

PEDAGOGISK MERITERING FÖR LÄRARE VID HÖGSKOLAN KRISTIANSTAD

Leif Karlsson, Högskolan Kristianstad

Inledning

Högskolan Kristianstad har som vision att utbilda Sveriges mest anställningsbara studenter. En målsättning som kräver att studenterna ges möjlighet att utveckla ett självständigt kunskapssökande, ett reflekterande och kritiskt förhållningssätt samt beredskap att möta förändringar i arbetslivet. En student utbildad i Kristianstad skall vara utvecklingsorienterad, vilket borgar för anställningsbarhet inte bara i dag utan även i framtiden. Hög undervisningskvalitet och pedagogiskt skickliga lärare är nödvändiga förutsättningar för att högskolan ska lyckas med detta. Incitament för att stimulera lärare till att utveckla sin pedagogiska praktik måste ses som väsentligt för att bidra till en förbättrad utbildningskvalitet. Pedagogisk meritering och pedagogisk skicklighet har också under senare år tydligare blivit en del av högskolans agenda och i propositionen ”Den öppna högskolan” (prop. 2001/02:15) betonas att universitet och högskolor bör utveckla former för dokumentation av pedagogiska meriter.

I Högskolan Kristianstads strategidokument (Högskolan Kristianstad, 2009). lyfts också ambitionen fram att genom en pedagogisk karriärmöjlighet belöna pedagogiskt skickliga lärare. Nämnden för läranderesurscentrum (LRC-nämnden) har under 2009 ställt sig bakom ett förslag till pedagogisk karriärstege för Kristianstad högskola. Förslaget har också på olika sätt förankrats i verksamheten. Efter synpunkter från högskolans ledningsgrupp har ytterligare bearbetning gjorts vartefter förslaget, i reviderad form, åter lämnats till ledningsgruppen.

I föreliggande kapitel redovisas nuvarande förslag på pedagogisk karriärstege vid Högskolan Kristianstad, den process genom vilket den tagits fram samt de teoretiska och erfarenhetsmässiga grunder den vilar på. Dessutom belyses specifikt relationen till de former för att belägga, bedöma och belöna pedagogisk skicklighet som funnits vid Lunds tekniska högskolas pedagogiska akademi och som vuxit fram vid Mälardalens högskola samt till NSHU – projektet pedagogisk skicklighet. Kapitlet berör avslutningsvis de förutsättningar som finns för fortsatt arbete; tidsplan, resurser, legitimitet m.m.

Bakgrund

Arbetet med att ta fram pedagogiska karriärmöjligheter för lärare vid Högskolan Kristianstad startade 2006 i och med *Strategi 2012 – från ord till handling*. Där betonades att Högskolan genom forskning, utbildning och flexibilitet skall stimulera studenter och personal till kontinuerlig pedagogisk förnyelse. Bland annat är det tänkt att ske genom att ”underlätta och tydliggöra karriärvägar baserade på pedagogiska meriter” (s. 5)

Dåvarande Styrgruppen för pedagogisk utveckling (SPU) och Utvecklingscentrum för undervisning och lärande (UCUL) hade tillsammans med institutionerna ett gemensamt ansvar för att förverkliga de övergripande målen för det pedagogiska utvecklingsarbetet. Att formulera ett förslag till pedagogisk karriärväg för högskolans lärare sågs som en viktig del i detta arbete. Uppdraget förtydligades mars 2007 då undertecknad av rektor fick i uppdrag att utreda förutsättningarna för att införa pedagogiska karriärmöjligheter för högskolans lärare samt presentera ett förslag. I juni 2007 överlämnades utredningen med bifogat förslag till rektor för vidare bearbetning. I samband med att högskolan genomgick en stor omorganisation blev förslaget liggande för att under 2008 åter aktualiseras, nu i form av ett förslag till den nybildade Läranderesurscentrumnämnden. Utredningen innehöll en övergripande beskrivning av begreppen pedagogisk skicklighet, pedagogisk meritering, pedagogisk meritportfölj samt behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning, dels en presentation av två modeller som för närvarande används inom den svenska högskolan; Lunds tekniska högskolas pedagogiska akademi respektive Mälardalens högskolas pedagogiska karriärstege. Dokumentet avslutas med ett förslag på en pedagogisk karriärstege vid Högskolan Kristianstad.

