

# Lärosätena värderar pedagogisk meritering olika

Av 40 inkomna svar uppger ungefär 20 lärosäten att de har lärosätsgemensamma krav på högskolepedagogisk utbildning (eller motsvarande) för anställning. En majoritet av dem skriver att de följer SUHF:s rekommendationer om behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning, som omfattar minst 10 veckors heltidsstudier eller 15 högskolepoäng. Ungefär hälften av dem som ställer krav på högskolepedagogisk utbildning tillåter att den som anställs uppfyller kravet inom ett eller två år. Några av lärosätena beskriver hur de underlättar kompetensutvecklingen för den som anställts utan att uppfylla behörighetskravet. Omkring 15 lärosäten beskriver ett pedagogiskt meriteringssystem – ofta finns det för att belöna duktiga lärare och uppmuntra till pedagogisk utveckling. Vanligtvis används en modell med två nivåer: meriterad lärare och excellent lärare. Vid en handfull lärosäten innebär utnämningen en ekonomisk belöning. Några lärosäten beskriver hur de särskilt meriterade lärarna tas tillvara i, eller förväntas bidra till, lärosätets strategiska arbete och verksamhet på lärosätsgemensam nivå.

Svårlosta frågor inom området pedagogisk meritering handlar till exempel om statuskillnaden mellan utbildning och forskning, tid för pedagogisk kompetensutveckling samt bedömning och erkännande av pedagogiska meriter.

## Sammanställningen

UKÄ:s regeringsuppdrag innefattar inte en genomgång av pedagogisk meritering, men eftersom många av lärosätenas redovisningar innehåller uppgifter om pedagogisk meritering, och området kan sägas ha en nära koppling till högskolepedagogisk utveckling, har UKÄ valt att göra det till ett analysområde.

I ungefär hälften av de 40 inkomna svaren nämner lärosätena att de ställer krav på högskolepedagogisk utbildning för anställning. Vi har i analysen inte skiljt på krav som är absoluta och krav som den anställda får en viss tid på sig för att uppfylla. Vi har heller inte krävt att ett redovisat anställningskrav ska verifieras i en bifogad anställningsordning. Exempel på sådant som inte bedömts vara ett lärosätsgemensamt krav är svar om att kraven varierar mellan områden och anställningskategorier.

SUHF publicerade 2017 en översyn av organisationens rekommendationer om mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning. För den som vill fördjupa sig finns där en mer ingående analys av lärosätenas krav på pedagogisk utveckling som utgår från anställningsordningar vid 33 lärosäten.<sup>1</sup>

## Ungefär hälften av lärosätena ställer krav på högskolepedagogisk utbildning

Ungefär 20 lärosäten uppger att de har lärosätsgemensamma krav på högskolepedagogisk utbildning (eller motsvarande) för anställning. Absolut vanligast är att universiteten ställer upp sådana krav; 50 procent av de som skriver att de har lärosätsgemensamma krav är universitet. Bland övriga som har svarat att de ställer upp krav på högskolepedagogisk utbildning vid anställning finns såväl högskolor som enskilda utbildningsanordnare och en konstnärlig högskola. Vid några lärosäten finns, enligt svaren, möjligheten att utöver det lärosätsgemensamma kravet lägga till ytterligare högskolepedagogiska krav vid en rekrytering. Några lärosäten som inte redovisar att de har krav vid anställning skriver istället att alla lärare förväntas gå de behörighetsgivande högskolepedagogiska kurserna eller att alla lärare ska ha högskolepedagogisk kompetens. Vid några lärosäten är högskolepedagogisk utbildning inte ett krav, men är meriterande i ansökningsprocesserna.

Vanligast är att kravet på högskolepedagogisk utbildning gäller vid anställning av lektorer och professorer. Det förekommer också krav för biträdande professor och adjunkt. Ibland formuleras kraven gälla ”lärare”, ”nyanställda lärare”, ”undervisande personal” eller ”för fakultetstjänst”. En handfull lärosäten tar upp att de ställer krav på att forskarhandledare ska genomgå handledarutbildning eller delta regelbundet i handledarutveckling. Vid Sveriges lantbruksuniversitet erbjuder lärosätets pedagogiska enhet utbildning i pedagogisk meritering för lärarförslagsnämnder.

