oss bort från det så viktiga praxisnära arbetet som bedrivs genom lärarnas undervisning. Vi måste gå ut i klassrummen, för det är där den pedagogiska skickligheten *ska märkas*. Här borde studenterna i utskottet kunna bidra. Det är viktigt att hänsyn inte bara tas till den skriftliga dokumentationen, utan även till den praktiska verkligheten som studenterna upplever.

#### **Idé – Ökat studentinflytande genom besök i undervisningssalen**

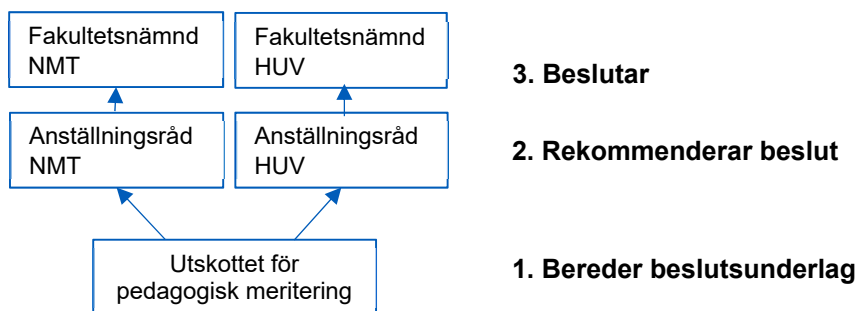
Mittuniversitetet skulle kunna satsa på att studenterna auskulterar hos de ansökande lärarna, som ett komplement till ansökningshandlingarna. Studentrepresentanter



skulle kunna besöka läraren i en vanlig undervisningssituation– titta, lyssna och bedöma och prata med studenterna på plats efter lektionen. Kanske bör studenterna till och med göra flera besök, anmälda eller oanmälda eller kanske en kombination av anmälda och oanmälda besök? Studentrepresentanterna kan tillsammans med utskottet förbereda sig genom att ha några frågor med sig utifrån lärarens pedagogiska portfölj. På så sätt blir det inte bara utskottets bedömning, utan i allra högsta grad även studenternas. Besöken dokumenteras skriftligt av studenterna på ett sätt som sedan kan användas vid bedömningen av lärarens pedagogiska skicklighet. Bedömningen av läraren blir situationsbunden, men studenterna i kursen kan bidra med en helhetsbild av lärarens undervisning – inte bara den som bedrivits för dagen. På detta sätt blir studenterna aktiva och deras röster blir hörda när vi utnämner meriterade eller excellenta lärare.

## 7.2 Hantering av ansökningar i anställningsrådet

Anställningsrådet är det beredande organ som handhar alla anställnings- och befordringsärenden och de utser de sakkunniga i varje ärende. Under pilotprojektet skapades *utskottet för pedagogisk meritering* som stöd för anställningsrådets hantering av de ärenden som inkommit. Utskottet är till skillnad från anställningsråden fakultetsövergripande och fungerar som en länk mellan de båda fakulteterna. Avsikten har varit att förankra det pedagogiska meriteringssystemet och skapa samsyn hos fakulteterna. Utskottet har under pilotprojektet berett alla ansökningar i det pedagogiska meriteringssystemet hanteras från början till slut.



Figur 3. Beslutsgången för pedagogisk meritering vid Mittuniversitetet

Anställningsråden har varit representerade i utskottet genom att vissa ledamöter från anställningsråden suttit med. Anställningsråden har bidragit med kunskaper och rutiner när det gäller hantering av vanliga anställnings- och befordringsärenden, för att på så sätt bidra till en rimlig och professionell handläggningsordning av ärendena även i det pedagogiska meriteringssystemet. Ambitionen har varit att det pedagogiska meriteringssystemet ska behandlas på samma sätt som vid en befordringsansökan

eller en docentansökan. Den enda avvikelser i hanteringen av ärendena under pilotprojektet har varit att anställningsrådet fått hjälp med att utse sakkunniga av utskottet.

*– Anställningsutskottet utser sakkunniga. Sedan går det till anställningsrådet som bara ska besluta det som redan är typ bestämt. Det blir tårta på tårta. Vad skulle anställningsrådet kunna sätta emot?*

Under pilotprojektet har anställningsrådet egentligen bara formellt beslutat de av utskottet redan föreslagna sakkunniga och detta har blivit ifrågasatt av anställningsrådet. Relationen mellan anställningsråden och utskottet för pedagogisk meritering under pilotprojektet har inte varit tydlig för alla inblandade. Jag har uppfattat att utskottet skapats dels för att avlasta anställningsrådet, dels för att utveckla rutiner för det pedagogiska meriteringssystemet som efter pilotprojektet kan användas i anställningsrådet. Frågan är om utskottet ska vara kvar?

