



---

**Skapat av**

Arbetsgrupp för Pedagogisk  
meritering på KTH: Anna-  
Karin Högfeldt  
(sammankallande), Magnus  
Andersson, Anna Delin,  
Anne Håkansson, Joakim  
Lilliesköld, Mats Nilsson,  
Jonathan Edin (THS) och  
Sebastian Wahlqvist (THS).  
Styrgrupp: Katja Grillner, Per  
Berglund samt Arnold Pears

---

# Pedagogisk meritering på KTH

Tre faser för samarbete, högskolepedagogisk excellens  
och utbildningsinnovativa miljöer

## Sammanfattning

Detta är en slutrapport av uppdraget enligt V-2018-0494 (beslutat 2018-05-30) om Pedagogisk meritering på KTH. Uppdraget har varit att arbetsgruppen ska utarbeta förslag till utveckling av KTH:s pedagogiska meriteringssystem.

Arbetet ses som ett steg i arbetet med förverkligandet av Vision 2027, av KTH:s utvecklingsplan för 2018-2023 samt av KTH Verksamhetsplan för 2018. Föregående arbeten som på olika sätt anknyter i till detta arbete är bl.a. utredningen om karriärvägar för forskare och lärare utanför Tenure track (Dnr V-2016-1048, ks.kod2.2), samt rapportering från Arbetsgruppen för Pedagogisk portfölj, inom Utredningen om pedagogisk skicklighet och ledarskapsförmåga (FR, Anställningsutskottet, 2012).

Arbetet har utförts med internationell och nationell utblick. Förslagen har bearbetats och utvecklats i samråd med Skolchefsrådet, FFA, FK, FA, GA, Storträffen, Högskolepedagogik, Personalutveckling, HP-rådet, Rektorsrådet, N5T samt med internationell expertis (Ruth Graham). Vidare har ett antal möten hållits med personer som har deltagit i tidigare uppdrag med anknytning till detta uppdrag, såsom Pedagogiska programmet samt Pedagogisk portfölj. Dessutom höll arbetsgruppen ett öppet lunchseminarium inom Prodekanus kvalitetsseminarieserie i slutet av november.

En kollektivt kompetensförsörjande och verksamhetsutvecklande modell vid benämningen Högskolepedagogiskt Excellensprogram har särskilt utretts av arbetsgruppen. Den har fått starkt gehör genom hela arbetet och har en framträdande roll i förslaget.

Arbets- och styrgruppen föreslår att KTH:s pedagogiska meriteringssystem utvecklas enligt följande 3 (4) faser:

Fas	Tidsperiod	Vad
1	2019-2021	Implementation av ett Högskolepedagogiskt excellensprogram och en 'Pedagogisk akademi'
2	2021-2022	Utveckla och testa möjlighet att ansöka om medlemskap i 'Pedagogisk akademi' utan deltagande i det Högskolepedagogiska excellensprogrammet
3	2019-2023	Utveckla ordinarie (eller nya integrerade) anställnings-, lönebildnings-, karriärutvecklings- och befordringsrutiner
(4)	2019-2023	Följeforskning av implementation och spridning av resultat och metaresultat

Tabell 1. Föreslagna faser för utveckling av KTH:s pedagogiska meriteringssystem 2019-2023.

## Innehåll

Sammanfattning .....	2
1 Bakgrund: kontexten för pedagogisk meritering.....	4
1.1 Internationell utblick .....	4
1.2 Nationell utblick: Om pedagogisk skicklighet, Högskolepedagogisk utbildning och pedagogisk meritering i Sverige.....	6
1.3 KTH:s kontext: vision, utvecklingsplan och verksamhetsplan.....	7
1.4 KTH:s kontext: anställningsordning, CV-mall, pedagogisk portfölj och lönekriterier .....	8
2 Risker att beakta.....	10
3 Förslag till beslut .....	11
4 Fas 1: Implementation av ett Högskolepedagogiskt excellensprogram och en 'Pedagogisk akademi'. 2019-2021.....	12
4.1 Behörighetsgivande högskolepedagogiskt grundprogram ("15hp").....	13
4.2 Kontinuerlig kompetens- och verksamhetsutveckling.....	14
4.3 Högskolepedagogiskt excellensprogram: utbildningsplan och kostnader .....	15
4.4 Inrättande av en 'Pedagogisk akademi'. År 2020/2021.....	16
5 Fas 2: Utveckla och testa möjlighet att ansöka om särskild pedagogisk titel eller medlemskap i 'Pedagogisk akademi' utan deltagande i det Högskolepedagogiska excellensprogrammet. År 2021-2022	17
6 Fas 3: Utveckla ordinarie (eller nya integrerade) anställnings-, lönebildnings-, karriärutvecklings- och befordringsrutiner.....	19
7 Fas 4 Följeforskning av implementation och spridning av resultat och metaresultat .....	20
8 Återblick till uppdraget från FR .....	21
9 Bilagor .....	22
Arbets- och styrgruppsmöten .....	22
Avstämningar och löpande/formativ återkoppling.....	23
Rekommendationer om mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning samt ömsesidigt erkännande (Rek 2016:1).....	24
Aktuellt utbud av behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning .....	25

## 1 Bakgrund: kontexten för pedagogisk meritering

### 1.1 Internationell utblick

Den relativt låga statusen för undervisning inom akademien beskrivs väl av Gunn (2018)<sup>1</sup>. Detta har varit en seglivad fråga inom alla ämnesområden. ”The pendulum has swung too far away from teaching” uttrycks av Storbritanniens utbildningsminister under början av 2000-talet. Ett omfattande arbete inleddes där, som över flera delar i världen för att åstadkomma förändring. Revisioner av befordrings- och anställningskriterier, nationella system för utvärderingar av pedagogiskt utvecklingsarbete och andra satsningar ökar. Gunn pekar på effekterna av RAE där organisationer utvecklas, omorganiseras och omvärderas i linje med hur de utvärderas. Gunn menar på att det motsvarande bör hända inom undervisning, om det får sådan uppmärksamhet som den ’core business’ det ändå är. Johnson (2015) refereras till, som uttrycker sig att: ”There is extraordinary teaching that deserves greater recognition. And there is lamentable teaching that must be driven out of our system”.

Gunn (2015) och de många som skriver om ’teaching excellence’ och pedagogisk meritering, lyfter det multidimensionella med begreppet excellens: det handlar om den individuella läraren i klassrummet och mötet med studenterna och det arbete som sker med det konkreta lärandet, samtidigt som det också handlar om samarbete för att utveckla kurser, program, lärmiljöer, avdelningar/institutioner och hela lärosätets utveckling i samverkan med det omgivande samhället.

Land & Gordon (2015)<sup>2</sup> ser i den review de gjort att många initiativ att stärka och meritera pedagogiska kvalifikationer och praktiker är lokalt arrangerade och kontextuellt specifika. Detta kan ses som styrkor men i och med den utveckling som sker med jämförbarhet, rörlighet och ett ökat behov av att kunna studera impact, behöver de system som utvecklas också beakta *scale*, *connectivity* och *intentionality*.

Ett exempel på ett ramverk för pedagogisk meritering som arbetsgruppen noterat har fångat stort intresse i bl.a. Norden, har utvecklats på uppdrag av Royal Academy of Engineering, och går under beteckningen The Career Framework for University Teaching.<sup>3</sup> Med inspiration från bl.a. flera svenska lärosäten, har ett system utvecklats och testats i olika former, kontextuellt inbäddade i flera universitets anställnings- och befordringssystem. Ramverket innehåller fyra nivåer för en lärares pedagogiska skicklighetsutveckling. I arbetsgruppens analys av detta ramverk i relation till det lokala pedagogiska kompetensutvecklings- och meriteringsarbetet vid KTH, ser vi att ett högskolepedagogiskt excellensprogram bör ha nivå 3a/b som riktmärke vid innehållsutveckling och förväntad nivå av deltagare efter programmet (se tabell nedan). Det kan också vara så att om möjlighet ges att på egna befintliga meriter ansöka om prövning av pedagogisk excellensmeritering, så kan denna nivå och tillhörande specifika kriterier vara vägledande vid framtagande av KTH-specifika kriterier. Under arbetsgruppens avstämningar har ett stort gehör visats för ramverket och det har framgått i N5T-samarbetet att detta ramverk är det som flera lärosäten benchmarkar sig gentemot.

---

<sup>1</sup> Andrew Gunn (2018) *Metrics and methodologies for measuring teaching quality in higher education: developing the Teaching Excellence Framework (TEF)*, Educational Review, 70:2, 129-148

<sup>2</sup> Land, R and Gordon, G. (2015) *Teaching excellence initiatives: modalities and operational factors*. York: Higher Education Academy. [https://www.heacademy.ac.uk/system/files/resources/teaching\\_excellence\\_initiatives\\_report\\_land\\_gordon.pdf](https://www.heacademy.ac.uk/system/files/resources/teaching_excellence_initiatives_report_land_gordon.pdf).