Förslag på hur meriteringsfrågan kan hanteras vid Högskolan Kristianstad

Genom att delta, och fungera som *kritisk vän*, i Mälardalens högskolas pilotprojekt *pedagogisk karriärstege* samt sakkunnig i bedömningen av lärare som sökt/söker inplacering i Mälardalens högskolas *karriärstege* har jag skaffat mig värdefulla erfarenheter om bedömning av pedagogisk skicklighet och författandet av pedagogisk meritportfölj. Tillsammans med studier av svensk och internationell litteratur inom ämnet bildar de en utgångspunkt för hur meriteringsfrågan hanteras vid högskolan i Kristianstad.

Följande frågor av vikt för hur meriteringsfrågan behandlas vid Högskolan Kristianstad kommer att belysas:

- Meriteringsmodell, akademi eller karriärstege
- Kriterier för pedagogisk skicklighet
- Portföljens upplägg och innehåll
- Förutsättningar för sökande
- Organisatoriska utgångspunkter
- Bedömningsprocessen
- Stöd för skrivande och sökande
- Lärare som blir positivt bedömda, hur belönas de och vad förväntas de bidra med?
- Koppling till övriga högskolors arbete och till NSHU – projektet.

Meriteringsmodell, akademi eller karriärstege

För att få legitimitet för ett pedagogiskt meriteringssystem bör man närma sig ett vetenskapligt förhållningssätt både till form och till innehåll. Kreber (2002) presenterar i form av en taxonomi lärares pedagogiska verksamhet i termer av *Teaching Excellence*, *Teaching Expertise* och *Scholarship of Teaching*. Taxonomin erbjuder en tydlig nivågruppering vad gäller pedagogisk skicklighet och kan mycket

väl fungera som utgångspunkt för en pedagogisk karriärstege och kunna justeras efter det lokala sammanhanget.

Förslaget för Kristianstad är en karriärstege med två nivåer, meriterad och excellent, där den första nivån närmast motsvaras av Krebers *Teaching Expertise* medan den andra nivån motsvaras av Krebers *Scholarship of Teaching*. De lärare som uppnår steg 1 undervisar på ett sätt som stödjer studenternas lärande på ett utmärkt sätt och har dessutom omfattande reflekterade kunskaper hämtade från det högskolepedagogiska kunskapsfältet. *Scholarship of Teaching* bygger på de två föregående nivåerna *Teaching Excellence* och *Teaching Expertise* och innebär att läraren dessutom delar med sig av sina erfarenheter och kunskaper i form av konferensbidrag, artiklar, seminarier etc. Dokumentation och spridning framstår här som viktigt. På denna nivå har läraren ett vetenskapligt förhållningssätt till undervisning innefattande peer review - granskning och feedback och bidrar själv aktivt till kunskapsuppbyggnaden inom det högskolepedagogiska fältet och sitt eget ämnesdidaktiska fält.

Det rekommenderas att man söker till en specifik nivå och att man för att söka till nivå två ska ha uppnått den första nivån. Vi får på så sätt en tydlig karriärstege. I ett initialt skede är det dock naturligt att det finns lärare som uppfyller kraven för bägge nivåerna varför man möjligtvis kan hantera det som en ansökan men till två nivåer.

Kriterier för pedagogisk skicklighet

En stor del av resonemangen i Mälardalens högskolas pilotprojekt har rört sig kring kriterier för pedagogisk skicklighet och hur dessa formuleras inom respektive nivå. En alltför lång lista av kriterier riskerar att bedömningen blir mer detaljfokuserad och "avprickningsmässig" medan ett fåtal och mer öppna kriterier kanske ställer större krav på bedömarens kompetens. Såväl Lunds tekniska högskola som Mälardalens högskola har ett fåtal kriterier men med ganska stora tolkningsmöjligheter (LTH:s Pedagogiska akademi, 2005; Ryegård, 2008). NSHU- projektets syfte är bl. a. att tydliggöra kriterier för pedagogisk skicklighet och förhoppningsvis nå en gemensam tolkningsram.