Anställningsrådet har sedan tidigare inte specialkunskaper om pedagogisk meritering och bedömning av pedagogisk skicklighet. Rådet skulle i längden kunna vinna på att få hantera även det pedagogiska meriteringssystemet, eftersom det skulle kunna öka kunskapen om hur man bedömer pedagogisk skicklighet. De skulle få fördjupade kunskaper om hur de ska hantera och bedöma pedagogisk skicklighet, en kunskap som sedan skulle spilla över på reguljära anställnings- och befordringsärenden. Om man i anställningsrådet lär sig hur man kan bedöma pedagogisk skicklighet, då kan rådet också börja efterfråga relevant bedömningsunderlag och ställa rätt frågor vid andra typer av anställningar och befordringsärenden. Detta skulle i framtiden kunna ge mer nyanserade bedömningar vid till exempel anställningar av nya lärare. Uppdraget att säkerställa att bedömningen av den pedagogiska skickligheten sker med samma omsorg som den vetenskapliga (Högskoleförordningen, kap.4) finns redan idag, oavsett om man inrättar en pedagogisk meriteringsväg eller ej. Jag vill hävda att *det är samma pedagogiska skicklighet* vi pratar om, vilket inte alla jag intervjuat är övertygade om.

I det pedagogiska meriteringssystemet finns en medveten tanke bakom ansökningsförfarandet som liknar det förfarande som sker för vetenskaplig meritering. Detta kan styrka legitimiteten och det underlättar för administrationen. Samtidigt finns det en risk att man förlorar sig i det vetenskapliga tänket och tappar den pedagogiska skicklighetens själ. Kanske borde Mittuniversitetet fortsätta köra helt olika spår för att hålla isär de båda? Samtidigt finns risken att den pedagogiska skickligheten tappar status om man inte behandlar den på samma sätt och att man inte ser nödvändigheten i *både* pedagogisk *och* vetenskaplig skicklighet. Initialt kan det därför bra att köra processerna så lika som möjligt.

### 7.2.1 Behövs utskottet för pedagogisk meritering?

Beroende på hur Mittuniversitetet väljer att fortsätta arbeta med det pedagogiska meriteringssystemet kan det finnas skäl till att både behålla utskottet och att ta bort utskottet för pedagogisk meritering. Jag ser två alternativ:

1. På sikt avskaffa utskottet och låt anställningsråden hantera det pedagogiska meriteringssystemet precis som de hanterar alla andra anställnings- och befordringsärenden.
2. Behåll utskottet för att skapa en stabil plattform för samsyn och utveckling av det pedagogiska meriteringssystemet. Utskottet bör då kunna få ett större beredande uppdrag. I framtiden skulle utskottet kunna kvalitetsgranska och godkänna inkomna ansökningshandlingar samt tillsammans med studenterna bereda ärendena genom att besöka de ansökande lärarna ute i klassrummen, se även kapitel 6.1. Ska de pedagogiskt sakkunniga även i fortsättningen hämtas från den nationella listan, bör anställningsråden samtidigt kunna få tillbaka uppgiften att själva utse sakkunniga.

#### Rekommendationer

- Det bör finnas en dokumenterad process som beskriver hur de pedagogiskt sakkunniga ska rekryteras.
- Se över den roll som utskottet för pedagogisk meritering har.

#### Idé

I pilotprojektet och det pedagogiska meriteringssystemet får lärarna stöd för att skriva sin ansökan och dokumentera sin pedagogiska skicklighet i en pedagogisk portfölj. Detta är ett stöd som uppfattats som oerhört värdefullt av lärarna själva. Motsvarande stöd ges traditionellt inte till lärare som ansöker om till exempel lektorat och docentur. Mittuniversitetet skulle kunna utveckla ett stöd med workshops och kollegial granskning även vid "vanliga" befordringsärenden, för att få gladare och säkrare lärare samt bättre ansökningshandlingar!

