

Erfarenheter och effekter av Mittuniversitetets Pedagogiska Meritsystem

Inledning

Ungefär hälften av alla lärosäten i Sverige har någon form av pedagogisk meriteringsmodell, enligt den inventering som Winka & Ryegård gjorde 2021. Vanligast är olika modeller för pedagogisk meritering, men också pedagogisk befordran finns (befordrans möjligheten finns vid en tredjedel av lärosätena med ett system för pedagogisk meritering) och är då reglerad i anställningsordningen. Winka & Ryegård (2021) menar att pedagogisk meritering är ett sätt för lärosätena att visa att pedagogisk kompetens och engagemang behövs samt att denna kompetens har ett värde. För den enskilde medarbetaren innebär meriteringen ett formaliserat och permanent steg uppåt i den akademiska karriären som medför andra och nya möjligheter att bidra med den kompetens man har och ofta också nya befogenheter. Vid Mittuniversitetet kan medarbetare med en läraranställning sedan 2018 ansöka om pedagogisk meritering. Det övergripande syftet med den pedagogiska meriteringen är att *bidra till ökad kvalitet i utbildningen genom att stimulera lärare att utveckla sin pedagogiska kompetens samt uppmuntra institutioner att skapa goda förutsättningar för pedagogisk utveckling* (Mittuniversitetet 2022). Den pedagogiska meriteringsmodellen har följande två nivåer, meriterad lärare och excellent lärare. För att kunna ansöka om nivån excellent lärare måste först den meriterade nivån ha uppnåtts. För respektive nivå finns kriterier för pedagogisk kompetens och det krävs att samtliga kriterier uppnås, med den pedagogiska meriteringen följer också ett lönepåslag.

Behöriga sökande för pedagogisk meritering måste ha en fast läraranställning vid Mittuniversitetet, minst fem års undervisningserfarenhet samt en högskolepedagogisk utbildning om 15 hp. För nivån meriterad krävs en examen på grundnivå och för excellent nivå krävs en examen på avancerad- eller forskarnivå. Ansökningsprocessen för pedagogisk meritering hanteras av utskottet för pedagogisk meritering. Om ansökan uppfyller grundkraven och godkänns av prefekt och ämnesansvarig, går den vidare till granskning av två externa sakkunniga. Fakultetens anställningsråd fattar därefter beslut. Den sökande får stöd i ansökningsprocessen av avdelningen för forsknings- och utbildningsstöd, och den högskolepedagogiska kursen *Att skriva en pedagogisk portfölj* (se <https://www.miun.se/medarbetare/undervisning/stod-for-pedagogisk-utveckling/pedagogisk-utveckling/hogskolepedagogik/att-skriva-en-pedagogisk-portfolj/>) finns tillgänglig som ett stöd i ansökningsprocessen.

Uppdraget: översyn av Mittuniversitetets pedagogiska meriteringssystem

Vid utbildningsrådets sammanträde den 21 mars 2024 diskuterades behovet av en översyn av och utveckling av det pedagogiska meriteringssystemet (se <https://www.miun.se/globalassets/medarbetarportalen/forvaltning/ul/ledningskanalen/utbildningsrad/minnesanteckningar/2024/minnesanteckningar-utbildningsrad-240321.pdf>). Utbildningsrådet diskuterade om det finns skäl att se över kravnivån mellan meriterad och excellent lärare och om det finns ett behov av att hitta ett bra sätt att nyttja den kompetens som meriterade och excellenta lärare har. Ytterligare en fråga att se över är om det lönetillägg man får som meriterad respektive excellent är rimlig eller om det finns behov av

förändring. Rådet konstaterad också att i UKÄ:s utbildningsutvärderingar förväntas lärosätena lämna in underlag över hur många lärare som är meriterade och excellenta. Utbildningsrådet menade också att det är angeläget att det pedagogiska meriteringssystemet harmoniserar med övriga lärosätens system för meritering. Utbildningsrådets diskussioner mynnade ut i att Marie Häggström och Lennart Sauer med stöd av Nicklas Brinkfeldt fick i uppdrag att göra en översyn av det pedagogiska meriteringssystemet samt att lämna ett förslag till utbildningsrådet.