Det finns goda kriterier för pedagogisk skicklighet (Högskoleutredningen SOU 1992:1; Giertz, 2003; Kreber, 2002) och det antal kriterier som både Lunds tekniska högskola och Mälardalens högskola utgått från är relevant och rimligt. Kriterierna är i båda fallen formulerade med stor öppenhet för att rymma "nödvändiga" och rimliga tolkningar i ett specifikt fall. Det är viktigt att hålla i minnet att pedagogisk skicklighet är en kvalitativ aspekt vars betydelse formuleras inom en akademisk diskurs och inte kan köpas i färdig förpackning.

Förslaget för Kristianstad är ett relativt fåtal kriterier som med nödvändighet måste ge möjlighet till visst tolkningsutrymme. De kriterier som används vid Lunds tekniska högskola utgår ifrån en nivå. En anpassning till två nivåer (utifrån Kreber, 2002) kom i förslaget att se ut enligt följande:

Nivå 1: *Fokus på studenternas lärande*

- 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

En klar utveckling över tid

- Den sökande strävar i sin pedagogiska verksamhet, medvetet och systematiskt, efter att utveckla studenternas lärande och deras förmåga att lära sig lära

Ett forskande förhållningssätt

- Den sökande reflekterar kring sin egen pedagogiska verksamhet med hjälp av högskolepedagogisk teori och ämnesdidaktisk kunskap

Nivå 2 innebär förutom kriterierna i nivå 1 att den sökande även uppfyller följande kriterier:

En klar utveckling över tid

- Den sökande har idéer och planer för fortsatt utvecklingsarbete

Ett forskande förhållningssätt

- 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.

Kriterierna är av mer övergripande karaktär. Efter att skolans ledningsgrupp bett om förtydligande av kriterierna *konkretiserades* och *exemplifierades* därför de ovan beskrivna kriterierna på följande sätt:

Nivå 1

Fokus på studenternas lärande

Det är inte bara det ämnesmässiga innehållet i utbildningen som ska vila på vetenskaplig grund utan det gäller i lika hög grad utformningen av stödet till studenterna. Vid val av t.ex. undervisningsmetod, examination och utvärdering ska läraren ta hänsyn till och tillämpa den forskningsbaserade kunskap som finns om förutsättningarna för att på bästa sätt stödja lärandet hos de studenter hon eller han möter.

Att utgå från ett lärandeperspektiv innebär att läraren i sin planering, sitt genomförande och sin utvärdering av undervisningen i högre grad fokuserar *studenternas arbete med ämnet* än det egna arbetet med ämnet. I fokus står studenternas möte med det som skall läras och lärarens uppgift är att skapa goda förutsättningar för studenterna att arbeta med ämnet utifrån deras egna förutsättningar. Läraren ska ta tillvara studenternas förförståelse och erfarenhet samt deras egen bearbetning av ämneskunskapen.

Den sökande behöver ha kunskap om hur studenter lär, vad som främjar lärande och kritisk reflektion och om förutsättningarna för lärande inom högre utbildning. Hon eller han ska behärska olika undervisningsmetoder, kunna anpassa metoderna efter studenternas behov och strukturera stoffet på ett för studenternas lämpliga sätt.

Fokus på studentens lärande innebär också att läraren arbetar utifrån en medveten pedagogisk grundsyn. Hon eller han är medveten om studenternas förutsättningar för lärandet, t.ex. deras förkunskaper och inlärningsstil och utgår i sin undervisning från dessa. Läraren strävar därtill efter att stödja alla studenter i att utveckla sin kunskap och tar dessutom vara på studenternas synpunkter om hur de uppfattat undervisningen. Att fokusera studentens lärande innebär också att läraren, för att bättre kunna stödja studenternas lärande, kan anpassa sin undervisning efter förändrade omständigheter och kunna förbereda sig för att möta nya studerandekategorier.

Den sökandes pedagogiska filosofi och pedagogiska verksamhet ska utgöra en integrerad helhet. Olika aspekter av den pedagogiska verksamheten ska beskrivas så att lärarens personliga drivkraft blir synlig. Viktiga delar i den pedagogiska grundsynen är hur man ser på kunskap och vad som betraktas som viktig kunskap i de sammanhang där man undervisar. Hur man vill att studenterna skall se på kunskap inom ämnet samt hur man som lärare arbetar för att åstadkomma denna syn är andra viktiga aspekter som ska belysas. Ytterligare en aspekt är hur man som lärare uppfattar lärande, vad som underlättar respektive hindrar lärandet och hur dessa faktorer påverkar undervisningen. Läraren behöver dessutom kunskaper om olika lärandestilar och hur dessa tillämpas i den egna undervisningssituationen.