### 7.3 Val av pedagogiskt sakkunniga

Mittuniversitetet har valt att anlita två externa pedagogiskt sakkunniga till varje ansökan som ska bedömas. De sakkunniga har först och främst hämtats från den nationella lista med pedagogiskt sakkunniga som genomgått en sakkunnigkurs (Katarina Winka, Umeå universitet, administrerar listan).

Mittuniversitetet matchar lärarnas ansökningar med sakkunniga från samma ämnesområde. Det har redan i pilotprojektet varit svårt att hitta sakkunniga inom alla

ämnesområden. Utskottet har resonerat om huruvida de sakkunniga ska ha en ämneskoppling eller ej och kommit fram till att det ska vara pedagogiskt sakkunniga från samma ämne som den ansökande läraren. Jag anser att det är viktigt att Mittuniversitetet kan motivera varför man väljer sakkunniga med eller utan ämneskoppling. Finns det något i kriterierna som kräver en specifik ämneskunskap? Om inte, bör lärosätet kanske ompröva sitt beslut? Den lista med ca 150 pedagogiskt sakkunniga räcker troligen inte till nu när de pedagogiska meriteringssystemen är på frammarsch i Sverige. Det kommer troligen bli svårt att hitta pedagogiskt sakkunniga inom alla ämnesområden, beroende på hur snävt man gör ämnesavgränsningen.

Olika lärosäten hanterar ämneskopplingen hos de pedagogiskt sakkunniga på olika sätt. Flera lärosäten har avstått från ämneskopplingen och mina egna erfarenheter är att med väl formulerade bedömningskriterier fungerar det alldeles utmärkt med pedagogiskt sakkunniga från helt andra ämnesområden än det som den ansökande läraren själv kommer ifrån (Ryegård m. fl., 2010).

#### **Rekommendation**

- Mittuniversitetet bör ha en plan för hur man ska rekrytera pedagogiskt sakkunniga i framtiden. I synnerhet om lärosätet vidhåller att de pedagogiskt sakkunniga måste komma från specifika ämnen/ämnesområden.

#### **Idé**

Vid nästa ansökningsomgång kan Mittuniversitetet anlita pedagogiskt sakkunniga utan ämneskoppling och göra en utvärdering av hur detta fungerat. Detta för att i framtiden kunna argumentera för sitt val av pedagogiskt sakkunniga.

## **7.4 Intervjuer**

I pilotprojektet genomfördes lärarintervjuer innan utskottet och anställningsråden rekommenderade fakultetsnämnderna om utnämning och innan det gick till beslut. Syftet med intervjuerna har varit lite otydligt för både utskott och lärare. Jag vill uppmärksamma att intervjuerna kan användas för att reda ut eventuella brister och/eller otydligheter i den pedagogiska portföljen. Bristande dokumentation kan dessutom resultera i att utskottet får möjlighet att begära in kompletterande handlingar. Om en lärare ändå inte når upp till kriterierna kan fakultetsnämnden i stället skriva ett väl underbyggt beslut, som tar hänsyn till både sakkunnigutlåtandena och det som framkommer under intervjun.

Vid utvärderingen har det framkommit att beskedet om huruvida lärarna har blivit meriterade lärare eller ej har fungerat lika vid de två fakulteterna. Det är olyckligt när beskedet kommer vid olika tidpunkter, då det skapar förväntningar men också en oro

kring besluten. Det är inte nödvändigt, men skulle skapa ett annat lugn om lärarna får meddelandet vid samma tidpunkt. Under pilotprojektet har flera frågor dykt upp efter att den ena fakulteten lämnat ut sina beslut men inte den andra. Med tydlig information skonar man såväl administration och högskolepedagogisk enhet från extra arbetstid.

#### Rekommendationer

- Båda fakulteterna bör meddela sina lärare samtidigt, huruvida de blivit meriterade, excellenta eller fått avslag (om detta inte meddelats tidigare).
- Läger intervjuerna före besluten om att en lärare blir meriterad eller excellent. På så sätt kan eventuella brister och/eller otydigheter i den pedagogiska portföljen redas ut vid intervjutillfället och beslutsunderlaget blir mer komplett.