Ett par enskilda utbildningsanordnare har satt upp som mål att alla eller en viss andel av lärarna ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning om 7,5 respektive 15 högskolepoäng (till ett visst år för en av dem).

## SUHF:s rekommendationer har haft betydelse

En majoritet av de lärosäten som har redovisat att de har lärosätsgemensamma krav följer SUHF:s rekommendationer om behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning, som omfattar minst

---

<sup>1</sup> *Högskolepedagogisk utbildning och pedagogisk meritering som grund för det akademiska lärarskapet* av S. Karlsson, M. Fjellström, Å. Lindberg-Sand, M. Scheja, L. Pålsson, J. Alvfors och L. Gerén. SUHF, 2017.

10 veckors heltidsstudier eller 15 högskolepoäng.<sup>2</sup> Nästan alla universitet som har uppgett att de har lärosätsgemensamma krav följer också SUHF:s rekommendation om omfattningen.

Av den handfull lärosäten som har andra krav än de i SUHF:s rekommendationer saknas specificering från hälften. Exempel från övriga svar är att ett universitet har minst 5 veckors högskolepedagogisk utbildning som anställningskrav för undervisande personal, men att undantag kan göras vid särskilda skäl eller efter en motsvarandebedömning, och att en enskild utbildningsanordnare kräver ”minst en kurs”. Vid ett fåtal lärosäten varierar poängkravets omfattning med vilken tjänst det handlar om; till exempel kan kravet vara lägre för adjunkter och postdoktorer och högre för professorer.

Ungefär hälften av de lärosäten som ställer upp krav på högskolepedagogisk utbildning skriver också att de ger den som anställs möjlighet att uppfylla kravet inom en viss tid, vanligtvis inom två år men även ett år förekommer. Vad som händer om den anställda inte uppfyller kravet inom utsatt tid är oklart.

Några av lärosätena beskriver hur de underlättar kompetensutvecklingen för den som anställts utan att uppfylla behörighetskravet. Vid Mittuniversitetet ska det tas fram en individuell pedagogisk utvecklingsplan som den berörda chefen ansvarar för att den genomförs och följs upp. För den lärare som anställs vid Örebro universitet utan att uppfylla kravet på minst 10 veckors högskolepedagogisk utbildning ska det finnas tid inom anställningen för att genomföra utbildningen. Södertörns högskola har avsatta centrala medel för att ersätta lärarnas tid när de deltar i grundläggande högskolepedagogisk utbildning.

### **Pedagogiska meriteringssystem är relativt vanliga**

Ett femtontal lärosäten tar i sina svar upp att de har ett pedagogiskt meriteringssystem. Lika många universitet som högskolor har tagit upp det. Modellen kan vara decentraliserad, som vid Göteborgs universitet. En del har haft sitt system i många år och det kan ha utvärderats och reviderats under tiden. Andra har nyligen sjösatt ett pedagogiskt meriteringssystem av något slag. En handfull lärosäten, däribland ett par enskilda utbildningsanordnare, diskuterar eller har planer på att utveckla en modell för pedagogisk meritering.

Allra vanligast är ett pedagogiskt meriteringssystem med de två nivåerna ”meriterad lärare” och ”excellent lärare”. En del lärosäten har en modell med en nivå.

---

<sup>2</sup> Rekommendationer om mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning samt ömsesidigt erkännande, SUHF. REK 2016:1

Det är relativt vanligt att pedagogiska meritportföljer används i ansöknings- och bedömningsprocesser. Några lärosäten anordnar workshoppar eller kurser för att stötta lärare som vill utveckla pedagogiska meritportföljer.

Det finns stora variationer mellan meriteringssystemen vad gäller till exempel de krav som den som ansöker ska uppfylla, hur ansöknings- och bedömningsprocessen går till och vad en utnämning till meriterad eller excellent lärare innebär. Vid Högskolan i Skövde kan personal med undervisningsuppgifter ansöka om att bli meriterad och excellent lärare, vilket även inbegriper till exempel bibliotekarierna. Vid Karolinska institutet krävs att personen ska ha lärartjänst och vara disputerad för att få ansöka om medlemskap i den pedagogiska akademien.