Relationen lärare – student är ytterligare en aspekt som bör belysas, hur samverkan med studenterna formas så att den främjar studenternas lärande. Den sökande bör också formulera mål för sin undervisning; vad är viktigt och hur arbetar man för att uppnå dessa mål.

Mängden möjliga aspekter av pedagogisk verksamhet är omfattande, det kan röra examination, motivation, kommunikation, studentansvar etc., varför läraren i sin beskrivning bör göra ett urval som visar på hur den sökandes pedagogiska grundsyn och pedagogiska verksamhet utgör en integrerad helhet.

Den sökande ska fungera väl i sin pedagogiska praktik i relationen med studenterna. Det innebär inte bara att förmedla engagemang och intresse för ämnet och studierna utan även visa respekt för sina studenter, intressera sig för både deras yrkesmässiga och personliga utveckling samt uppmuntra till självständighet och egen inläring. Att lyssna på och ta tillvara på studenternas synpunkter vid planering och genomförande av undervisningen samt ge tydlig information och feedback är viktiga delar i en god relation.

En klar utveckling över tid

Den sökande ska i sin pedagogiska verksamhet, medvetet och systematiskt, sträva efter att utveckla sin förmåga att stödja studenternas lärande. Läraren ska kunna demonstrera hur han eller hon över tid arbetat med att utveckla sin egen pedagogiska praktik så att den i allt högre grad stödjer studenternas lärande, dvs. att studenterna lär sig bättre. Dokumentation som beskriver effekter på studenters lärande bör bifogas.

Ett forskande förhållningssätt

Den sökande ska inta ett forskande förhållningssätt och reflektera kring sin egen pedagogiska verksamhet med hjälp av högskolepedagogisk teori och ämnesdidaktisk kunskap. Förutom en ständig uppdatering av de egna ämneskunskaperna ska man

som lärare också ta del av andras erfarenheter av undervisning och resultat från relevant högskolepedagogisk forskning samt omsätta dessa i sin egen verksamhet. Det kan gälla den egna pedagogiska verksamheten såväl inom det egna ämnet men även inom högre utbildning i allmänhet. Ett forskande förhållningssätt innebär att olika metoder, perspektiv och infallsvinklar problematiseras och utsätts för kritisk granskning. All akademisk verksamhet ska färgas av ett forskande förhållningssätt, så även högskolelärares pedagogiska praktik.

Nivå 2

En klar utveckling över tid

Nivå två innebär förutom kriterierna i nivå 1 att den sökande även fokuserar på utvecklingsarbete samt dokumentation och spridning. Den sökande ska därför ha idéer och planer för fortsatt utvecklingsarbete såväl för egen del som för den egna pedagogiska verksamheten.

Ett forskande förhållningssätt

Inom forskningen är det självklart att göra resultatet av sina studier och undersökningar tillgängliga för kollegor att granska och att bygga vidare på. Att undersöka och studera den egna pedagogiska verksamheten samt att dokumentera och kommunicera resultaten från dessa studier är en viktig del i det forskande förhållningssätt som krävs för nivå två.

För att uppnå nivå två krävs också att 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. Den sökande kan exempelvis hänvisa till rapporter, tidskrifter, konferenser eller seminarier där hon eller han offentliggjort sina erfarenheter och engagerat sig i en granskande dialog. Samverkan kan också gälla dialog med avnämare för att diskutera vad studenterna ska kunna efter genomgången utbildning, medverka i debatten om den högre utbildningens syfte eller medverka i populärvetenskapliga sammanhang.

Portföljens upplägg och innehåll

Att presentera och bedöma pedagogiska meriter med hjälp av pedagogisk portfölj är idag en både etablerad och genom forskning granskad metod (Seldin, 1997; Apelgren & Giertz, 2001; Giertz, 2003; Magin, 1998)

Idag finns det en mängd olika definitioner på vad en pedagogisk meritportfölj är, beskrivet i både nationell och internationell litteratur. Därför finns det också flera olika varianter och användningsområden. Lunds tekniska högskola har valt en ganska öppen modell som skapar stor frihet för den enskilde sökande. Det viktigaste är här att den sökande svarar upp mot de övergripande krav på innehåll och form som den pedagogiska akademien formulerat.