Syfte och frågeställningar

Mot bakgrund av ovanstående uppdrag formulerades följande syfte och frågeställningar för översynen:

Syftet är att beskriva erfarenheter och upplevelser av det pedagogiska meriteringssystemet på Mittuniversitetet, samt att identifiera eventuella förbättringsförslag

Följande frågeställningar ingår:

- Hur upplevs hela sökandeprocessen från start till beslut, utifrån a) sökandes- och b) organisationens perspektiv? Finns det förslag på förbättringar?
- Vilka uppgifter/ansvar har de pedagogiskt meriterade i nuläget fått i organisationen?
- Finns det förslag på utökning av uppgifter/ansvar för pedagogiskt meriterade i organisationen?
- Bör krav på att ha gått den förberedande kursen "att skriva en pedagogisk portfölj" införas?
- Bör förändringar gällande kravnivåer för excellent lärare nivån justeras?
- Bör ersättningsnivån (I och II) justeras utifrån givet belopp?

Metod

För kunna fånga och beskriva erfarenheter och upplevelser av det pedagogiska meriteringssystemet vid Mittuniversitetet och på basis av dessa erfarenheter kunna identifiera eventuella förbättringsförslag valdes fokusgruppsintervjuer som metod. Nedan beskrivs kort hur detta genomfördes.

Totalt fyra fokusgruppintervjuer genomfördes med sammanlagt 14 personer.

Fokusgruppintervjuer genomfördes två gånger med olika deltagare i utskottet för pedagogisk meritering samt två gånger med olika deltagare aktiva i nätverket för meriterade lärare. Av de 14 personer som deltog i intervjuerna tillhörde 8 personer nätverket samt 6 personer utskottet.

Intervjuerna genomfördes digitalt i Teams under 90 minuter per fokusgrupp. Intervjuerna utgick ifrån ovan redogjorda frågeställningar. Deltagarna fick fritt berätta och diskutera utifrån frågeställningarna och intervjuerna ställde ibland uppföljande och kompletterande frågor. Diskussionerna och berättelserna dokumenterades simultant via avskriftsfunktionen i Teams. Dessa avskrifter (transkriptioner) lästes igenom och behandlades sedan av generativ AI (ChatGpt) för att sammanställa, sortera och sammanfatta transkriptionerna.

Detta textmaterial har sedan jämförts med transkriptionerna från Teams och sedan bearbetats och sammanställts.

Mittuniversitetets pedagogiska meriteringssystem

Den pedagogiska meriteringsmodellen, som finns beskriven på <https://www.miun.se/medarbetare/undervisning/stod-for-pedagogisk-utveckling/pedagogisk-utveckling/pedagogisk-meritering/> har följande två nivåer meriterad- och excellent lärare. Meriteringen sker stegvis dvs. för att ansöka om excellent nivå krävs att man redan utnämnts till meriterad lärare. Varje nivå beskrivs av ett antal kriterier för pedagogisk skicklighet och meritering till respektive nivå krävs att samtliga kriterier för den aktuella nivån är uppfyllda. Syftet med den pedagogiska meriteringen är, som också ovan framgår, att bidra till ökad kvalitet i lärosättets utbildningar genom att stimulera lärare att utveckla sin pedagogiska kompetens samt att ge incitament för institutioner att skapa goda förutsättningar för pedagogisk utveckling. Ambition är vidare att den pedagogiska meriteringsprocessen ska ge lärare möjligheter att utveckla sin lärarroll både individuellt och i grupp. Varje meriteringsnivå medför också ett lönepåslag för läraren, för närvarande ett halvt docenttillägg för vardera nivån.