<sup>3</sup> Royal Academy of Engineering. Ruth Grahams. *The Career Framework for University Teaching. Background and Overview*. <https://www.raeng.org.uk/publications/reports/career-framework-for-university-teaching-background>

Nivå	Titel och beskrivning av lärarens pedagogiska skicklighet samt 'sphere of impact'	Koppling till svenska kontexten och KTH
1	The <b>effective teacher</b> takes a conscientious and reflective approach, creating positive conditions for student learning and demonstrating effective teaching delivery that develops over time. Their primary sphere of impact is the students they teach and tutor.	Nivå 1+2 är tydligt och väl framskrivet och konkretiserat för den svenska kontexten genom SUHF:s rek 2016:1, vilka beskrivs i kapitel 1.2 samt återfinns i sin helhet i bilagorna.
2	The <b>skilled and collegial</b> teacher takes an evidence-informed approach to their development as a teacher and provides mentorship to peers to promote a collaborative educational environment. Their sphere of impact encompasses their academic colleagues (as well as students).	
3a	The <b>institutional leader</b> in teaching and learning makes a significant contribution to enhancing the environment for inclusion and excellence in teaching and learning within and beyond their institution. Their sphere of impact encompasses the educational environment at their school/university (as well as academic peers and students).	Nivå 3a och 3b rimmar väl med olika pedagogiska excellensnivåer. Excellensprogrammet kan formeras så att det är fokuserat mer på det ena eller andra benet. Vid separata bedömningar, exempelvis för att ansöka om medlemskap i en pedagogisk akademi utan att genomgå programmet, finns det bra kriterier framskrivna, som också kan utvecklas för att stärka kopplingen till KTH.
3b	The <b>scholarly teacher</b> makes a significant contribution to pedagogical knowledge by engaging with and contributing to the scholarly research literature which, in turn, influences education practice within and beyond their institution. Their sphere of impact encompasses 'educational knowledge' across their institution and within the pedagogical community in their specific fields of interest (as well as on academic peers and students).	
4	The <b>national and global leader</b> in teaching and learning makes exceptional contributions to teaching and learning in higher education through national and global influence and leadership. The successful candidate would demonstrate contribution to educational practice (for example, through advancing global partnership or leading multi-institutional educational reform) and/or impact on pedagogical research. Their sphere of impact encompasses the national/global education community (as well as the relevant spheres noted above).	Denna nivå har arbetsgruppen inte berört särskilt mycket än, men hoppas att resultatet ska vara sådant av excellensprogram mm att ett flertal excellenta lärare/ utbildningsledare kommer upp i denna nivå.

Tabell 2. The Career Framework for University Teachers och dess koppling till Sverige och KTH

## 1.2 Nationell utblick: Om pedagogisk skicklighet, Högskolepedagogisk utbildning och pedagogisk meritering i Sverige

När det gäller den svenska kontexten kan följande höjdpunkter nämnas som viktig bakgrund i sammanhanget:

- Kravet om *Pedagogisk skicklighet* för läraranställning inom högskola och universitet skrevs in i Högskolelagen 1999. Begreppet pedagogisk skicklighet har genom åren utvecklats så att det förtydligats att det behandlar lärarens hela pedagogiska uppdrag där undervisningsskicklighet är en del, och andra delar handlar om exempelvis lärarens egen pedagogiska utveckling, samt lärarens arbete med verksamhetens pedagogiska utveckling i stort.
- Krav om högskolepedagogisk utbildning för adjunkter och lektorer skrevs in i Högskoleförordningen 2003
- Sveriges lärosäten har i och med autonomireformen 2011 en ökad frihet att utforma krav på högskolepedagogisk utbildning samt krav och definitioner av pedagogisk skicklighet. Detta anges i olika lokala anställnings- och antagningsordningar, tillika krav och önskemål vid befattningar. Det utmärks också ofta i mallar för CV-skrivande och pedagogiska portföljer hur lärosätet eller enskilda avdelningar bedömer och värderar pedagogisk utbildning och skicklighet.
- SUHF anger nationella rekommendationer (2013; 2018)<sup>4</sup> för den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen.<sup>5</sup> De mål som anges är inte skrivna så att de kan checkas av en gång för alla, utan är också bärande för den långsiktiga och kontinuerliga professionella utvecklingen. Dessa professionsmål är beroende på vilken undervisningsmiljö och kontext läraren verkar i. Vidare beror det på samhällets utveckling, och de mål som sätts för högre utbildning. Vidare ska utvecklingsarbetet som läraren utför, vara i dialog med kollegor och studenter, vilket kan utvecklas i olika former sett över tid. Förutom framskrivna professionsmål, rekommenderar SUHF att lärare ges möjlighet att påbörja framtagandet av sin individuella pedagogiska meritportfölj, samt att inom ramen för behörighetsgivande 15 hp utföra ett självständigt arbete.
- När det gäller särskilda pedagogiska meriteringsmodeller, så var Lunds tekniska högskola först ut 2001. En särskild pedagogisk meriteringsmodell är till skillnad från en integrerad modell, en sådan som öppnar upp för en prövning av den sökandes pedagogiska meriter enbart. Vanligtvis görs bedömningen på den sökandes pedagogiska meritportfölj. Oftast ges titlarna meriterad respektive excellent lärare. En integrerad pedagogisk meriteringsmodell är inte lika precis i sin definition och avgränsning, men inrymmer de ” pedagogiska meriteringsmöjligheter som är integrerade i lärosätenas anställningsordningar som formella befattningar där pedagogisk skicklighet utgör den primära bedömningsgrunden” (Winka, 2017). Som exempel kan nämnas att BTH och Chalmers har tjänsten biträdande professor respektive lektor med tyngdpunkt på särskilt pedagogisk skicklighet.

---

<sup>4</sup>[http://www.suhf.se/storage/ma/6a0581f9f224445db327c333d6254fe2/a80f8138335c474bb28b9ccc14f3ed3e/pdf/Bo907950BD59A6ECFFE91976D1E23A25C3CEB143/REK%202016-1%20Om%20beh%C3%B6righetsgivande%20h%C3%B6gskolepedagogisk%20utbildning\\_Dnr%20024-16.pdf](http://www.suhf.se/storage/ma/6a0581f9f224445db327c333d6254fe2/a80f8138335c474bb28b9ccc14f3ed3e/pdf/Bo907950BD59A6ECFFE91976D1E23A25C3CEB143/REK%202016-1%20Om%20beh%C3%B6righetsgivande%20h%C3%B6gskolepedagogisk%20utbildning_Dnr%20024-16.pdf)

<sup>5</sup> Karlsson, S., Fjellström, M., Lindberg-Sand, Å., Scheja, M., Pålsson, L., Alvfors, J., Gerén, L. (2017). *Högskolepedagogisk utbildning och pedagogisk meritering som grund för det akademiska lärarskapet*, rapport, 978-91-983359-1-0. Sveriges universitets- och högskoleförbund.

- En nationell kartläggning av pedagogiska meriteringsmodeller utförs 2013 av Åsa Ryegård. En tredjedel av landets högskolor och universitet har infört någon form av pedagogiskt meriteringsmodell.
- Motsvarande kartläggning görs 2017 av Katarina Winka, vilken visar att andelen ökat till närmare hälften. Oftast löper de pedagogiska meriteringsmodellerna separat från den ämnesmässigt vetenskapliga karriärvägen, samtidigt som en ökad integration kan skönjas.<sup>6</sup>
- Olsson and Roxå (2008, p. 268)<sup>7</sup> som var tidiga med att beskriva det pedagogiska belöningsystem, menade att ekonomiska resurser som styrmedel var avgörande, för både individer och avdelningar. De menar på att man behöver anlägga dels en moralisk kompassriktning, där individer behöver belönas för de insatser de gör för den pedagogiska utvecklingen, och en strategisk kompassriktning, som tittar på miljöers och kulturers incitament för pedagogisk innovation.
- Dagsläget kan sägas vara sådant att en nationell samordning efterfrågas. Karlsson et al (2017)<sup>8</sup> betonar att Sveriges samordnade arbete med pedagogiskt utvecklingsarbete och meritering framstår ganska fragmentarisk sett ur ett internationellt perspektiv, samtidigt som vi har en omfattande grund att stå på i och med den historia vi har kring högskolepedagogisk utveckling genom decennier, på flera av landets lärosäten.
- UKÄ är i skrivande stund i dialog med Sveriges samtliga lärosäten för att ta fram en förankrad och formativt utvecklad modell för hur det pedagogiska utvecklingsarbetet ska följas upp i landet.<sup>9</sup> Det kan med hög sannolikhet förväntas att viktiga inslag i detta utvärderingsarbete kommer vara hur högskolorna verkar för goda arbetsformer, organisation, incitament och stöd, tillika intressenters inflytande i pedagogiskt utvecklingsarbete, högskolepedagogisk kompetensutveckling, kollegialt samarbete, och pedagogisk meritering.