Mälardalens högskola beskriver mer i detalj vad de olika facken i portföljen ska innehålla och vilka frågor de ska besvara (Ryegård, 2007). Eftersom en pedagogisk meritportfölj bör ses som ett sätt att, inte bara dokumentera sin pedagogiska utveckling, utan även vara en del i den riskerar en alltför detaljerad modell att styra den sökande alltför mycket. De individuella uttrycksmöjligheterna blir mindre med en

tydlig mall att följa. Samtidigt ökar rimligen möjligheten för att dokumentationen blir mer heltäckande.

En rimlig utgångspunkt är att de riktlinjer som ges inte är alltför detaljrika och styrande. Det viktigaste är att den sökande visar att man uppfyller de kriterier som uttrycks på respektive nivå. Oavsett detaljeringsgrad och val av modell för portföljens utseende framstår vissa aspekter som centrala:

Ett huvudfack där följande områden hanteras:

Den sökandes ska ge ett urval från sin pedagogiska praktik och reflektion över konkreta undervisningssituationer samt koppling till den egna pedagogiska filosofin/grundsynen. Utgångspunkten är konkreta exempel från exempelvis kursutvärderingar, förändringsarbete utifrån kursutvärderingar, studiehandledningar, läraraktyviteter och/eller examinationer. Val av teman motiveras (*varför* just dessa teman) och den sökande ska visa hur dessa teman exemplifieras i den pedagogiska praktiken (*varför* just dessa exempel). Den sökande skall beskriva exemplen så att bedömarna förstår *vad, hur* och *varför* något gjordes eller hände. Den sökande läraren skall även problematisera och reflektera kring sina pedagogiska handlingar med hjälp av litteratur och andra källor och redovisa hur han eller hon med hjälp av dessa utvecklat sitt tänkande kring lärande och undervisning.

Den sökande skall även visa på hur hon eller han samverkar med andra (lärare) i sin strävan att utveckla både sin egen och andras undervisning t.ex. i diskussioner, vid konferenser och i publikationer.

Ett fack för bilagor:

Bilagsfacket används för att systematisera och styrka den verksamhet/process som beskrivs i huvudfacket genom att bifoga olika typer av intyg och dokumentation. Mälardalens högskolas indelning i nedanstående fack för bilagor kan vara en möjlig lösning:

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

Förutsättningar för den sökande

Inom denna rubrik hanteras frågor kring vilka krav som bör ställas för att få söka och vad som bör bifogas en ansökan.

Det tar rimligtvis en viss tid för lärare att utvecklas. Att söka inplacering innan man skaffat sig en viss erfarenhet vad gäller såväl bredd som djup i såväl kurser som metoder (ex examination och kursansvar) och förhållningssätt är knappast rimligt. Tre års heltidsarbete som högskolelärare (alternativt fem års halvtidsarbete) kan ses som skäligt och dessutom i överensstämmelse med de erfarenheter jag gjort som bedömare

i pilotprojektet. Varken Lunds tekniska högskola eller Mälardalens högskola har dock någon sådan begränsning.

Lunds tekniska högskola kräver för att ansöka en rekommendation från prefekten medan Mälardalens högskola inte har det som uttryckt krav. Uppsala Universitet talar om utlåtande från prefekt eller studierektor. Att prefekten som institutionens chef är insatt i lärarens pedagogiska förmåga kan knappast ses som orimligt, särskilt med tanke på målsättningen med att höja värdet av de pedagogiska meriterna/den pedagogiska skickligheten vid lönesättning. Dessutom är det väsentligt att göra undervisningens kvalitet till institutionens angelägenhet. Nackdelen kan vara att många lärare ser ett uttalande från prefekten som godtyckligt och personligt färgat. Att kräva professionellt handlande av sina chefer bör dock ses som självklart. En, i dessa frågor, kompetent prefekt bör dessutom samla information från programansvariga, studierektorer och/eller motsvarande.

Mälardalens högskola kräver att den sökande uppger två referenspersoner. Referenspersonerna kan vara kollegor eller chefer. Som sakkunnig kan det ligga ett värde i att tillfråga referenspersonerna för att få en så heltäckande bild som möjligt av de sökandes pedagogiska förmåga.