### 7.5 Pedagogisk meriteringsväg eller pedagogisk karriärväg?

I både dokument och under intervjuer används både *pedagogisk meriteringsväg* och *pedagogisk karriärväg* i en oreflekterad blandning. I Sverige kan man se att de senaste tio årens utveckling av pedagogiska karriärvägar ofta blivit kallade för meriteringsvägar eller meriteringssystem. Jag har själv varit med i olika diskussioner huruvida det som Mittuniversitetet och många andra svenska lärosäten nu utvecklat är en karriärväg eller ej. Valet av att använda ordet "meriteringsväg" eller "meriteringssystem" tycks inte vara lika provocerande som att kalla det för "karriärväg" och det kan vara en av anledningarna till att man valt just denna benämning. För mig signalerar dock uttrycken olika saker. Personligen anser jag att det åtminstone i förlängningen borde utvecklas till och accepteras som just en karriärväg, det vill säga att läraren avancerar på sin arbetsplats och får mer lön och ett utvidgat ansvar.

Är valet att använda ordet *meriteringsväg* eller *meriteringssystem* ett medvetet sätt att tala om att meriterade och excellenta lärare "visat sig äga kompetens för viss befattning" (som de redan sitter på eftersom de anställts...) och inte kan förvänta sig någon karriär? Genom att medvetet benämna det nuvarande pedagogiska meriteringssystemet för karriärväg skulle Mittuniversitetet kunna synliggöra ambitionen att pedagogisk skicklighet i framtiden ska kunna leda till flera olika och mer specialiserade arbetsuppgifter.

– *Man måste synliggöra att det verkligen är en karriärväg! Det är för luddigt just nu.*

Många som på olika sätt varit inblandade i projektet talar om att det pedagogiska meriteringssystemet är den enda "karriärvägen" för adjunkter. Umeå universitets meriteringssystem är avsett för alla lärarkategorier och jag utgår ifrån att det är tänkt

att fungera så på Mittuniversitetet också. Det är därför viktigt *hur* man kommunicerar möjligheten att bli meriterad eller excellent lärare. Var noga med att det blir ett pedagogiskt meriteringssystem (eller ännu hellre en karriärväg) för alla lärare på universitetet.

#### **Rekommendationer**

- Mittuniversitetet bör ta ställning till hur möjligheterna att bli meriterad eller excellent lärare ska kommuniceras. Är det ett meriteringssystem eller är det en karriärväg? Jag menar att detta är ett viktigt vägval. Önskvärt är att Mittuniversitetet även är konsekventa i sin skriftliga och muntliga kommunikation kring detta.
- Var noga med hur Mittuniversitetet kommunicerar det pedagogiska meriteringssystemet, så att det inte uppfattas som en "karriärväg bara för adjunkter". Utveckla strategier för hur ni ska nå och *attrahera alla lärarkategorier*.

## 7.6 Kriterier och portfölj för strategisk pedagogisk utveckling

Mittuniversitetet har valt att inte "uppfinna hjulet" igen, utan har gjort ett högst medvetet och genomlyst val, då man nu tillämpar Umeå universitets bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet med endast någon liten bearbetning. Arbetsgruppen har gjort en nationell genomgång av alla tillgängliga kriterier och har utifrån Mittuniversitetets behov valt modell och kriterier. En fördel med Umeås meriteringssystem är att det är väl etablerat och utvärderat (vilket många andra lärosäten ännu inte hunnit med eftersom deras meriteringssystem är så nya), en annan är vissa likheter mellan lärosätena

Det finns stora fördelar med att Mittuniversitetet valt att anamma ett redan utvecklat och testat meriteringssystem från Umeå universitet. Detta gynnar i slutänden en nationell utveckling mot ett mer gemensamt meriteringssystem. Fördelen är också att det innebär samma sak att vara Meriterad eller Excellent lärare på Mittuniversitetet, på Umeå universitet eller något annat svenskt lärosäte. Samtidigt har man vunnit mycket tid, som kan användas för annan typ av utvecklingsarbete. Nackdelen är kanske att man inte har samma djupa förståelse för hur och varför det pedagogiska meriteringssystemet är utformat som det är, på grund av att man "hoppat över" en del av själva utvecklings- och förankringsprocessen.