### 1.3 KTH:s kontext: vision, utvecklingsplan och verksamhetsplan

”År 2027 är KTH känt som innovativt inom teknik- och naturvetenskapligt lärande. För att stimulera det pedagogiska utvecklingsarbetet och höja undervisningens status inspirerar, motiverar och belönar KTH framgångsrik pedagogik i alla former. Meritvärdet av pedagogiskt utvecklingsarbete har höjts. De möjligheter som teknik för e-utbildning ger tas tillvara, och det virtuella campus är lika betydelsefullt som det fysiska. Innovation inom utbildning har en stark koppling till teknisk och social innovation.” (Vision 2027).

”KTH behöver införa en tydlig incitamentsstruktur för att synliggöra pedagogikens vikt och uppmuntra till en utmärkt utbildningsmiljö” (KTH:s Utvecklingsplan 2018-2023; Ett ledande KTH. Ett ledande tekniskt och internationellt universitet som skapar kunskap och kompetens för en hållbar framtid, s.5)

”Alla lärare ska ha högskolepedagogisk kompetens. Kompetensutveckling för lärare betyder också ämnesfördjupning och relevant arbetslivskontakt. Fakultetsrådet kommer under 2018 att utveckla ett pedagogiskt meriteringsystem. Skolorna ska arbeta aktivt med att stärka lärarnas högskolepedagogiska kompetens genom att identifiera medarbetarnas individuella utbildningsbehov och planera för utbildningsinsatser. Utbudet av högskolepedagogiska kurser ska ses över med särskilt

<sup>6</sup> Winka, K. (2017) *Kartläggning av pedagogiska meriteringsmodeller vid Sveriges högskolor och universitet*, PIL-rapport, 2017:02. Göteborgs universitet. Enheten för pedagogisk utveckling och interaktivt lärande. <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/53276>

<sup>7</sup> Olsson, T. and Roxå, T. (2008) Evaluating Rewards for Excellent Teaching: A Cultural Approach. In: *Engaging Communities: Proceedings of the 31st HERDSA Annual Conference: Rotorua, 1-4 July 2008*, pp. 261–72.

<sup>8</sup> Karlsson, S., Fjellström, M., Lindberg-Sand, Å., Scheja, M., Pålsson, L., Alvfors, J., Gerén, L. (2017). *Högskolepedagogisk utbildning och pedagogisk meritering som grund för det akademiska lärarskapet*, rapport, 978-91-983359-1-0. Sveriges universitets- och högskoleförbund.

<sup>9</sup> <http://www.uka.se/om-oss/aktuellt/intervjuer/2018-10-09-uka-vill-ha-dialog-med-larosaten-om-pedagogisk-utveckling.html>

fokus på lärande för jämställdhet och hållbar utveckling, samt kursernas tillgänglighet.” (KTH:s Verksamhetsplan för 2018, s.5)

#### 1.4 KTH:s kontext: anställningsordning, CV-mall, pedagogisk portfölj och lönekriterier

KTH har formulerade krav gällande högskolepedagogisk utbildning inom Anställningsordning för lärare och forskare (V-2018-0064). Karlsson et al (2017) använder en skala från nivå 5-1 för att bedöma hur höga kraven är om högskolepedagogisk utbildning.<sup>10</sup> KTH:s krav är relativt höga och tydliga för samtliga akademiska tjänster.

- Professorstillsättning: En professor vid KTH har genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 hp eller har genom andra pedagogiska utbildningar med inriktning mot högskolan förvärvat motsvarande kunskaper. Om sådan utbildning saknas vid anställningen bör professorn inom ramen för anställningen genomgå utbildningen inom tre år.
- Befordran till professor: har genomgått högskolepedagogisk utbildning omfattande minst 15 högskolepoäng, eller annan pedagogisk utbildning med motsvarande omfattning och innehåll
- Lektorstillsättning: En lektor vid KTH har genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng eller annan pedagogisk utbildning med motsvarande omfattning och innehåll. Om sådan utbildning saknas vid anställningen bör lektorn inom ramen för anställningen genomgå utbildningen inom tre år.
- Befordran till lektor från biträdande lektor: har genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng eller annan pedagogisk utbildning med motsvarande omfattning och innehåll,
- Biträdande lektor tillsättning: En biträdande lektor ska genomgå högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng inom ramen för anställningen
- Adjunkt, tillsättning: En adjunkt vid KTH har genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 hp eller har genom andra pedagogiska utbildningar med inriktning mot högskolan förvärvat motsvarande kunskaper. Om sådan utbildning saknas vid anställningen ska adjunkten inom ramen för anställningen genomgå utbildningen inom två år.

Inom anställningsordningen vid KTH finns även skrivet hur pedagogisk skicklighet valts att definieras för de olika tjänsterna. Som nämnt i den nationella kontexten, så är detta upp till varje lärosäte i dagsläget att definiera. Behörighetsgivande pedagogisk skicklighetsnivå för lektor lyder enligt följande: Den pedagogiska skickligheten för en lektor ska vara sådan att den sökande

---

<sup>10</sup> Nivå 5 = För att få anställningen krävs högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande. Nivå 4 = För att få anställningen ställs otydliga krav på högskolepedagogisk utbildning (dvs det finns undantag vid särskilda skäl eller dylikt).

Nivå 3 = Lärosätet ställer ett retroaktivt krav på högskolepedagogisk utbildning. Nivå 2 = Enligt anställningsordningen är högskolepedagogisk utbildning *meriterande* för anställningen. Nivå 1 = Högskolepedagogisk utbildning nämns inte som meriterande i anställningsordningen.



- Har bedrivit undervisning av *hög kvalitet* och i betydande omfattning på grundnivå eller avancerad nivå. Undervisningsinsatserna ska *vara aktuella, utvärderade och analyserade*. Den sökande bör kunna uppvisa viss erfarenhet från samtliga utbildningsnivåer.
- Kan uppvisa dokumenterad erfarenhet av uppläggning av kurs eller kursmoment på högskolenivå.
- Kan uppvisa dokumenterad erfarenhet av individuell handledning, t.ex. av examensarbeten eller inom forskarutbildningen.
- Är *förtrogen* med aktuell vetenskaplig och pedagogisk utveckling inom ämnesområdet för anställningen såväl som med relaterad forskningsmetodik och lärandefokuserade undervisningsmetoder.
- Kan uppvisa viss erfarenhet av att leda och organisera utbildning.

Förutom de kursiverade delarna i punkterna ovan så behandlar dessa punkter mer *vad* en sökande ska kunna visa upp (kvantitet), snarare än *hur* detta utförts (kvalitet). Vilken kunskapssyn som lärosätet vill stärka, vilka undervisningsformer som bör gynnas, hur studenternas studieresultat och generella utveckling bör se ut och utvecklas, vilka samarbetsformer bör kunna påvisas och så vidare framgår inte. Hur lärosätet väljer att definiera undervisning av hög kvalitet är avgörande för att bedömningen av detta ska kunna ske enhetligt och i enlighet med KTH:s visioner om utbildningens utveckling, anser arbetsgruppen.

Samtidigt, vid ansökan om tjänst som professor, lektor och biträdande lektor, samt vid ansökan om befordran och ansökning om antagning som docent ska KTH:s CV-mall användas.<sup>11</sup> Kapitel 4 behandlar pedagogiska meriter. Som stöd vid beskrivningen av ens pedagogiska meriter finns en länk till en Pedagogisk portfölj som innehåller fördjupande instruktioner. I denna finns också ett avsnitt om kriterier och arbetet med den pedagogiska sakkunniggranskningen<sup>12</sup>. Här framgår att det finns 10 kriterier för pedagogisk skicklighet vid KTH, som alltså inte är uttryckta i anställningsordningen. Till respektive kriterium finns 5-12 indikatorer, som ska ses som exempel på aspekter att lyfta. De 10 kriterierna, vilka samtliga ska beaktas i bedömningen enligt anvisningarna i portföljen, är följande:

- 1. Ett förhållningssätt som främjar lärande.
- 2. Vetenskaplig förankring och vetenskapligt förhållningssätt.
- 3. Breda och aktuella ämneskunskaper .
- 4. Kunskap om undervisning.
- 5. Medvetenhet om mål och ramar .
- 6. Helhetssyn.
- 7. Undervisningsskicklighet.
- 8. Strävan efter kontinuerlig förbättring.
- 9. Pedagogisk lednings- och organisationsförmåga .
- 10. Samverkan med andra och externa kontakter.