Behörig att ansöka om pedagogisk meritering är medarbetare med fast anställning som lärare vid Mittuniversitetet, med minst fem års undervisningserfarenhet vid högskola/universitet, motsvarande lägst två års heltidsundervisning. Vidare fordras att läraren motsvarar kraven på ämnesmässig grund och behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning om minst tio veckor eller 15 hp. För sökande på meriterad nivå krävs akademisk eller konstnärlig examen på (lägst) grundnivå. För excellent nivå krävs examen på avancerad eller forskarnivå. Att den sökande har ovanstående behörighet ska tillstyrkas i ett intyg från prefekt.

Kriterierna för att uppnå nivån meriterad- respektive excellent lärare finns redogjorda för i Mittuniversitetet (2022, Dnr: MIUN 2019/847) och här återges de endast kortfattat. På den första meriteringsnivån, meriterad lärare, ligger tonvikten på lärarens engagemang och skicklighet i planering, genomförande, examination, utvärdering och utveckling av undervisning samt mötet med studenter. Följande fyra områden/kriterier är aktuella; omfattande undervisningserfarenhet på högskolenivå, undervisningsskicklighet, engagemang för läraruppdraget samt ett reflekterande förhållningssätt gentemot den egna pedagogiska verksamheten. På den andra meriteringsnivå, excellent lärare, betonas lärarens pedagogiska ledarskap och förmåga till kunskapsspridning. Utöver att kriterierna för meriterad nivå ska uppnås så gäller följande tre kriterier på denna nivå; ett vetenskapligt förhållningssätt till den högskolepedagogiska praktiken, engagemang och skicklighet inom pedagogiskt ledarskap samt utveckling av högskolepedagogisk verksamhet över tid.

Utskottet för pedagogisk meritering bereder ansökningarna och om grundförutsättningarna är uppfyllda och tillstyrks av prefekt samt ämnesansvarig, beslutar fakulteternas anställningsråd om ansökningarna ska gå ut på sakkunnigprövning. Två externa pedagogiskt sakkunniga anlitas som granskar ansökningarna, och baserat på de inkomna

sakkunnigutlåtandena ger anställningsråden utskottet för pedagogisk meritering i uppdrag att handlägga ärendena vidare samt att föredra ärendena för anställningsråden. Respektive fakultet fattar därefter beslut om utnämning.

Kopplat till det pedagogiska meriteringssystemet finns *nätverket för meriterade lärare* som startades 2021 och permanentades 2022 (Dnr 2022/88). Nätverket koordineras av FUS (Avdelningen för forsknings- och utbildningsstöd) och nätverkets aktiviteter planeras av en styrgrupp. De lärare som utnämns till meriterad eller excellent lärare bjuds in att ingå i nätverket. I nätverket ingår samtliga lärare som har utnämnts till antingen meriterad eller excellent lärare vid Mittuniversitetet och som fortfarande är verksamma vid Mittuniversitet. Syftet med nätverket beskrivs på följande sätt att det: *dels fungerar som ett gemensamt forum för de lärare som utnämnts till meriterade och excellenta lärare, dels bidra till att ge universitetets lärare goda förutsättningar för pedagogisk utveckling och kollegialt lärande. Nätverket ska med andra ord fungera som ett forum för pedagogiska samtal över fakultets-, institutions- och ämnesgränser, där erfarenheter, tips och idéer kan presenteras och spridas* (<https://www.miun.se/medarbetare/undervisning/stod-for-pedagogisk-utveckling/pedagogisk-utveckling/pedagogisk-meritering/natverk-for-meriterade-larare/>).