Det Mittuniversitetet eventuellt går miste om genom att använda redan utvecklade kriterier är möjligheten att bedriva strategisk pedagogisk utveckling genom att universitetet själv formulerar sina kriterier. Idag finns det en nationell konsensus kring vad som definierar en meriterad eller en excellent lärare. Även om olika lärosäten uttrycker sina kriterier på lite olika sätt är innebörden den samma. Få eller

kanske inget lärosäte har tydligt uttryckt en pedagogisk viljeinriktning genom att använda kriterier för att medvetet styra lärarnas utveckling. Här ser jag stora utvecklingsmöjligheter, där ett lärosäte på ett högst medvetet och reflekterat sätt skulle kunna driva ett lärosätes pedagogiska utveckling. Det skulle till exempel kunna handla om hur utbildningar ska utvecklas i digitaliseringens anda eller om hur man medvetet gör sina utbildningar tillgängliga för alla typer av studenter. Kriterierna och den pedagogiska portföljmodellen skulle kunna användas på ett mycket mer strategiskt sätt än vad som görs idag. De pedagogiska meriteringssystemen är underskattade verktyg för att driva en högskolepedagogisk utveckling i en önskad riktning och jag välkomnar sådana framtida initiativ.

## 8 Otestade processer i pilotprojektet

Under pilotprojektet har Mittuniversitetet bara prövat lärare mot kriterierna på den meriterade nivån. Av egen erfarenhet vet jag att det kan hända massor när lärare i samma bedömningsomgångar hamnar på olika nivåer. Dessa reaktioner och andra viktiga händelser har man därför inte stött på under detta projekt.

### 8.1 Beslut om avslag eller bifall på ansökan

Jag har uppfattat att Mittuniversitetet vid vanliga anställnings- och befordringsärenden kräver två positiva sakkunnigutlåtanden för att ge bifall.

#### Beslutsutfall beroende på sakkunnigutlåtandena

Två positiva sakkunnigutlåtanden	Bifall
Ett positivt och ett negativt sakkunnigutlåtande	Avslag
Två negativa sakkunnigutlåtanden	Avslag

Tabell 2: Viktning av sakkunnigutlåtanden

Man skulle kunna resonera annorlunda när det gäller bedömningen av den pedagogiska portföljen, eftersom den är "ogranskad" när den skickas in för bedömning. Den pedagogiskt sakkunnige fungerar som en "reviewer" och skulle med rätt kommentarer kunna utveckla lärarens förmåga att beskriva sin skicklighet på genom att både bedöma men också ge utvecklingsförslag på portföljen.

#### 8.1.1 Vad händer vid ett avslag?

Det står i Rapport 2 (Eriksson m.fl., 2017) att en lärare som efter sakkunnigutlåtandena riskerar ett avslag på sin ansökan ska få en möjlighet att dra tillbaka sin ansökan. Det finns dock andra tänkta utfall som man inte synliggjort hur de ska hanteras.

Om en lärare har fått avslag, hur snabbt kan läraren lämna in sin portfölj för bedömning igen? Det finns många goda skäl till att förtydliga hur lång tid det måste

gå mellan olika ansökningsomgångar. För det första kan det förhindra att ansökningar studsar in och ut ansökningsomgång efter ansökningsomgång. För det andra måste läraren få tid att både utveckla dokumentationen och kanske ytterligare utvecklas pedagogiskt.

En situation som inte uppkommit i detta pilotprojekt är om en lärare vill överklaga ett avslag på ansökan. Vanliga anställningar går att överklaga, men denna typ av meritering är ännu inte reglerad nationellt. Hur ställer sig Mittuniversitetet till möjligheten att överklaga denna typ av beslut?

#### **Rekommendationer**

- Förtydliga om läraren kan överklaga beslutet eller ej. Om beslutet kan överklagas – beskriv processen och synliggör den på samma ställe som övrig information om den pedagogiska meriteringsvägen finns.
- Vid avslag på en ansökan - låt det gå minst 12 månader innan läraren kan ansöka på nytt. Detta för att läraren ska hinna bearbeta den pedagogiska portföljen och eventuellt även kunna påvisa en pedagogisk utveckling.

## **8.2 Dubbla ansökningar – varför då?**

Mittuniversitetet har valt att följa Umeå universitets meriteringsystem, där en lärare först måste ansöka om att bli meriterad för att sedan i ett andra steg kunna ansöka om att bli excellent lärare.