Vid Lunds tekniska högskola har man lokalt sakkunniga som förhandsgranskar den sökandes meritportfölj. Dessa granskare väljs av den sökande själv bland medlemmarna i den pedagogiska akademien. Vid Mälardalens högskola har det förekommit icke - bedömningsbara portföljer trots att den sökande genomgått kursen "att skriva pedagogisk meritportfölj". Någon form av förhandsgranskning ser jag som ytterst viktigt, såväl av kvalitetsskäl som av ekonomiska skäl.

Förslaget för Kristinstad är att

- den sökande ska uppfylla kravet på tre års heltidsarbete som högskolelärare (alternativt fem års halvtidsarbete)
- ansökan skall innehålla en rekommendation från sektionschefen (två sektionschefer har från och med 1 april 2008 ersatt de tidigare sex prefekterna). Sektionschefen bör dessutom samla information från programansvariga, personalledare och/eller motsvarande
- den sökande skall uppge två referenspersoner
- två lokalt sakkunniga förhandsgranskar den sökandes meritportfölj. När karriärstegen är initierad bör dessa personer väljas bland dem som uppnått steg två
- man till ansökan skall bifoga en traditionell CV innehållande personuppgifter, anställningar, utbildningar och eventuellt några rader om läraren själv som person.

Från organisationen

En viktig och komplicerad fråga är lönesättning i relation till pedagogisk skicklighet. Lunds tekniska högskola ger en automatisk löneökning på f.n. 1300 kr/mån till dem som antas medan lönefrågan är oklar vid Mälardalens högskola. Det är av stor vikt att skolans ledning gör klart innan vilka förutsättningar som gäller. Att bara markera att hänsyn ska tas vid lönesättning innebär en risk att det ses som "till inget

förpliktigande”. Det kan också leda till godtycke och vara en signal på att det saknas förankring och legitimitet i organisationen. Det är därför rimligt att löneökning i form av en på förhand bestämd summa ges till lärare för varje uppnådd nivå i karriärstegen. Givetvis är detta en fråga för skolans ledning och blir rimligen också en facklig förhandlingsfråga.

Bedömningsprocessen

Antagningsintervju används vid både Lunds tekniska högskola och Mälardalens högskola och är en ytterst viktig del i bedömningen. Vid intervjun ges möjlighet såväl till förtydligande som till fördjupning. Dessutom kan intervjun ses som en möjlighet till pedagogisk utveckling för den sökande. Vid Mälardalens högskola genomförs intervjun av två sakkunniga tillsammans med en representant från läroanställningsutskottet. Vid Lunds tekniska högskola använder man både interna och externa sakkunniga medan Mälardalens högskola inom pilotprojektets ram endast använder externa sakkunniga. Däremot är det tänkt att de som tilldelas titel Excellent lärare ska kunna användas som sakkunniga vid framtida bedömningar. Någon erfarenhet från en sådan modell finns alltså ännu inte.

Vid Mälardalens högskola rekommenderar läroanställningsutskottet medan rektor fattar formellt beslut. Lunds tekniska högskola har ett särskilt organ kopplad till den pedagogiska akademien.

Det finns således goda argument för att antagningsintervju används vid sökande till båda stegen. Intervju genomförs av två sakkunniga som ska vara externa och med deltagande av ledamot från det nyinrättade utskottet för bedömning av pedagogiska meriter. Genom inrättandet av utskottet ges möjlighet att upparbeta den specifika kompetens som behövs för bedömningar av detta slag samtidigt som man ger högre status till karriärstegen. Utskottet föreslås bestå av prorektor tillika ordförande samt två lärare och två studenter. Lärarrepresentanterna utses av rektor medan studentkåren utser studeranderepresentanter. Sakkunniga skriver utlåtande varefter utskottet gör en rekommendation till rektor som därefter fattar formellt beslut.

Stöd för skrivande och sökande

Utbildning/workshops i ”Att författa en pedagogisk meritportfölj” bör ges framför allt för dem som avser att söka meritering (ca 3 x 3 timmar). Även de som inte avser att söka under den närmaste tiden bör ges tillfälle att delta.