En handfull lärosäten uppger att utnämningen innebär en ekonomisk belöning, till exempel ett lönetillägg till läraren och ibland även ett engångsbelopp till institutionen. Vid ett par lärosäten kan en utnämning innebära ett medlemskap i en ”högskolepedagogisk akademi”.

Det förekommer också befordringsvägar där tyngdpunkten ligger på pedagogiska meriter, även om detta är sällsynt enligt redovisningarna. Chalmers tekniska högskola tar i sin beskrivning upp en alternativ befordringsväg till universitetslektor och biträdande professor på pedagogiska meriter. Även vid Umeå universitet finns en meriteringsanställning (biträdande lektor) där pedagogiskt arbete väger tungt i bedömningen. Malmö universitet skriver att framtagandet av pedagogiska karriärvägar för universitetslärare blir lärosätets nästa stora högskolepedagogiska utvecklingsarbete.

## **Några lärosäten beskriver hur särskilt meriterade lärare bidrar till det lärosätetsgemensamma arbetet**

Ett tiotal lärosäten beskriver sina syften med meriteringssystemet. Utöver att belöna duktiga lärare och ett starkt engagemang, uppmuntra till högskolepedagogisk utveckling eller till att utveckla sin undervisning, kan syftet vara att uppvärdera pedagogisk skicklighet eller att skapa nätverk av lärare som är intresserade av pedagogisk utveckling. Högskolan Dalarna skriver att karriärstegen är tänkt som en sporre för den enskilda läraren, men viktigare är att betona det kollegiala samarbetet, och att det innebär ett kollegialt åtagande att bli meriterad eller excellent lärare. För Mälardalens högskola är syftet med en karriärstege som är baserad på pedagogisk skicklighet bland annat att höja lärarnas kompetens och den pedagogiska kvaliteten i högskolans utbildningar. Vid Högskolan i Skövde är karriärstegen tänkt att bidra till ett övergripande strategiskt mål om att erbjuda högkvalitativ utbildning med studenternas kunskapsutveckling i fokus och där det akademiska lärarskapet utgör en ledstjärna.

Några lärosäten beskriver konkret hur de särskilt meriterade lärarna tas till vara i, eller förväntas bidra till, lärosätets strategiska arbete eller verksamhet på lärosätetsgemensam nivå. Ofta handlar det om att på olika sätt delta i kvalitetsarbetet. Vid Högskolan i Skövde förväntas de särskilt meriterade lärarna bland annat aktivt utveckla kvalitetsdrivande högskolepedagogiska processer i utbildningen utifrån sitt akademiska lärarskap och att sprida sin erfarenhet och kompetens utanför lärosätet. Vid Högskolan Kristianstad ger ledningen varje år uppdrag till lärare i den högskolepedagogiska akademien att tillsammans med det högskolepedagogiska teamet främja pedagogisk utveckling vid lärosätet. Vid Uppsala universitet ska de pedagogiskt skickliga lärarnas kompetens tas tillvara genom uppdrag som pedagogiskt ansvariga, pedagogiskt sakkunniga och pedagogiska mentorer, och de ska engageras vid pedagogisk planering och i ämnesdidaktiska påbyggnadskurser. Umeå universitet skriver att de meriterade och excellenta lärarna ingår i ett nätverk och att deras kompetens efterfrågas allt mer i strategiska organ och arbetsgrupper på fakultets- och lärosätetsnivå.

## Några lärosäten har inventerat lärarnas högskolepedagogiska kompetens

Sophiahemmet Högskola, Röda Korsets Högskola och Ersta Sköndal Bräcke högskola beskriver att de på senare år inventerat lärarnas högskolepedagogiska kompetens och ytterligare en högskola nämner ett inventeringsprojekt. Ersta Sköndal Bräcke högskola erbjuder numera, som ett resultat av sin inventering, högskolepedagogiska kurser om 7,5 högskolepoäng som är skraddarsydda för högskolans lärare.