Tidigare utvärdering av Mittuniversitetets pedagogiska meriteringsmodell

Lärosättets pedagogiska meriteringssystem startade 2018 med en pilotomgång. Pilotomgången utvärderades av Ryegård (2019). Utvärderingen och pilotomgången var avgränsad till processen för att bli meriterad lärare. Syftet med utvärderingen var att *ge en sammanhängande bild av hur pilotomgången för Mittuniversitetets pedagogiska meriteringssystem har fungerat och utifrån detta skapa möjligheter till fortsatt utveckling av systemet*. Utvärderingen hade som ambition att undersöka hur stödet till lärarna fungerat, administrativt och pedagogiskt, hur ansökningsförfarandet fungerade, administrativt och kommunikativt? Samt hur den första omgången av lärare ("pilotlärare") och andra involverade upplevde att processen fungerade i sin helhet. Utvärderingen visade sammanfattningsvis att pilotprojektet varit framgångsrikt. Alla inblandade, inklusive lärare, pedagogiska utvecklare och administratörer, har varit väl insatta och engagerade i projektet. De åtta lärare som lämnade in sina pedagogiska portföljer blev alla meriterade, vilket visade, enligt utvärderingen att stödet under projektet fungerat väl. Utvärderingen pekade dock också på områden som kunde förbättras, så som sammanställningen av pedagogiska portföljer samt att Mittuniversitetet behövde arbeta för att förankra det pedagogiska meriteringssystemet bredare på lärosätet.

I utvärderingens ges ett flertal rekommendationer för att utveckla och förbättra det pedagogiska meriteringssystemet. Dessa rekommendationer återges nedan i korthet.

- Rekommendationer om pedagogisk portfölj:
 - Se över portföljmodellen för att göra det enklare för lärarna att skriva sina texter.
 - Ta bort indelningen av bilagor, då den nuvarande modellen försvårar processen.
 - Ge fler konkreta portföljexempel för att underlätta lärarnas förståelse för det pedagogiska portföljkonceptet.
 - Diskutera om framtidens pedagogiska portföljer ska vara analoga eller digitala, och vilka för- och nackdelar som finns med respektive format.

- Rekommendationer om utbildning och stöd:
 - Fortsätt med portfölj-workshops för att säkerställa att lärarna får träffas och diskutera sina ansökningar.
 - Se över hur lärarna kan få bättre stöd med att samla in dokumentation om undervisningstid och utlåtanden från ämnesföreträdare.
 - Stöd lärarna kontinuerligt i arbetet med sina pedagogiska portföljer för att de ska bli levande dokument.
 - Utveckla instruktioner och kriterier på engelska.
 - Definiera vad som menas med pedagogisk skicklighet för att ge lärarna bättre vägledning i att dokumentera detta i sina portföljer.
- Rekommendationer om högskolepedagogisk utbildning:
 - Säkerställ att motsvarandebedömning av högskolepedagogisk utbildning enligt SUHF rekommendation sker på ett professionellt och rättvist sätt.
 - Förtydliga kraven på ämnesmässig grund i kriterierna.
- Rekommendationer om ansökningsförfarande och Varbi:
 - Förtydliga vad som menas med åtta sidor text, och vad som ingår i dessa (framsida, innehållsförteckning, referenser etcetera).
 - Klargör vad som händer om man överskrider gränsen om åtta sidor text i Varbi.
 - Specificera begränsningarna för bilagor, inklusive antal sidor och storlek.
 - Skapa en instruktionsfilm för hur man fyller i sin ansökan och bifogar dokument i Varbi.
 - Se till att Varbi skickar en bekräftelse när ansökan mottagits.
 - Justera ansökningsformuläret i Varbi för att undvika onödiga krav och förenkla processen.
- Rekommendationer om dokumentation av undervisningserfarenheter:
 - Överväg vilka nivåer av detaljerad information som är viktig för lärarnas undervisningserfarenhet och hur universitetet kan stödja dem i att samla in denna information.
 - Se över rutinerna för att utfärda intyg från Mittuniversitetets internutbildningar.
- Rekommendationer om studentmedverkan:
 - Öka studenternas inflytande i meriteringsprocessen genom att låta dem besöka undervisningen och ge skriftliga omdömen.
- Rekommendationer om anställningsrådets hantering av ansökningar:
 - Dokumentera processen för hur pedagogiskt sakkunniga ska rekryteras.
 - Se över och tydliggör utskottet för pedagogisk meriterings roll.
- Rekommendationer om pedagogiska sakkunniga:
 - Utveckla en plan för rekrytering av pedagogiskt sakkunniga, särskilt om ämneskopplingen är nödvändig.
- Rekommendationer om intervjuer och beslut:
 - Säkerställ att båda fakulteterna meddelar sina beslut samtidigt för att minska osäkerhet och frustration hos lärarna.
 - Använd intervjuer för att komplettera beslutsunderlaget och ge möjlighet att reda ut brister i portföljerna.
- Rekommendationer om pedagogisk meriteringsväg:
 - Klargör om det pedagogiska meriteringssystemet ska ses som en karriärväg eller meriteringsväg, och kommunicera detta tydligt både skriftligt och muntligt.