Anvisning om lönekriterier (V-2018-0482 ) anger lönekriterier för samtliga anställda, samt specifika för lärare och forskare (1.2), samt chefer med personalansvar (1.3). Intressant här är dels hur pedagogisk utbildning och skicklighet värderas samt hur mycket det värderas att chefer med personalansvar har kunskap om frågor rörande högskolepedagogisk kompetens för att kunna utföra denna bedömning.

<sup>11</sup> <https://www.kth.se/om/work-at-kth/cv-mall-for-anstallning-och-befordran-av-larare-1.471907>

<sup>12</sup> Det står beskrivet i den pedagogiska portföljen kring en pedagogisk sakkunnigs roll i bedömningen, men det finns inte krav på KTH att en sådan ska tillsättas inför ett beslut.

Samtliga anställda ska enligt fastställa lönekriterier ha en bättre individuell lönebildning om de är bra på att samarbeta samt att verka för utveckling (exempel anges i lönekriterierna). Den pedagogiska skickligheten för lärare och forskare har en annan formulering än den i anställningsordningen samt den till CV-mallens fjärde kapitel anknutna pedagogiska portföljen.<sup>13</sup> Formuleringarna är inte helt främmande dock, men det kan vara ett bra läge att skapa enhetlighet. När det gäller chefers kompetens så nämns inte att kunna bedöma och ge återkoppling på personalens högskolepedagogiska kompetens eller skicklighet. Det anges inte heller motsvarande för andra kompetensområden utan uttrycks generellt så att chefers ledarförmåga ska vara sådan att hen kan ”kontinuerligt ge konstruktiv återkoppling och skapa förutsättningar för medarbetares utveckling”. Det kan vara anledning att lyfta centrala kompetensområden en chef ska kunna värdera och ombesörja utveckling för och planera för en strategi kring detta, så att det i praktiken, vid varje lönesättande samtal, utförs en värdering med goda grunder kring utvecklingen av den pedagogiska skickligheten.

På motsvarande sätt kan det vara av värde med en strategi för motsvarande kompetensutveckling bland tjänstetillsättnings- och befordringskommittéer samt för god dialog och uppföljning inom exempelvis skoldialoger. Hela kvalitetssystemet bör genomsyras av sammanhållna definitioner och uppföljningsformer för högskolepedagogisk skicklighet, utbildning och utveckling. Den nationella kursen för blivande pedagogiskt sakkunniga, vilken finansieras av Swednet, tillsammans med värduниверситет samt de universitet där mentorerna har sin tillhörighet, kan bli ett viktigt instrument. Flera vid KTH har genomgått kursen, inklusive aktivt forskande och undervisande personal.

Det framgår alltså enligt ovan att KTH har en mycket bra utgångspunkt för att bygga vidare på hur högskolepedagogisk utbildning och meritering kan stärkas, och vi föreslår att detta främst säkerställs genom Fas 3. Det högskolepedagogiska utbudet beskrivs kort i kapitel 4.1. Där beskrivs även det Högskolepedagogiska rådet. Några av de arenor som byggts fram för det kollaborativa pedagogiska utvecklingsarbetet på KTH beskrivs i kapitel 4.2.

## 2 Risker att beakta

Arbets- och styrgruppen har under arbetets gång förstått att det finns ett flertal risker i arbetet med att utveckla pedagogiska meriteringsmodeller. Samtliga dessa risker anser vi kan hanteras bäst om vi arbetar stegvis enligt förslag till beslut i kapitel 3-7.

- Risk för fördjupande uppdelning av undervisnings- respektive forskningslag istället för bredd och variation i undervisande personals utveckling och karriär
- Risk för fokus på kontroll istället för utveckling av verksamheten
- Risk för att ett fokus på portföljskrivande på den ’egna kammaren’ inte nödvändigtvis gynnar den faktiska utbildnings- och lärmiljöutvecklingen vid universitetet
- Risk för upprätthållande av individuell betoning istället för samarbetande kulturer
- Att det blir för hård betoning av teori, utbildning och publiceringar inom högskolepedagogik och utbildningsvetenskap i relation till praktisk betoning och intresse för den beprövade erfarenheten.<sup>14</sup>
- Att detta med titlar är komplext. En pedagogisk titel hänger på ett sätt väldigt löst jämfört med rigida akademiska titlar på det sättet att det är enklare att besluta om att ta bort sådana titlar

---

<sup>13</sup> Lönekriterie pedagogisk skicklighet vid KTH: ”Att skapa, leda och utveckla sin undervisning för att på bästa sätt främja studentens lärande. Att skapa engagemang och intresse för ämnet. Till pedagogiskt utvecklingsarbete och läromedelsframställning. Att handleda. Till jämställdhets- och inkluderingsperspektiv i undervisningen.”

<sup>14</sup> Graham Gibbs (2013) Reflections on the changing nature of educational development, International Journal for Academic Development, 18:1, 4-14

samt att titeln möjligen inte har ett lika stort värde i ett rörlighetsperspektiv men det beror på den mottagande arbetsgivaren. Samtidigt hänger en pedagogisk separat titel med, oavsett vilken tjänstetillhörighet du har. Den går att söka till som adjunkt, lektor, forskare och professor, om KTH väljer att öppna för detta.

- Kopplat till punkten ovan är att det finns en risk för att undervisande personal utanför tenure track inte får möjlighet att meritera sig på pedagogisk grund vid ett system som är helt integrerat inom tenure track.

### 3 Förslag till beslut

Arbets- och styrgruppen föreslår att KTH:s pedagogiska meriteringssystem utvecklas enligt 4 faser. Faserna visas övergripande i tabell 1, och redogörs för mer ingående i efterföljande kapitel.

Fas	Tidsperiod	Vad
1	2019-2021	Implementation av ett Högskolepedagogiskt excellensprogram och en 'Pedagogisk akademi'
2	2021-2022	Utveckla och testa möjlighet att ansöka om medlemskap i 'Pedagogisk akademi' utan deltagande i det Högskolepedagogiska excellensprogrammet
3	2019-2023	Utveckla ordinarie (eller nya integrerade) anställnings-, lönebildnings-, karriärutvecklings- och befordringsrutiner
4	2019-2023	Följeforskning av implementation och spridning av resultat och metaresultat

Tabell 1. Föreslagna faser för utveckling av KTH:s pedagogiska meriteringssystem 2019-2023.

Frågan om implementationen av KTH:s förnyade system, modeller och rutiner för utvecklad Pedagogisk meritering bör inte besvaras med ett enkelt och färdigt svar vid denna tidpunkt. Det krävs ett långsiktigt och flexibelt implementeringsarbete, som lyssnar in organisationens utveckling, och som tar in den komplexitet som ett sådant arbete bör inrymma för att verkligen åstadkomma förändring. Vidare bör arbetet samordnas med nationell och internationell utveckling i området. Den pågående dialogen mellan UKÄ och samtliga lärosäten om hur Pedagogiskt utvecklingsarbete ska utvärderas för att uppnå bästa resultat är central. Likaså de resultat som utvärderingarna kommer att leda till under de följande åren.

#### 4 Fas 1: Implementation av ett Högskolepedagogiskt excellensprogram och en 'Pedagogisk akademi'. 2019-2021

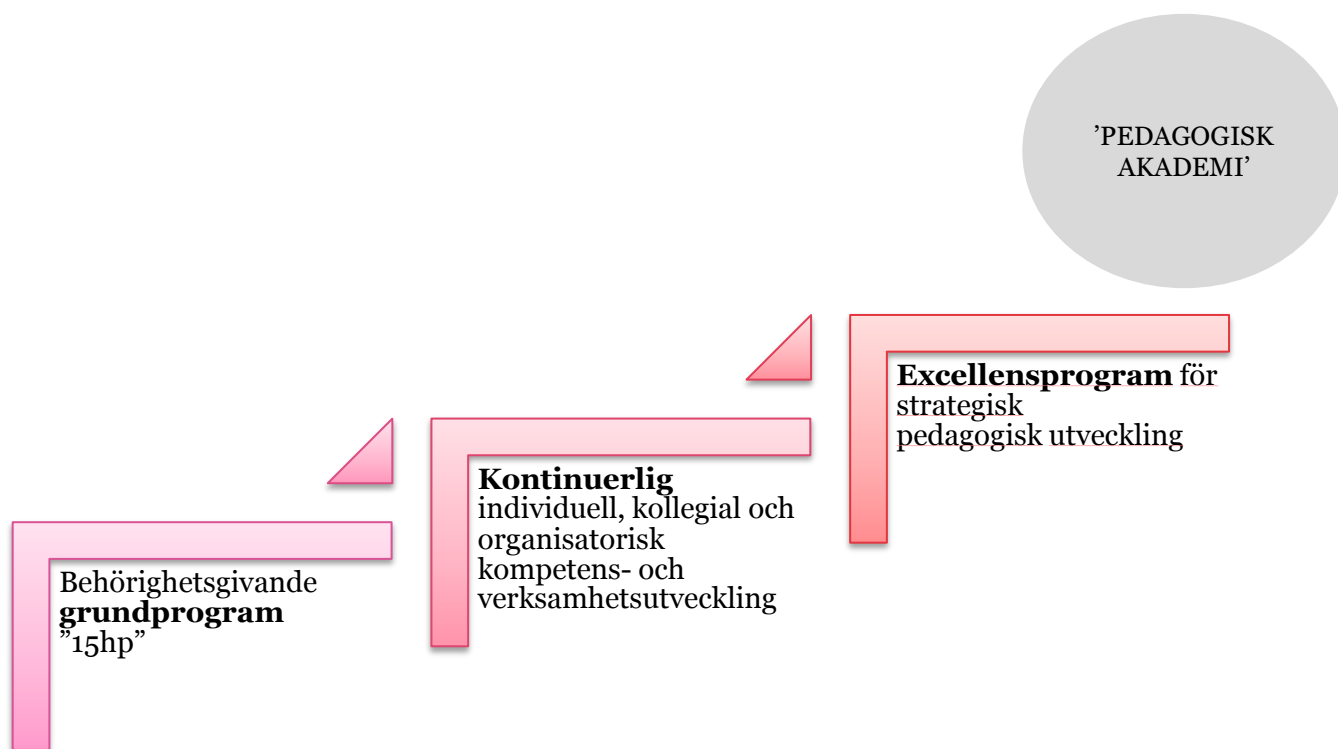
*Inom denna fas ingår att förtydliga samt sammanlänka de tre nivåerna enligt figur 1. Vidare ingår att utveckla former för dialog kring behov och utbud som särskilt stimulerar den kontinuerliga kompetensutvecklingen. Slutligen ingår ett upprättande av en 'pedagogisk akademi', vilken bör fyllas med sina första medlemmar runt år 2021.*