## Svårlösta frågor

UKÄ har i sitt förberedande arbete, sina utåtriktade aktiviteter och i samtal med personer från lärosätena uppfattat svårlösta frågor, dvs. områden där det finns motsättningar som påverkar arbetet och resultaten av det högskolepedagogiska utvecklingsarbetet. Inom analysområdet pedagogisk meritering finns bland annat följande svårlösta frågor:

- Värderingen av utbildningsmeriter kontra forskningsmeriter ger utslag i hur lärare prioriterar sin kompetensutveckling och sin tid. Den allmänna meningen är att den som vill göra karriär i högskolan bör välja att satsa på forskning. Vilka konsekvenser får detta för hur väl lärosätena uppfyller sina utbildningsuppdrag?
- Utbildning och forskning är två av högskolans huvuduppgifter. Ändå har utbildningsuppdraget lägre status än forskningsuppdraget, trots att de är ömsesidigt beroende av varandra och båda hör till högskolans huvuduppgifter. Frågan som anställda ställer sig är: Vad får du för karriärutveckling om du vill satsa på att bli en duktig lärare?

- Tid för kompetensutveckling är en svårlöst fråga. I konkurrensen över vilken kompetensutveckling som behöver prioriteras väljer många lärare att fördjupa sig inom sitt ämne. Hur kan ledningar på olika nivåer agera för att förenkla för lärare att prioritera kompetensutveckling inom högskolepedagogisk utbildning?
- Om en person som inte uppfyller lärosätets krav på högskolepedagogisk utbildning blir anställd på lärosätet och sedan inte kompletterar sina kunskaper för att uppfylla kravet inom utsatt tid, vad gör, och kan lärosätet göra då? Riskerar trovärdigheten i de uppställda högskolepedagogiska behörighetskraven att urholkas när kraven kringgås? Vilka blir konsekvenserna för utbildningens kvalitet och studenternas lärande? Hur kan lärosätet underlätta för lärare som inte uppfyller kravet på högskolepedagogisk utbildning att kompetensutveckla sig till den beslutade nivån?
- I högskolelagen står att de statliga lärosätena har som uppgift att anordna utbildning på vetenskaplig grund, forskning, samverkan med det omgivande samhället och att verka för att forskningsresultat kommer till nytta. Många anser att portalparagrafen om ett lärosätes verksamhet borde vara tillräckligt för att högskolepedagogisk utbildning och kompetens ska spela en självklar roll för undervisningen. Ändå är det i praktiken inte så. Tas lagen inte på allvar på lärosätena eller finns det en otydlighet som möjliggör en tolkning att hur undervisningen genomförs inte omfattas?
- Det står i högskolelagen att i en lärares arbetsuppgifter får ingå att ha hand om utbildning och forskning (och administration). Till arbetsuppgifterna hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid lärosätet. Skulle lagens skrivningar kunna inbegripa att läraren följer den pedagogiska utvecklingen inom sitt ämnesområde? Eller att studentgruppens förutsättningar för att lära ingår i att "följa... den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan"?
- SUHF:s rekommendationer om behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning används av många lärosäten och verkar fungera som ett strävansmål för andra. Det är dock inte självklart att erkänna varandras behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningar som likvärdiga när personal som genomgått sådan utbildning vid ett lärosäte söker jobb vid ett annat. Vad talar för och emot ett ömsesidigt erkännande av den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen?
- Kompetenskraven för att bedöma högskolepedagogiska meriter vid anställning och att göra motsvarandebedömningar i pedagogiska meriteringssystem upplevs ibland vara betydligt lägre än motsvarande krav för bedömning av forskningsmeriter. Är detta ett utslag av

skillnaden i status mellan utbildning och forskning? Handlar det om en brist på kompetens som kan åtgärdas? Behöver en annan systematik utarbetas för bedömning av meriter där SUHF kan spela en roll?

- Lärare som har meriterat sig inom ett lärosätes pedagogiska meriteringsystem tas ibland tillvara i lärosätets strategiska arbete, i kvalitetsarbetet eller annan verksamhetsutveckling på fakultets- eller lärosätetsnivå. Som en konsekvens undervisar dessa meriterade lärare mindre. Det ligger en motsättning i att duktiga lärare ägnar mindre tid åt att möta studenterna i utbildning och undervisning och mer tid åt verksamhetsprocesser, även om syftet med processerna i förlängningen är en utbildning av hög kvalitet för studenterna. Detta är en svårlöst fråga.