Riktlinjerna för hur man skriver bör vara av överordnad art och inte detaljreglerande. En färdig mall gör det lättare för den som ska bedöma att jämföra olika sökande, men den kan också minska flexibiliteten och möjligheten (och tvånget) till reflektion och eget ställningstagande. En större frihet skapar större möjlighet för att framtagandet blir lärorikt och en del i den egna pedagogiska utvecklingen. Hur man ser på och vill redovisa sina pedagogiska uppgifter kan dessutom betraktas som en del av den pedagogiska skickligheten och bör i konsekvens med detta få sätta sin prägel på framställningen. *Att skaffa sig en pedagogisk meritportfölj* kan också ingå som ett avsnitt i den grundläggande högskolepedagogiska kursen.

Lärare som inplaceras i stegen. Vad får de och vad förväntas de bidra med?

Både Lunds tekniska högskola och Mälardalens högskola kopplar akademisk/karriärstegen till lön, titel och något som ska ge status inom lärosätet. Lärare som belönas ska också fungera som pedagogiska utvecklare och pådrivare men också utnyttjas som lokalt sakkunniga och/eller som förhandsgranskare. Att bli antagen/inplacerad innebär såväl belöningar som krav.

Förslaget innebär att *löneökning i form av en på förhand bestämd summa* ges till lärare för varje uppnådd nivå i karriärstegen. Löneökningen för nivå två bör motsvara den för Docentur. Förutom löneökning ges titeln *meriterad* (Accomplished Teaching Lecturer/Senior Lecturer) för nivå 1 och titeln *excellent* (Excellent Teaching Lecturer/Senior Lecturer) för nivå två. De lärare som belönas förväntas fungera som pedagogiska utvecklare och pådrivare men också kunna utnyttjas som lokalt sakkunniga och som förhandsgranskare av sökandes portföljer.

Koppling till övriga högskolors arbete och till NSHU - projektet

Pilotprojektet vid Mälardalens högskola har inneburit att representanter från tio lärosäten regelbundet träffas för att utbyta synpunkter och dela med sig av sina erfarenheter. Förutom att fungera som sakkunniga vid bedömningen av portföljerna sker i gruppen en viktig kunskapsutveckling med stora möjligheter till spridning till andra lärosäten runt om i landet. Projektet *Strategisk utveckling av "pedagogisk skicklighet"* har dessutom lett till större samsyn och utvidgat samarbetet kring dessa viktiga frågor.

Högskolan Kristianstad bör använda samarbetet med de tio högskolorna för att utveckla och utvärdera det egna arbetet med pedagogisk karriärstegen. Eftersom projektet *Strategisk utveckling av pedagogisk skicklighet* strävar efter en större samsyn vad gäller begreppet pedagogisk skicklighet är det viktigt att vi förhåller oss öppna till de kriterier vi väljer och till den utformning vi låter portföljen få.

Förankring och implementering

NSHU – projektets lärosätetsdag

Den 5 november genomfördes vid Högskolan Kristianstad en temadag, i samarbete med NSHU-projektet *Strategisk utveckling av pedagogisk skicklighet* med rubriken *Pedagogisk skicklighet – en kvalitetsfaktor i framtidens högskola*. Huvudfrågor som belystes var: När är en lärare pedagogisk skicklig och vad innebär det att vara pedagogisk meriterad?

Lokalt förankringsarbete

Ett första förslag har förankrats i organisationen genom ett antal träffar med nyckelgruppen inom högskolan. Förslaget har presenterats för personalledare, programansvariga och akademiska ledare samt för de två sektionernas chefer och biträdande chefer. Förslaget har genomgående bemötts positivt. Efter synpunkter från högskolans ledningsgrupp har ytterligare bearbetning gjorts vartefter förslaget, i reviderad form, åter lämnats till ledningsgruppen. Det förslag som presenteras i detta kapitel utgår från den senaste reviderade versionen och är dessutom godkänt av LRC-nämnden.

Slutord

Antalet forskarutbildade ses genomgående som det viktigaste kvalitetskriteriet i Högskoleverkets utvärderingar av utbildningsprogram eller ämnen. Men en välutbildad forskare är inte automatsikt också den bästa läraren. Rekrytering av fler disputerade skulle då kunna ersätta en medveten satsning på pedagogisk utveckling. Det finns en rad studier som visar på att sambandet mellan kvalitén på den undervisning som ges inom högskolans grundutbildningar och forskningsproduktivitet är liten eller ingen alls (Brown, 1995; Feldman, 1987; Hattie & Marsh, 1996; Jenkins, 1996; Ramsden & Moses, 1992). Trots detta bevaras myten om sambandet mellan forskning och undervisningskvalité.