Vid rapporteringen av utredning om Karriärvägar utanför Tenure Track, Dnr V-2016-1048, föreslås att KTH utarbetar ett pedagogiskt meriteringssystem, öppet för alla lärare. I efterföljande diskussioner lyfts tankar om att pedagogisk meritering bör profileras så att man är med och bidrar till KTH:s utveckling av våra forskarutbildningar samt utbildning på grund- och avancerad nivå, snarare än att en utmärkelse delas ut för en bra portfölj. Denna inriktning mynnade ut i följande idéformulering vilken den sittande arbetsgruppen haft med sig i sitt arbete:

”Istället för en reguljär ansöknings- och prövningsprocess motsvarande individuell bef ansökan kan ett **högskolepedagogiskt excellensprogram** med begränsat antal deltagare erbjudas varje år som leder till en pedagogisk kvalifikation, d.v.s. genom utbildning och pedagogiskt utvecklingsarbete. Externa bedömare kan t.ex. delta i avslutande examinationsmoment som också kan vara öppna. Inträdeskriterier till ett sådant program skulle exempelvis kunna motsvara kriterier för pedagogisk skicklighet inklusive 15 hp högskolepedagogik. Fördelarna med ett sådant program är att det omedelbart skulle kunna skapa ett mervärde för hela KTH och för berörda lärares verksamhet lokalt.” (FK, 2017, sept) .

Förslaget om ett högskolepedagogiskt excellensprogram har fått starkt gehör av arbetsgruppen samt vid avstämningar från juni – november 2018 (se en översikt i bilagorna). Slutsatsen dras att det finns mycket stor potential i detta. Det rimmar väl med vad forskning säger om hur förändring och förändringsledning av utbildning kan stimuleras. Det kan stärka samarbetande kulturer. Skrivande på egna kammaren kan undvikas och fakulteten kan både få stöd, handledning och ett nätverk. Samtidigt kan det möjliggöra för KTH att synka våra visioner, strategier och mål med ett strukturerat och meriterande utvecklingsarbete.

Vidare ser arbetsgruppen att det ramverk för universitetslärare – *The career Framework for university Teaching* – som allt fler lärosäten knyter an till är möjligt att koppla till i sammanhanget. Ett högskolepedagogiskt excellensprogram skulle enligt vår mening befinna sig på nivå 3, och vara en kombination av *Institutional leader (3a)* och *Scholarly Teacher (3b)*. Det relativt unika för KTH är att man inte förväntas ha uppnått kvalifikationerna på egen hand och sedan skrivit fram dem i en portfölj, utan att man genom ett program ges denna utvecklingsmöjlighet, samtidigt som ett utvecklingsprojekt genomförs.



Figur 1. Tre nivåer av individers och kollegors kompetens- och verksamhetsutveckling för pedagogisk utveckling vid KTH, där den tredje nivån är det nya, och där de två befintliga har ett pågående utvecklingsarbete som behöver stödjas

#### 4.1 Behörighetsgivande högskolepedagogiskt grundprogram ("15hp")

Sedan 2016 finns ett Högskolepedagogiskt råd som sammankallas av Prodekanus och som är sammansatt av studerande- och lärarrepresentanter vid KTH samt en extern expert från Umeå universitet. Rådets uppgift är att verka för en dialog, uppföljning och utveckling kring behov och utbud. SUHF:s rekommendationer är fastställda att vara vägledande vid KTH (se bilaga).

KTH:s undervisande personal har idag tillgång till ett utbud inom högskolepedagogik där möjlighet ges att bygga ihop 15 hp av följande kurser: 1 grundkurs om totalt 7,5 hp; 8 villkorligt valbara kurser om totalt 24 hp; samt en kurs specifikt för doktorander om 3hp och en kurs specifikt för forskningshandledare om 3hp (se aktuell lista i bilaga ).

Det finns ett utvecklingsarbete som förestår närmast inom det behörighetsgivande grundprogrammet, vilket också har inväntat rapportering och beslut kring detta arbete med Pedagogisk meritering. Det är bl.a. att bygga på möjlighet till poänggivande (1,5/3 hp) 'själständiga arbeten' till flera kurser. Det kan innebära att lärare efter genomgången kurs i Betygskriterier/Hållbar utveckling/Ledarskap/Genus&Jämställdhet/(Online learning, vilande), testar och utvärderar ett förändringsarbete och gör en mindre publikation eller rapport kring denna studie.

Vidare ska grundprogrammet utvecklas så att lärares utveckling av egna pedagogiska meritportföljer ingår som tydligare moment inom kurserna. Detta har inväntats då en mall för pedagogisk meritportfölj och kriterier för pedagogisk skicklighet väntas förändras i ljuset av arbetet med Pedagogisk meritering.

Det som arbetsgruppen har uppfattat som det som bör stärkas i relation till grundprogrammet är:

- En tydlig sammanställning av samtlig undervisande personal som har sina "15 hp" och ett system för hur detta ska organiseras för löpande rapportering.
- Ett valideringsprojekt under cirka 2 år för dem som bör ges möjlighet att få hela eller delar av "15 hp" validerade
- En utvecklad dialog och förbättrade uppföljningsrutiner mellan HP-programmet och ansvariga inom skolorna för kompetensutveckling inom '15hp'. Centralt att föra dialog kring är individens och verksamhetens utveckling, i relation till '15 hp' utifrån såväl form, innehåll som upplägg. Denna dialog ska givetvis innefatta att förstå HP-programmets organisation och finansiering.

#### 4.2 Kontinuerlig kompetens- och verksamhetsutveckling

Idag finns 37,5 hp inom det högskolepedagogiska behörighetsgivande utbudet.<sup>15</sup> Och en kontinuerlig utveckling av nya högskolepedagogiska kurser sker på initiativ av fakultet, UF, UU, HP-rådet, HP-lärare, och även ibland THS. Detta gör att det befintliga utbudet kan användas som kontinuerlig kompetensutveckling bland undervisande personal på KTH.

Utöver de formella kurserna finns seminarier, workshoppar, PriU-grupper, Storträffar<sup>16</sup> mm som sammantaget ger goda möjligheter till nätverkande och kompetensutveckling över KTH:s organisatoriska gränser för all personal. Det bör framgå i den utvecklade definitionen av pedagogisk skicklighet (som föreslås enligt fas 2 och 3), hur KTH:s definition av pedagogisk skicklighet inrymmer aktivt engagemang inom dessa nätverk, vilket även bör inrymmas i den utvecklade definitionen som återges inom anställningsordning, lönekriterier samt CV-mall.

Genomgående i hela pedagogiska meriteringssystemet anser arbetsgruppen, att det behöver diskuteras hur vi skapar/gynnar "enablers" och undviker "blockers". Att få in fler till högskolepedagogiska kurser kan kräva att förkunskapskrav ses över, vilket campus fortbildning erbjuds på, om det sker online/fysiskt mm. En flexibel och verksamhetsnära utveckling kan hindras om man inte uppmärksammar vanliga hinder. En administration och organisation av högskolepedagogisk utbildning bör utgå från att den är fortbildning av undervisande personal och en del av verksamhetsutvecklingen, snarare än grundutbildning.