Från början hade en lärare på Umeå universitet möjligheten att ansöka om att bli inplacerad i det pedagogiska meriteringsystemet. Detta innebar att om läraren uppfyllde kraven på meriterad nivå, då testade man lärare även på excellent nivå vid samma tillfälle. Läraren kunde då bli excellent lärare redan vid första ansökningsomgången. Ett skäl till att Umeå universitet valt att ändra på detta är att många lärare blev besvikna på att de inte genast uppnådde den högsta nivån (excellent lärare) och den meriterade nivån uppfattades som ett misslyckande. Genom att tvinga lärarna att genomgå först nivån meriterad lärare, får nivån åtminstone någon form av värde, då den är ett nödvändigt steg för att uppnå skicklighetsnivån excellent lärare. Kanske finns det utrymme att utveckla och förtydliga den meriterade nivån, så att den faktiskt har ett egenvärde och blir något att sträva efter?

Att bli sakkunnigbedömd av två pedagogiskt sakkunniga i två olika omgångar har förstås också sina poänger. Genom feedback på portföljinhållet får lärarna möjlighet att både utveckla sin dokumentation av pedagogisk skicklighet och input på hur de kan fortsätta utveckla sin undervisning. Samtidigt är det dyrt att göra dubbla sakkunnigbedömningar om läraren redan från början uppfyller kriterierna även på Excellent nivå.



Det är viktigt att Mittuniversitetet gör ett medvetet val här och inte bara härmar ett befintligt system. Resultatet av valet blir kanske detsamma, men då finns det en större medvetenhet om varför systemet ser ut som det gör.

#### **Rekommendation**

- Mittuniversitetet bör utveckla och förtydliga vad som händer när en lärare når skicklighetsnivån meriterad lärare. Vad är värdet med att bli meriterad lärare, förutom löneförhöjningen? Hur tar lärarens pedagogiska skicklighet tillvara i organisationen och vilken möjlighet till ytterligare kompetensutveckling kommer att finnas?
- Fundera över hur Mittuniversitetet vill att det pedagogiska meriteringssystemet ska fungera i längden. Vilka för- och nackdelar finns det med att lärarna tvingas ta ett steg i taget i meriteringssystemet?

## **9 Vad händer sedan?**

*– Jag gjorde det här och nu är jag meriterad. Vad händer sen då?*

Nu har Mittuniversitetet provat ett pedagogiskt meriteringssystem i skarpt läge. Men vad händer sedan undrar pilotlärarna som varit med i projektet?

Lärarna har många funderingar kring vad som händer efter en eventuell utnämning till meriterad lärare. Kommer de att märkas i organisationen att de blivit meriterade? Kommer de att märka det på individnivå?

*– Vad är belöningen?*

*– Om man blir meriterad/excellent vad händer då? Pengarna är inte tillräckligt!*

Lärarna själva vill märka en förändring, inte bara i lönekuvertet utan även när det gäller arbetsuppgifter och uppdrag. De vill veta hur lärosätet kommer att använda gruppen meriterade lärare i fortsättningen. Det är viktigt för synen på meriterade lärare i organisationen, till exempel om de kommer att anlitas till nya uppdrag på grund av sin kompetens. Detta kommer i så fall att skicka en tydlig signal till kollegiet - att meriteringen innebär mer än bara pengar.

Flera lärare uttryckte önskemål om att få ingå i lokala och nationella nätverk, att de vill få möjligheter att åka på högskolepedagogiska konferenser eller få medel för samverkan och utveckling av sina utbildningar.

*– Vi behöver bygga upp ett didaktiskt stöd för lärare som vill utveckla sin undervisning.*

De vill bedriva långsiktig strategisk pedagogisk utveckling, inte bara släcka bränder. Denna typ av uppdrag är en minst lika stor drivkraft som själva lönepåslaget.

Pilotlärarna uttryckte idéer där de kan tänkas bilda en grupp som skulle kunna nyttjas som en resurs för övriga lärare. Några sådana tankar och idéer från lärosätets sida har lärarna dock inte uppfattat finns ännu. Lärarna vill gärna nå ledningsnivån för att diskutera verksamheten på golvet. Alla dessa tankar och idéer visar på hur viktigt det är att det finns en planering för vad den pedagogiska meriteringen ska innebära.

Det finns en hel del farhågor bland pilotlärarna och deras kollegor. De är rädda för att den pedagogiska meriteringen kommer att innebära mer arbete utan ersättning. De är absolut beredda att satsa tid på att driva pedagogisk utveckling, men ser en risk att tacken bara blir ännu tyngre arbete. Lärarna är också rädda för att meriterade/excellenta lärare blir en slags "slask-meritering" för de som inte anses komma fram den vetenskapliga vägen. De vill kunna vara stolta över sin pedagogiska meritering och de hoppas att lärosätet ser och värdesätter deras skicklighet genom att erbjuda delaktighet på olika organisatoriska nivåer.