- Utveckla strategier för att inkludera och attrahera alla lärarkategorier, inte bara adjunkter.
- Rekommendationer om beslut om avslag:
- Klargör om och hur beslut om avslag kan överklagas.
- Inför en regel att läraren måste vänta minst 12 månader innan de kan ansöka igen efter ett avslag.
- Rekommendationer om pedagogisk skicklighet:
- Utveckla och förtydliga vad som händer när en lärare uppnår skicklighetsnivån meriterad lärare.
- Mittuniversitetet bör se över organisation för att se var de pedagogiskt skickliga lärarna kan göra bäst nytta i utvecklingen av lärosätets utbildningar.

Erfarenheter och upplevelser av det pedagogiska meriteringssystemet

Som ovan beskrivits genomfördes fyra fokusgruppintervjuer, två med ledamöterna i utskottet för pedagogisk meritering och två med medlemmarna i nätverket för pedagogiskt meriterade lärare. Nedan redovisas först en sammanställning av erfarenheter och upplevelser som ledamöterna i utskottet för pedagogisk meritering gav uttryck för, därefter följer detsamma med utgångspunkt från fokusgruppsintervjuerna med medlemmarna i nätverket för pedagogiskt meriterade lärare.

Det pedagogiska utskottets erfarenheter och upplevelser

Processen att söka pedagogisk meritering inleds ofta med att den sökande deltar i den högskolepedagogiska kursen att skriva en pedagogisk portfölj. Kursen är inte obligatorisk att delta i för pedagogisk meritering, dock rekommenderas deltagande i kursen starkt då majoriteten av de som deltagit i kursen och sedan ansöker om meritering också blivit pedagogiskt meriterade. Processen för den pedagogiska meriteringen har en stor utmaning med avseende på tidsaspekten. Processen är ofta utdragen i tid vilket beror på svårigheten att rekrytera sakkunniga samt att hitta en tid för det pedagogiska samtalet med den sökande, sakkunnig och facilitator. I fokusgrupperna diskuterades också antalet ansökningsomgångar, en ansökningsomgång per år anses vara bra för att hantera arbetsbelastningen och utmaningen med att hitta sakkunniga. Ytterligare en utmaning ligger i att många sökande saknar de formella behörighetskraven för pedagogisk meritering, framför allt handlar detta om att man inte genomgått erforderlig högskolepedagogisk utbildning (motsvarande 15hp). Det finns också otydligheter vad gäller sakkunnigas bedömningar av ansökningar vilket oftast är relaterat till olika syn och tradition inom respektive ämne. De bägge fokusgrupperna diskuterade också kravet på examen på avancerad nivå för att uppnå mertieringsnivån excellent lärare. En del röster menade att kravet på examen på avancerad nivå ska ses som en morot för vidareutbildning medan andra ifrågasatte nödvändigheten av detta krav. Förslag togs upp om att det borde vara möjligt att bli excellent utan en examen på avancerad nivå för att inte utesluta duktiga lärare