För att utveckla kvalitén inom högskolan behöver olika scholarship samverka (Glassick, Huber & Maeroff, 1997). Brew and Boud (1995a, 1995b) gör gällande att svårigheten att utveckla sambandet mellan forskning och undervisning ligger i att man betraktar dem som två skilda, ofta konkurrerande, verksamheter. Men ett positivt samband kan nås om man betraktar såväl forskning som undervisning som lärandeprocesser (Elton, 2001).

Högskolan Kristianstad har ambitionen att ha en hög undervisningskvalitet och dessutom bli nationellt erkänd för pedagogisk utveckling, mål som kan nås utan ge avkall på den forskningsmässiga kvalitén. Hög undervisningskvalitet och forskningskvalitet kan uppnås samtidigt. Att belöna pedagogisk skickliga lärare kan ge såväl den enskilde läraren som högskolan i sin helhet positiva effekter, såväl vad gäller undervisningens som forskningens kvalitet.

Referenser

- Apelgren, K. & Giertz B. (2001). *Pedagogisk meritportfölj*. Uppsala, Uppsala universitet.
- Brew, A. & Boud, D. (1995a). Research and learning in higher education. In B. Smith, & S.
- Brew, A. & Boud, D. (1995b). Teaching and research: Establishing the vital link with learning.
- Brown (Eds.), *Research, teaching and learning in higher education*, 30 - 39. London: Kogan Page.
- Higher Education*, 29 (39), 261 – 173.
- Brown, R. (1995). *Quality, funding and diversity: The role of research in higher education* (Occasional Paper 4). Centre for Policy Studies, University of Leeds.
- Elton, L. (2001). Research and teaching: What are the real relationships? *Teaching in Higher Education*, 6(1) 43 – 56.
- Feldman, K. A. (1987). Research productivity and scholarly accomplishment of college teachers as related to their instructional effectiveness. *Research in Higher Education*, 26 (3), 227 – 298.
- Giertz, B. (2003). *Att bedöma pedagogisk skicklighet – går det?* Uppsala universitet, enheten för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande, rapport nr 2, s.94.
- Glassick, C. E., Huber, M. T., & Maerof, G. I. (1997). *Scholarship assessed: evaluation of the professoriate*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hattie, J. & Marsh, H. W. (1996). The relationship between teaching and research: A meta-analysis. *Review of Educational Research*, 66(4), 507 – 542.
- Jenkins, A. (1996). Discipline-based educational development. *International Journal for Academic Development*, 1(1), 50 – 62.
- Kreber, C. (2002). Teaching Excellence, Teaching Expertise, and the Scholarship of Teaching. *Innovative Higher Education*, Vol. 27, No. 1. Fall 2002. p 5-23.
- LTH:s Pedagogiska akademi. (2005) Lunds Tekniska Högskola.
<http://www.lth.se/fileadmin/lth/genombrottet/LTHsPedAkademi050518.pdf>
- Magin, D. J. (1998). Rewarding good teaching: A matter of demonstrated proficiency or documented achievement. *International Journal for Academic Development* 3(4).
- Ramsden, P., & Moses, I. (1992). Associations between research and teaching in Australian higher education. *Higher Education*, 23 (3), 273 – 295.
- Regeringens proposition 2001/02:15. Den öppna högskolan*. Stockholm: Regeringskansliet.
- Ryegård, Å (2007): Att skriva en pedagogisk meritportfölj. Västerås: Centrum för Pedagogik, IKT och lärande. Mälardalens högskola.
- Ryegård, Å. (2008). En ny karriärväg för högskolans lärare. Slutrapport från projektet "Pedagogisk karriärstege". *Högskolepedagogiska skrifter på Mälardalens högskola Nr 2*. Västerås: Mälardalens högskola.
- Seldin, P. (1997). *The Teaching Portfolio. A Practical Guide to Improved Performance and Promotion/Tenure Decisions*. Bolton, MA, Anker Publishing Company, Inc.
- Strategi 2012 – från ord till handling*. Högskolan Kristianstad 2006.
- SOU 1992:1, *Frihet Ansvar Kompetens– Grundutbildningens villkor i högskolan*.