Det som arbetsgruppen har uppfattat som det som bör stärkas inom det kontinuerliga arbetet med kompetensförsörjning på individuell och verksamhetsnivå är:

- En formaliserad dialog kring planering av utbud i relation till skolornas/programmets/miljöernas olika utvecklingsbehov. Denna dialog bör vara kopplad till Skoldialogerna.

---

<sup>15</sup> Kompetensförsörjning för fakultet inom e-lärande, blended learning och digitalisering ingår inte i denna poängsumma pga tidigare bemanningshinder. Åtgärder är under utveckling för 2019.

<sup>16</sup> <https://www.kth.se/social/group/prioriterade-fragor/>

- En organisation av högskolepedagogisk kompetensförsörjning som möjliggör flexibilitet och verksamhetsnära utveckling, med god koppling till forskning inom högskolepedagogik och didaktik samt till KTH:s övergripande ledning och verksamhetsplanering.

#### 4.3 Högskolepedagogiskt excellensprogram: utbildningsplan och kostnader

Arbetsgruppen föreslår att ett Högskolepedagogiskt excellensprogram införs som en fortsättnings- och högre pedagogisk meriteringsnivå på KTH. Antagning till programmet bör ske genom skolors nominering av nuvarande och framtida utbildningsledare på KTH. Både forskarutbildning och grundutbildning bör vara i åtanke. Det bör också finnas möjlighet att ansöka till programmet utan nominering. En presumtiv excellent utbildningsledare bör ”med råge” uppfylla grundläggande nivå för att bli antagen till programmet. Se specifika detaljer i utbildningsplanen i tabellen nedan.

Detta program bör bära idén om att ha en stark strategisk betydelse. Programmets målgrupp bör vara de som har särskilt intresse för utbildning och särskilt visat detta genom olika engagemang och påvisad utveckling. Vidare bör särskilda miljöer väljas ut som särskilt behöver lyftas. Inom loppet av några år kan det se ut så att för att vara GA eller FA bör personen ha gått programmet. Det finns även anledning att prioritera att prefekter och studierektorer går programmet.

<b>Antagningskrav/Rekommenderad lägsta nivå</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 hp</li> <li>• substantiell undervisningserfarenhet om 3-5 år beroende på omfattning</li> <li>• <i>Skilled and collegial: The skilled and collegial teacher takes an evidence-informed approach to their development as a teacher and provides mentorship to their peers to promote a collegial and collaborative educational environment across their school or discipline. Their sphere of impact encompasses their academic colleagues (as well as students). SUHF:s rekommendationer förtydligar mål/kriterier för antagningsnivån, medan detta (engelska) stycke summerar det väl.</i></li> <li>• Projektansökan enligt kravspec</li> </ul>
<b>Urval</b>	Strategiskt för att stärka olika miljöer och initiativ, samt för att bygga upp en bra mix av deltagare som går programmet gemensamt. Både forskarutbildning och grundutbildning bör vara i åtanke.
<b>Omfattning och längd</b>	6-7 veckor utspridda på max 18 månader

<b>Kursupplägg</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducerande och avslutande internat</li> <li>• Månadsvisa helgruppsträffar</li> <li>• Mentorsträffar</li> <li>• Mid term och final review av extern och intern panel</li> <li>• utveckling, utvärdering och analys, publicering</li> <li>• teoretiska inslag och praktiskt arbete</li> </ul>
<b>Ansvariga för planering, ansökningar, urval, genomförande, spika teman, anlita handledning</b>	En gruppering med mix av kursledare/handledare från avd Lärande, KTH:s ledning, HP-råd, extern expertis inom pedagogisk utveckling. Detta team bör även få ett tydligt utvecklingsbidrag.
<b>Nivå att nå upp till genom programmet (vilket också är ett riktmärke för Fas 2, vilket kan komma att förändras under Fas 1)</b>	Högskolepedagogisk excellens på KTH bör definieras så att det motsvarar ett betydelsefullt (signifikant) bidrag till att förbättra utbildning och innefattande lärmiljöer, i samarbete med andra inom och/eller utanför lärosätetsnivå. Detta motsvarar den tredje nivån i ramverket för the Career Framework for University teaching, och kan betyda ett fokus på inverkan genom förändringsledningsarbete och/ eller på inverkan av kunskapsutvecklingen inom utbildning. Kriterier vid bedömning visas i kap.5.
<b>Efter genomfört excellensprogram</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operativ medlem i 'Pedagogisk akademi' under 3-5 år</li> <li>• Högre meriterad inom pedagogik</li> <li>• Titel: Excellent utbildningsledare</li> </ul>
<b>Beräknad kostnad för planering, genomförande och utveckling av programmet (med cirka 20 deltagare)</b>	Cirka 100000 kr/programdeltagare  Då cirka 20 deltagare deltar (annars minskar summan, och den bör även minska över tid)

Tabell 3. Föreslagen utbildningsplan för Högskolepedagogiskt excellensprogram vid KTH

#### 4.4 Inrättande av en 'Pedagogisk akademi'. År 2020/2021.

Ett flertal lärosäten har inrättat Pedagogiska akademier. Ett förslag om en pedagogisk akademi vid KTH lyftes av en arbetsgrupp för Pedagogisk portfölj redan under 2013. I samband med diskussioner om vad en deltagare som genomgått ett excellensprogram bör göra så har det blivit tydligt att det bör få innebära ett medlemskap till ett särskilt nätverk, där personer med excellensnivå inom pedagogisk



ledningsarbete och/eller kunskapsnivå ingår. Detta nätverk kan bidra med att samarbetande kulturer fortsatt betonas. Vidare kan det gynna ett fortsatt engagemang i det pedagogiska utvecklingsarbetet. **Vi har satt citationstecken runt 'Pedagogisk akademi', då vi anser att begreppet kan behöva diskuteras ett varv till. Risken att det framstår som något för teoretiskt kontra ett utvecklings- och samarbetsinriktat nätverk är tyvärr inte obefintlig.**

Vi ser framför oss ett operativt nätverk, som arbetar med forskningsansökningar inom teknikområden och lärande, som också sitter i befordrings- och rekryteringskommittéer och liknande, och genom nätverksmöten diskuterar och ventilerar kriterier för pedagogisk skicklighet. Som stödjer högskolepedagogisk utbildningsverksamhet genom uppföljningar och aktivt deltagande som kurslärare eller mentorer.

Vidare ser vi framför oss att medlemskapet inte är livslångt utan snarare på en kortare period om cirka 3-5 år. Det kan också vara möjligt att läraren blir utnämnd med särskild pedagogisk titel på individnivå (exempelvis excellent utbildningsledare) först efter goda insatser inom 'akademien'.

## **5 Fas 2: Utveckla och testa möjlighet att ansöka om särskild pedagogisk titel eller medlemskap i 'Pedagogisk akademi' utan deltagande i det Högskolepedagogiska excellensprogrammet. År 2021-2022**

Vid arbetsgruppens delrapportering på Fakultetsrådet den 4/10 2018, lyftes frågan om huruvida individer som redan har höga pedagogiska meriter skulle kunna söka en utnämning utan att delta i det pedagogiska excellensprogrammet. Fas 2 kan sägas handla om denna fråga.

Arbetsgruppen och styrgruppen har efter delrapportering grävt djupare i pedagogiska tituleringar och karriärvägar. Det framstår som att flera goda möjligheter finns och att det inte finns ett vägval som är det självklara. Vi föreslår därför att vi börjar med Fas 1 (implementation av excellensprogrammet och en 'pedagogisk akademi'). Utifrån och i samband med denna fas, och det nationella samordningsarbetet som kan väntas ske de närmsta åren, fattas beslut om hur vi vill gå vidare med Fas 2. Det kan möjligen vara så att någon/några deltagare inom excellensprogrammet får detta som sitt utvecklingsuppdrag inom programmet.

Om samtlig undervisande personal ska ha möjlighet att söka en och samma pedagogiska excellenstitel så innebär detta att vi behöver bygga fram en 'särskild pedagogisk meriteringsmodell' (Winka, 2016). Hälften av landets lärosäten har detta, och den vanligaste titeln är excellent lärare. Flera av de risker som vi listar i kapitel 2 härrör från erfarenheter av dessa separata system.

En möjlighet som ligger nära den ovanstående är att den sökande "enbart" söker medlemskap i den 'pedagogiska akademien'. Då har vi inte cementerat en separat meriteringsmodell för tidigt. Vidare får 'akademien' en bredd bland medlemmar. Och i och med förslaget om att den 'pedagogiska akademien' ska vara operativ med en bred variation av uppdrag och aktiviteter så kan KTH:s utveckling gynnas och stimuleras av seniora excellenta förebilder.