som inte har examen på avancerad nivå. Vidare diskuterades att den pedagogiska meriteringen görs inom ett akademiskt ämne dvs att den sökandes pedagogiska meriter bedöms inom till exempel socialt arbete eller fysik. Detta upplevs som ett hinder då det inom många ämnen finns lärare anställda som har sin bakgrund i andra ämnen, tex. en lektor i socialt arbete kan ha sin bakgrund (och disputerat i) i till exempel sociologi. Frågan om antalet ansökningstillfällen diskuterades och här pekade man både på fördelar och evt. utmaningar med att öka från ett till två tillfällen. Att införa två ansökningstillfällen per år skulle å ena sidan kunna leda till ökad kvalitet på ansökningarna, de ansökningar som inte håller måttet vid första ansökningstillfället ges en möjlighet att utvecklas till det andra ansökningstillfället, å andra sidan skulle det kunna leda till att fler ansökningar är av mindre bra kvalitet vid första ansökningstillfället och således merarbete. Införandet av två ansökningstillfällen per år skulle ge fler personer möjligheten att ansöka samtidigt som det skulle kräva fler möten för utskottet för pedagogisk meritering, eventuellt skulle det också innebära mer personal.

Den feedback som kommit från sökande och sakkunniga visar att det bland de sökande finns blandade upplevelser av processen, vissa som uppskattar den, andra har haft tekniska problem och ytterligare andra sökande är kritiska till omfattningen på den pedagogiska portföljen. Sakkunniga har föreslagit att tydligare instruktioner till de sakkunniga skulle kunna förbättra kvaliteten på ansökningarna. Vad gäller det pedagogiska samtalet så är såväl sökande som sakkunniga generellt positiva, men det finns också enstaka kritiska röster. Rollen och effekten av en facilitator i ansökningsprocessen diskuterades också. Flera sökande upplever det som en fördel, medan andra upplever det som en byråkratisk komplikation.

Erfarenheter och upplevelser från nätverket för pedagogiskt meriterade

I mångt och mycket finns flera överensstämmelser i erfarenheter och upplevelser av det pedagogiska meriteringssystemet hos medlemmarna i nätverket för pedagogiskt meriterade och ledamöterna i det pedagogiska utskottet. Diskussionerna i fokusgrupperna med medlemmarna i nätverket för pedagogiskt meriterade visade på både positiva och negativa upplevelser hos de sökande av ansökningsprocessen och det pedagogiska samtalet. En del vittnade om de problem man kan ha stött på med bristande förberedelse från den sakkunniga inför samtalet och/eller inkonsekventa bedömningar av ansökningen. Svårigheterna med att rekrytera sakkunniga och den logistiska utmaningen att hitta en tid, som passar för sakkunnig, sökande och facilitator, för det pedagogiska samtal beskrevs i bägge fokusgrupperna. Det finns såldes behov av bättre rutiner för att boka det pedagogiska samtalet. Att en facilitator deltar i samtalet ses som positivt för att säkerställa en rättvis bedömning. Den högskolepedagogiska kursen att skriva en pedagogisk portfölj upplevs som bra och den förbättrar kvaliteten på ansökningarna. I bägge fokusgrupperna diskuterades huruvida kursen ska vara obligatorisk. Flera menade att den bör vara

obligatorisk för att få lämna i en ansökan om pedagogisk meritering, medan en del röster menade att den inte behöver vara det. Några tog upp att instruktionerna för ansökan är otydliga och att det är viktigt att instruktionerna är tydliga nog "så att en kurs inte behövs för att förstå mallen". Vad gäller tidsaspekten så upplevde flera att processen var lång och utdragen och en del förordade att ytterligare ett ansökningstillfälle införs.