*– Får vi vara med och forma fortsättningen?*

Det finns många tankar och funderingar om vad som händer efter att en lärare blivit meriterad och i framtiden kanske även excellent lärare. Här har Mittuniversitetet ett stort ansvar att fundera på vad lärosätet vill med dessa lärare. Hur kan man ta vara på deras kompetenser till vara på bästa sätt? Det gäller samtidigt att inte falla i fällan, så att de meriterade lärarna tas bort från undervisningen och ges helt nya arbetsuppgifter som i värsta fall inte alls speglar deras skicklighet som lärare.

#### **Rekommendation**

- Mittuniversitetet bör titta igenom sin organisation för att se var de pedagogiskt skickliga lärarna kan göra bäst nytta i utvecklingen av lärosätets utbildningar.

#### **Idé**

Ekonomiska incitament: Alla avdelningar borde avsätta en viss tid till de lärare som blir pedagogiskt meriterade (inte kompetensutvecklingstid). Denna tid kan sedan utnyttjas för pedagogiskt utvecklingsarbete, samverkan, konferenser, mentorskap, nämndarbete mm.

## **10 Sammanfattning**

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att det är ett mycket välskött pilotprojekt, där alla de personer jag intervjuat eller på annat sätt varit i kontakt med, har haft en god eller mycket god kunskap om själva projektet. Alla har varit engagerade och intresserade av att verkligen vara med och utveckla det pedagogiska meriteringssystemet. Både pilotlärare, pedagogiska utvecklare, representanter från

anställningsråd, utskott och administration har varit väl medvetna om att det varit ett pilotprojekt och de har därför accepterat att svaren inte alltid funnits färdiga att leverera. De har alla arbetat för att stötta och stödja alla inblandade.

I projektet har 8 av 10 lärare lämnat in sina pedagogiska portföljer för bedömning. Resultatet blev att alla lärare blev meriterade! Detta måste anses vara ett gott betyg till hela dokumentationsprocessen och det stöd som lärarna fått under projektet.

Stödet till lärarna har fungerat såväl administrativt som pedagogiskt. Det finns naturligtvis en del att fila på, som i hur man på bästa sätt sammanställer en pedagogisk portfölj. Mittuniversitetet har slagit an en sträng som visar en stor vilja att utveckla sitt sätt att dokumentera pedagogiska meriter på i allmänhet och sitt pedagogiska meriteringssystem i synnerhet.

Utskott, anställningsrådsråd, nämnder och den högskolepedagogiska enheten har hjälpts åt så att lärarna i pilotomgången känt att ansökningsförfarandet trots lite barnsjukdomar i Varbi fungerade både administrativt och kommunikativt.

Pilotlärarna och andra involverade har visat att de är delägare i utvecklingsprocessen av det pedagogiska meriteringssystemet. De flesta lärare vill nu fortsätta att ansöka till nästa meriteringsnivå, men känner inte att de fått med sig sina kollegor på tåget ännu. Här har Mittuniversitetet ett stort och svårt uppdrag- nämligen att förankra och etablera det pedagogiska meriteringssystemet. Det kommer att ta tid – men det är värt det!

## 10.1 Några ord på vägen!

- Lärarna som deltagit i pilotprojektet önskar intyg på att de deltagit i projektet och hur mycket tid de lagt ner – det är en pedagogisk merit! ☺
- Uppmana lärarna att spara en gammal version när de reviderar sina portföljer. På detta sätt kan de följa sin egen pedagogiska utveckling och de riskerar inte att viktiga pusselbitar försvinner på vägen.
- De deltagande pilotlärarna funderar på om de måste skriva om sina portföljer inför en eventuell ansökan om att bli excellent lärare. Jag misstänker att de måste arbeta om portföljen, för de har ju inte skrivit och dokumenterat mot kriterierna på excellent nivå utan bara på den meriterade nivån. Samtidigt kanske det finns de lärare som med sin pedagogiska portfölj kan visa att de redan nu skulle kunna uppfylla kriterierna även på excellent nivå. Detta är en viktig fråga att fånga upp och reda ut tillsammans med pilotlärarna.
- Ett nationellt nätverk för pedagogiskt meriterade/excellent lärare efterfrågas!