Inför att det eventuellt öppnas upp för sökande av medlemskap till 'pedagogiska akademien' behöver det avgöras kring hur ens pedagogiska skicklighet och excellens ska bedömas. Det vanligaste vid andra lärosäten, eller snarare det enda förekommande, är genom pedagogiska meritportföljer och ibland intervjuer och personliga intyg. KTH behöver utveckla rutiner för detta samt CV-mall och mall för pedagogiska meriter i enlighet med denna kontinuerliga utveckling av pedagogisk meritering. När vi

tittar på befintliga portföljer i landet så innehåller de mycket självreflektion och teori. En betoning av faktisk handling och analys kring denna bör betonas, där exempelvis ett antal publikationer av pedagogiska utvecklingsarbeten behöver ingå.

KTH kan också besluta att en pedagogisk titel delas ut efter goda insatser inom 'pedagogiska akademien'. Titeln som nämndes av FR vid delrapporteringen var Docent på pedagogisk grund, och skulle enbart gälla en pedagogisk utmärkelse och inte en motsvarande docentnivå som idag med huvudhandledning som primära syftet. Detta för att öppna upp för alla att söka även om de inte uppfyller motsvarade docentnivå. Utifrån Winkas kartläggning kan det framstå som att Docent på pedagogisk grund vid KI och Jönköpings medicinska högskola motsvarar en sådan titel och att bedömningen vid antagningen i huvudsak ligger på betoning av pedagogisk skicklighet. Vid närmare samtal med en som varit med i framtagningen av systemet på KI så framgår det att det är den vetenskapliga delen som är främst och att en öppning med detta nya spår har gjorts för dem som exempelvis inte har de riktigt stora forskningsanslagen men som har gjort betydande inverkan inom utbildning eller handledning. De ska ha i stort sett lika många vetenskapliga publikationer, och kunna vara huvudhandledare inom sitt ämnesområde. Därför behöver vi titta på andra titlar, om vi vill ha en titel som särskilt pekar på excellent pedagogisk skicklighet. Det vanligaste vid andra lärosäten är titeln 'excellent lärare', om det ska vara en titel som inte "rockar" med någon särskild tjänstenivå. Arbetsgruppen har under arbetets gång använt titeln excellent utbildningsledare, för att tydligt koppla till att excellensnivå handlar om mer än utmärkt undervisningsskicklighet.

Dessutom kommer frågan om den utnämnda excellenta utbildningsledaren ska få något mer än själva titeln. I landet ser det ut så att ett fast lönepåslag ges vid 14 lärosäten, ny lön sätts i samband med lönesamtal vid 8 lärosäten, belöning även till institutionen vid 4 lärosäten, tillgång till nätverk och särskilda uppdrag vid 9 lärosäten. Kanske vill vi framöver utveckla det så att det blir särskilda riktade lönepåslag, men i dagsläget ser vi det som att det bästa är om fokus för detta ligger på fas 3, där det tydligt i anställning och lönebildning ska framgå vilken pedagogisk skicklighet som eftersträvas och belönas.

Vid kartläggningen av Ryegård (2013) summeras den finansieringen så här:

"Lönepåslaget, som de flesta lärosäten har kopplat ihop med den pedagogiska karriärvägen, finansieras på olika sätt. Flera lärosäten finansierar lönepåslaget direkt via grundutbildningsanslaget, andra via fakultetsbudget eller institutionsbudget. Exempel: På Lunds tekniska högskola finansieras de excellenta ETP-lärarna med grundutbildningsanslaget. De ökade omkostnaderna för ETP-lärarna bekostas genom en minskad prestationstilldelning till institutionerna. Implicit förväntas institutionerna alltså ha ett visst antal ETP-lärare i relation till sin undervisningsvolym. Den ekonomiska modellen visar också att om en institution medvetet satsar på att utveckla sina lärares pedagogiska skicklighet blir den ekonomiskt belönad. Den Pedagogiska Akademien kostar ca 0,5 % av grundutbildningsmedelstilldelningen. Då erhåller varje ETP-lärare 2000 kr/månad och institutionen ersätts med 50000 kr/år för varje anställd ETP-lärare."

Nedan visas kriterier som kan vara vägledande som antagningskrav till en 'Pedagogisk akademi'.

Institutional leader in teaching and learning	Scholarly teacher
<p>successful candidates would demonstrate institutional leadership in teaching and learning through their ability to lead processes of change, review, innovation and development across the university teaching and learning environment.</p> <p>The successful candidate would fulfil one or more of the following criteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• demonstrates leadership with respect to advancing an inclusive and supportive culture of excellence in teaching and learning across the institution</li> <li>• plays a leading role in driving educational innovation, reform and/or support, within or outside the curriculum, that has a sustained and positive impact on student learning and/or engagement</li> <li>• leads the development, management and review of school and institutional teaching and learning strategies, including major QA and accreditation processes</li> <li>• strengthens and contributes to national dialogues in teaching and learning, advancing cooperation and partnership outside their institution and informing practice elsewhere</li> </ul> <p><b>It should be noted</b> that this level is not designed to simply recognise and reward the managerial responsibilities of the candidate, but rather their legacy and impact on educational quality across and beyond the institution, regardless of the post that they hold at the university.</p>	<p>the scholarly teacher is distinguished by their contribution to and application of pedagogical knowledge, through meeting some or all of the following criteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• demonstrates an extensive knowledge of a range of pedagogical approaches and a critical approach to evaluating the evidence and its relevance to their teaching</li> <li>• advances pedagogical knowledge through theoretical, empirical and/or translational research within their field of expertise</li> <li>• demonstrates an appropriate and conscientious application of evidence-informed approaches to advance student learning within their own teaching practice</li> <li>• inspires, informs and supports peers, within and beyond their own institution, to adopt evidence-informed approaches to their teaching practice</li> <li>• is recognised for their expertise in teaching and learning, supporting the development of active communities of practice within and beyond their institution</li> </ul>

Tabell 4. Kriterier för nivå 3 a respektive 3b i Teaching Career Framework.

<http://www.teachingframework.com/framework/promotioncriteria/>

## 6 Fas 3: Utveckla ordinarie (eller nya integrerade) anställnings-, lönebildnings-, karriärutvecklings- och befodringsrutiner

Individens och lärmiljöers utveckling av högskolepedagogisk kompetens/excellens och deras pedagogiska meritering bör gynnas. Som framgår i sektion 1.4 finns det en god grund att bygga vidare på när det gäller rutiner och reglering av hur pedagogisk skicklighet och utbildning värderas i samtliga anställnings- befodrings- och lönesättande ärenden vid KTH. Vidare finns reglerande dokument för olika roller, såsom FA, GA och PA. Dessa regleringar kan förtydligas och göras enhetliga gällande den pedagogiska skicklighet och fortbildning som värderas och hur den bör värderas.

Enhetlighet i samtliga dokument ska inte likställas med en likformighet av pedagogisk excellens. Kriterierna i sig kan visa på att vi vill stärka en rik flora av pedagogisk skicklighet och kompetens, med allt från samverkansskicklighet kopplat till utbildning, ämnesdidaktiska fördjupningar, förbättring av rutiner vid mottagning och nya former av flipped classrooms. En bredd och variation i undervisande personals portföljer bör uppmuntras, snarare än en fördjupande uppdelning av undervisnings- och forskarkarriärer. Det som avses med enhetlighet och förtydligande är dels att åtgärda att det i dagsläget står olika saker i olika styrande dokument och dels att i samband med att utvecklingsarbetet med

pedagogisk meritering fortlöper (lokalt, nationellt och internationellt) så behöver dessa kriterier och rutiner inbäddas i styrande dokument. SUHF:s rekommendationer, som är framtagna av en mycket meriterad arbetsgrupp från flera svenska lärosäten, bör vara en given utgångspunkt för den behörighetsgivande nivån. Vidare är det så att helt nya befodringsvägar- och nivåer kan komma att utvecklas i takt med denna utveckling.

Arbetsgruppen vill att det ska finnas en tydlig medvetenhet i linjen/ledningen kring pedagogiska kompetensnivåer, och att det säkerställs och uppföljs i reguljära utvecklings- och lönesamtal, samt ingår med mycket tydlighet i lönebildningen. Det bör ligga i varje avdelnings intresse att det pågår en kontinuerlig högskolepedagogisk kompetensförsörjning. Därför behöver ett fördjupande förankringsarbete göras, lämpligen inom samtliga skolors ledningsgrupper. Medelstildelning till miljöer och individer med excellenta pedagogiska satsningar kan behöva stärkas.

Att skapa nya befodringsnivåer inom tenure track där pedagogisk skicklighet är huvudsaklig grund är något som testats vid ett flertal lärosäten i landet (Winka, tabell 3, s.15). Vi har varit i kontakt med BTH och Chalmers kring detta. Vid Chalmers finns det två sådana nivåer: *Universitetslektor med tyngdpunkt på särskild pedagogisk skicklighet* samt *Biträdande professor med tyngdpunkt på pedagogisk meritering*. Vid Chalmers har de sedan systemet infördes utsett 10 lektorer respektive 4 biträdande professorer med denna tyngdpunkt.