Kravet på en examen på avancerad nivå för att kunna bli utnämnd som excellent lärare diskuterades och flera ifrågasatte detta krav medan några ser kravet som en uppmuntran till vidareutbildning. En uppfattning är således att kravet utesluter kvalificerade lärare från möjligheten att ansöka om meriteringsnivån excellent lärare. Vad gäller att den pedagogiska meriteringen sker inom ett specifikt akademiskt ämne upplevs det som ett hinder. I denna diskussion framkom samma slags argument som i fokusgruppsintervjuerna med ledamöterna i det pedagogiska utskottet dvs., inom många ämnen finns lärare anställda som har sin bakgrund i andra ämnen, tex. en lektor i socialt arbete kan ha sin bakgrund (och disputerat i) i till exempel sociologi.

Som framgår ovan finns blandade erfarenheter av den pedagogiska meriteringsprocessen, till de mer negativa hör upplevelsen av lång väntetid innan sakkunniga meddelar sin bedömning och bristande kommunikation från sakkunniga. Till de positiva erfarenheterna hör att meriteringsprocessen ger möjlighet att reflektera över sin pedagogiska grundsyn och förnya sitt engagemang för högskolepedagogik. När det kommer till erfarenheterna av det pedagogiska samtalet finns upplevelser av varierande kvalitet på samtalen, en del var givande och erbjöd konstruktiv feedback, medan andra upplevdes mer som utfrågningar. Som ovan framgår, tog fokusgrupperna med ledamöterna i det pedagogiska utskottet upp, att det finns behov av tydligare instruktioner till sakkunniga och att det kan öka kvaliteten på ansökningarna. Dessa erfarenheter gav också medlemmarna i det pedagogiska nätverk uttryck för i fokusgruppintervjuerna.

Ersättningsnivåerna

Vad gäller frågan om ersättningsnivåerna dvs det lönepåslag som meriterade- och excellenta lärare erhåller, så visar diskussionerna i fokusgrupperna att man över lag är nöjd med den modell som lärosätet har idag. En del jämförelser med den vetenskapliga meriteringen (docentmeritering) gjordes, där finns inte två nivåer och tanken med ersättningsnivån för den pedagogiska meriteringen var att den skulle motsvara docentmeriteringen. En del menade att, i denna jämförelse så blir ersättningsnivå för meriterad lärare lite haltande. När ersättningsnivåerna diskuterades i fokusgrupperna kom också, som ovan framgår, upp förslag om att införa en snabbhetspremie till de sakkunniga för att påskynda deras bedömning. Enligt Winka & Ryegård (2021) var lönepåslag det vanligaste sättet att premiera pedagogiskt meriterade lärare och medianlönepåslaget var, vid inventeringen 2021, 1000 kr för meriterad nivå och 2000 kr för excellent nivå.

Utmaningar och utvecklings- och förbättringsförslag

Nedan listas i punktform först de utmaningar som framkom i fokusgruppintervjuerna. Därefter listas, också i punktform, de olika förslag på utveckling av det pedagogiska meriteringssystemet som framkom.

Utmaningar med det pedagogiska meriteringssystemet:

- Inkonsekvens i bedömningar och bristande förberedelse från vissa sakkunniga.
- Många sökande saknar de formella behörighetskraven, exempelvis högskolepedagogiska kurser.
- Processen kan upplevas som utdragen på grund av svårigheter att hitta sakkunniga och boka pedagogiska samtal.
- Otydligheter kring bedömning av ansökningar inom olika ämnen.
- Den skicklighet och kompetens som pedagogiskt meriterade lärare besitter tillvaratas inte på optimalt sätt.