## Referenser

- Eriksson, M., Grandien, C., Floden, L., & Strzelecka, E. (2016). Pedagogisk meritering vid Mittuniversitetet Rapport 1 Omvärldsbevakning (Dnr Mittuniversitetet 2017/431). Sundsvall och Östersund: Mittuniversitetet.
- Eriksson, M., Grandien, C., Floden, L., & Strzelecka, E. (2017). Pedagogisk meritering vid Mittuniversitetet Rapport 2 Förslag på pedagogiskt meriteringssystem. En utredning för utbildningsstrategins processområde Miljöer för lärande, teknikstöd och pedagogisk utveckling-med tillägg/justeringar efter remissvar (Dnr Mittuniversitetet 2017/431). Sundsvall och Östersund: Mittuniversitetet.
- Mittuniversitetet (2018). Pedagogisk meritering. Hämtad 2019-01-03 från <https://medarbetarportalen.miun.se/larare/pedagogisk-meritering/>.
- Ryegård, Å. (2006). *Att skriva en pedagogisk meritportfölj*. Västerås: Mälardalens högskola.
- Ryegård, Å. (2008). *En ny karriärväg för högskolans lärare* Projektrapport. Västerås: Mälardalens högskola.
- Ryegård, Å. (2013). *Inventering av pedagogiska karriärvägar på Sveriges högskolor och universitet*. (PIL-rapport 2013:04). Göteborg: Göteborgs universitet, Pedagogisk utveckling och interaktivt lärande (PIL).
- SOU 1990:90. *Pedagogiska meriter i högskolan: Förslag till riktlinjer och rekommendationer*. Stockholm: Allmänna Förlaget.
- SUHF (2016). *Rekommendationer om mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning samt ömsesidigt erkännande, REK 2016:1*. Stockholm: Sveriges universitets- och högskoleförbund.
- Winka, K. & Ryegård, Å. (2013). *Pedagogisk portfölj – för karriär och utveckling*. Lund: Studentlitteratur

## Bilaga 1: Schema för intervjuer vid utvärdering 11-12 juni 2018

Namn	Roll	11 juni	Lokal
Helen Asklund	Pedagogisk utvecklare UNT/Utbildningsstrategin	9.00	Entré hus G
Louise Malmgren	Handläggare Pedagogiska utskottet	10.00-10.30	G2209
Helen Asklund	Pedagogisk utvecklare UNT/Utbildningsstrategin	10.45-11.45	G2209
Laura Brander	Pedagogisk utvecklare UNT/Utbildningsstrategin	10.45-11.45	G2209
Christina Grandien	Medlem i arbetsgruppen/ suppleant Pedagogiska utskottet	13.00-14.00	Skype
Ella Strzelecka	Medlem i arbetsgruppen	13.00-14.00	Skype
Lena Boström	Ledamot Pedagogiska utskottet	15.00-15.30	Skype
Mikael Nordenmark	Suppleant Pedagogiska utskottet	15.00-15.30	Skype
Eva Dannetun	Ordf Pedagogiska utskottet /prorektor	15.30-16.00	Skype
Namn	Roll	12 juni	Lokal
Lotta Flodén	Medlem i arbetsgruppen/ ledamot Pedagogiska utskottet	8.00-9.00	G2209
Kristen Snyder	Intern pedagogisk sakkunnig Pedagogiska utskottet	9.00-9.30	G2209
Gunilla Egonsson	Pilotdeltagare	10.00-12.00	A305
Rosemarie Ankre	Pilotdeltagare	10.00-12.00	A305
Erik Öberg	Pilotdeltagare	10.00-12.00	A305
Åsa Tjulin	Pilotdeltagare	10.00-12.00	A305
Sebastian Bader	Pilotdeltagare	10.00-12.00	AÖ216 (Svl)
Lena Lundberg	Pilotdeltagare	10.00-12.00	AÖ216 (Svl)
Karina Göransson	Pilotdeltagare	10.00-12.00	AÖ216 (Svl)
Linus Theorell	Representant för studentkåren Pedagogiska utskottet	13-13.30	Ljushallen hus G
<b>Kan ej delta</b>			
Marcia Håkansson Lindqvist	Pilotdeltagare (Svl)		
Ulf Jennerhag	Pilotdeltagare (Svl)		
Heléne Zetterström Dahlqvist	Pilotdeltagare (Svl)		
Annika Berggren	Handläggare Pedagogiska utskottet		