## **7 Fas 4 Följeforskning av implementation och spridning av resultat och metaresultat**

För att en god kontinuerlig kunskapsförsörjning kring utvecklingsarbetet av pedagogisk meritering på KTH ska möjliggöras, föreslås att arbetet följeforskas. Ett uppdrag bör ges till avdelningen Lärande om att föreslå en projektplan och budget för detta. Förutom att utvecklingen kan gynnas av kontinuerlig uppföljning, kan KTH gynnas av att det publiceras i relevanta tidsskrifter kring det pågående utvecklingsarbetet. Denna fas är inte förankrad i arbetsprocessen och avstämningar med skolchefsrådet, utan har blivit ett resultat av den analys som gjorts efter avstämningsrundorna, så denna förankring behöver göras först, tillika lämplig nivå på budget.

## 8 Återblick till uppdraget från FR

Detta kan kopplas samman med uppdraget enligt följande:

Uppdrag	Framgår tydligast i
Beskrivning och diskussion kring hur KTH:s nuvarande meriteringsystem som tillämpas för befordran och docentur, samt styrdokument för utbildning, understödjer och ger incitament för pedagogisk meritering	Bakgrund
Möjlighet till högre pedagogisk kvalificering	Fas 1
Möjlighet till grundläggande pedagogisk kvalificering	Fas 1
Förstärkning av incitament och strukturer för kontinuerlig pedagogisk kompetensutveckling	Fas 1-3
Utväxling av systemen avseende såväl individuell kompetensförstärkning och meritering som pedagogisk utveckling av KTH:s kurser och utbildningsprogram	Fas 1-3
Konkreta effekter av pedagogisk kvalificering i termer av titulering och arbetsuppgifter	Fas 1-3
Beräkning av resursåtgång	Beräkningar för själva excellensprogrammet har utförts och landat under utvecklingsperioden på cirka 100000 kr/deltagare.

## 9 Bilagor

### Arbets- och styrgruppsmöten

9 kalenderförsta arbetsmöten inom arbets- och styrgruppen kan redovisas. Utöver detta har flera avstämningar skett. Framförallt har dessa övriga avstämningar skett i samband med de avstämningsmöten som vi varit på turné med under höstterminen. Utöver detta har mycket avhandlats genom mailande.

Tid	Innehåll
11/6, 14:00-15:30	Uppstartsmöte, förstå bakgrund och uppdrag
14/6, 13:00-15:00	Uppstartsmöte, förstå bakgrund och uppdrag
25/6, em	Uppstartsmöte, förstå bakgrund och uppdrag
28/8, kl.09:00-11:00	Arbets- och styrgrupp formerar sig efter sommaren. AK summerar vad grupperna har kommit fram till före sommaren, samt vad som framkommit på avstämning med Högskolepedagogik respektive Personalutveckling. Diskussioner förs och en planering inför Skolchefsrådet görs där arbets- och styrgruppen främst vill känna på pulsen och se hur högt intresset är och åt vilket håll man vill gå.
17/9, 12-13.30	Uppföljning inom arbetsgrupp av SKR, FK och FFA, och delrapportering inleds.
16/10, kl.11:00-12:00	Arbets- och styrgrupp följer upp delrapportering vid FR samt GA- och FA-möte. Vidare diskuteras N5T-avstämningen och hur detta samarbete kan fördjupas.
5 november, kl.13-14.30	Fördjupad diskussion kring särskild pedagogisk meriteringsnivå, med arbetsnamnet Preceptor
14 november, kl.14.00-16.000	Uppföljning av UU-mötet. Fördjupad diskussion kring integrerad pedagogisk meritering, med arbetsnamnet Docent med särskild pedagogisk meritering, respektive adjunkt med särskild pedagogisk meritering. Planering av inslag på Storträffen.
22 november, kl.13:15-14:15	Summering inför slutrapportering och slutlig avstämning i kvalitetsseminarium samt rektorsråd

**Avstämningar och löpande/formativ återkoppling**

Vilka	När
HERD (Högskolepedagogik)	25/6; 18/10
Personalutveckling	23/8
Skolchefsrådet	11/9, fm
Fakultetskollegiet, FK	12/9, fm
Future Faculty Ansvariga, FFA	13/9, 13.15
N5T-möte + R.Graham	18/9
FR, delrapport Villa Källhagen	3/10
GA	8/10
FA	11/10, fm
Högskolepedagogiska rådet	31/10
Utbildningsutskottet	8/11
Storträffen	15/11
Skolchefsrådet	20/11
Rektorsrådet	27/11
Kvalitetsseminarium	27/11, U21

## **Rekommendationer om mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning samt ömsesidigt erkännande (Rek 2016:1)**

SUHF:s förbundsårsmöte beslutade vid sitt sammanträde den 14 april 2016 dels att anta dessa rekommendationer om mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning, dels att förorda att en bedömning vid ett lärosäte om att målen är uppfyllda för en individ skall erkännas på ett annat. Med behörighet avses behörighet för anställning som lärare i högskolan. Oavsett om behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning anordnas som poänggivande kurser eller som personalutbildning, och oavsett om den helt eller delvis kan tillgodoräknas i utbildning på forskarnivå, bör utbildningen anses tillhöra avancerad nivå.

### **Utbildningens omfattning och syfte**

Den behörighetsgivande utbildningen i högskolepedagogik omfattar sammanlagt minst 10 veckors heltidsstudier. Förkunskaperna utgörs av krav på examen från högskoleutbildning eller motsvarande kunskaper. Utbildningens syfte är att underbygga den grundläggande pedagogiska skicklighet som krävs för anställning som lärare i högskolan.

### **Mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning**

(utöver de allmänna målen i 1 kap 9 § högskolelagen för avancerad nivå)

Den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningens övergripande mål är att deltagaren efter avslutad utbildning ska

- visa kunskaper, färdigheter och förhållningssätt som grund för att arbeta professionellt som lärare inom högskolan inom sitt ämnesområde och för att medverka i högskoleutbildningens utveckling.

### **Deltagaren ska**

- kunna diskutera och problematisera studenters lärande inom det egna ämnesområdet utifrån utbildningsvetenskaplig och/eller ämnesdidaktisk forskning med relevans för undervisning i högskolan,

- självständigt, och tillsammans med andra, kunna planera, genomföra och utvärdera undervisning och examination på vetenskaplig eller konstnärlig grund inom det egna kunskapsområdet,

- kunna använda och medverka till utveckling av fysiska och digitala lärandemiljöer för att främja grupper och individers lärande,

- kunna möta studenter på ett inkluderande sätt samt ha kunskap om regelverk och stöd för studenter med funktionsnedsättningar,

- kunna använda relevanta nationella och lokala regelverk samt diskutera samhällets mål med den högre utbildningen och det akademiska lärarskapet i relation till den egna praktiken och studenternas medverkan i utbildningen,



- visa ett reflekterat förhållningssätt till det egna akademiska lärarskapet, relationen till studenterna, samt till den högre utbildningens värdegrund såsom demokrati, internationalisering, jämställdhet, likabehandling och hållbarhet,

- kunna tillvarata, analysera och kommunicera egna och andras erfarenheter samt relevanta resultat av forskning som grund för utveckling av utbildningen och av den egna professionen.

Deltagarna ska ha påbörjat en pedagogisk meritportfölj samt ha redovisat ett självständigt arbete som behandlar utbildning och undervisning inom det egna ämnesområdet relaterat till relevant utbildningsvetenskaplig och/eller ämnesdidaktisk forskning

#### **Aktuellt utbud av behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning**

- **LH231V**, Teaching and learning in higher education, 7,5 hp
- **PhD course: FLH3000**, Basic communication and teaching, 3hp
- **LH207V**, Research Supervision, 3 hp
- **LH221V**, Laws & Regulations for Examiners, 1,5hp
- **LH216V**, Develop the Learning by Using Grading Criteria, 1,5 hp
- **LH219V**, Supervision on 1st and 2nd cycle, 3hp
- **LH217V**, Leading Education Development, 3 hp (ges enbart på svenska)
- **LH235V**, Global Competence in Higher Education, 3 hp
- **LH215V**, Learning for Sustainable Development, 4,5 hp
- **LH233V**, Teaching and Learning for Challenge Driven Education, 3hp
- **LH225V**, Gender Theory and Equality in Technical Higher Education, 4.5hp (course syllabus not through admin system)
- **(LH228V**, Collaborative Online learning, 3 hp + **LH229V** Online & Blended Project course, 1,5 hp) Någon Technology Enhanced Learning-kurs finns inte i utbudet längre pga bemanningsbrist. Utvecklingsarbete ska sätts i samarbete med PriU Digitalisering.