Förslag på utveckling och förbättringar av det pedagogiska meriteringssystemet:

- Tydligare instruktioner till sakkunniga, förslagsvis genom att en bedömningsmall för sakkunniga utvecklas, för att standardisera bedömningarna.
- Inför snabbhetspremier till de sakkunniga för att uppmuntra snabbare bedömningar.
- Bättre uppföljning av behörighetskrav.
- Överväg att ta bort kravet på att bli meriterad inom ett specifikt ämne.
- Inför möjligheten att genomföra ansökningsomgångar två gånger per år för att sprida arbetsbelastningen och förbättra kvaliteten på ansökningarna.
- Eventuellt inkludera ett undervisningsprov som en del av bedömningen.
- Ta bort kravet på examen på avancerad nivå för att bli excellent lärare för att inte utesluta lärare som skulle nå denna nivå utan att de har den examen.
- Använd meriterade lärare i olika typer av pedagogiska nämnder och råd för att tillföra ett pedagogiskt perspektiv.
- Överväg att göra kursen att skriva en pedagogisk portfölj obligatorisk för att höja kvalitén på ansökningarna.
- Inför bättre rutiner som gör att det pedagogiska samtalet bokas in fortare.

Utvecklings- och förändringsförslag av det pedagogiska meriteringssystemet

Syftet med denna översyn har varit att beskriva erfarenheter och upplevelser av det pedagogiska meriteringssystemet på Mittuniversitetet, samt att identifiera eventuella förbättringsförslag. Översynen har väglett av följande frågeställningar

- Hur upplevs hela sökandeprocessen från start till beslut, utifrån a) sökandes- och b) organisationens perspektiv? Finns det förslag på förbättringar?

- Vilka uppgifter/ansvar har de pedagogiskt meriterade i nuläget fått i organisationen?
- Finns det förslag på utökning av uppgifter/ansvar för pedagogiskt meriterade i organisationen?
- Bör krav på att ha gått den förberedande kursen "att skriva en pedagogisk portfölj" införas?
- Bör förändringar gällande kravnivåer för excellent lärare nivå justeras?
- Bör ersättningsnivån (I och II) justeras utifrån givet belopp?

Ovan har flera svar på dessa frågeställningar givits och nedan redogörs för de utvecklings- och förändringsförslag av det pedagogiska meriteringssystemet som denna översyn lett fram till.

När det gäller frågeställningarna vilka uppgifter/ansvar de pedagogiskt meriterade i nuläget har fått i organisationen? samt om det finns det förslag på utökning av uppgifter/ansvar för pedagogiskt meriterade i organisationen? Så illustrerar de fokusgruppsintervjuer som genomfördes att det som sker efter meriteringen, eller med andra ord, hur den kompetens som meriterade och excellenta lärare besitter inte till fullo tas tillvara på ett bra sätt. Detta framkom också i Ryegårds (2019) utvärdering av den första omgången av Mittuniversitetets meriteringssystem. I utvärderingen presenteras ett förslag till hur kompetensen kan tas tillvara och det är att skapa ett ekonomiskt incitament som innebär att alla enheter, med meriterade/excellent lärare vid Mittuniversitet avsätter en viss tid till dessa lärare (dvs inte kompetensutvecklingstid) som kan nyttjas för olika former av pedagogiskt utvecklingsarbete. I Winkas (2017) kartläggning finns flera exempel på hur den kompetens som pedagogiskt meriterade lärare besitter används av lärosätena, också i Winkas & Ryegårds (2021) uppföljande studie framkommer hur lärosätena på olika sätt hittat vägar att använda den skicklighet och kompetens som de pedagogiskt meriterade lärarna besitter. Winka (2017) listar följande uppdrag och aktiviteter som de pedagogiskt meriterade blivit engagerade i (sid. 22):

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

I den inventering som Winka & Ryegård (2021) genomförde fyra år senare redogör de för liknande uppdrag, som de pedagogiskt meriterade lärarnas skicklighet och kompetens används till, som ovanstående. Det är huvudsakligen i följande områden och uppdrag som de pedagogiskt meriterade lärarna engageras i: pedagogiskt mentorskap, samarbete med högskolepedagogiska utvecklingsenheter, nämnder, råd och referensgrupper, inspirationsdagar, konferenser och föreläsningar samt pedagogiska utvecklingsarbeten.

Mittuniversitet behöver utveckla strategier och former för hur den kompetens de pedagogiskt meriterade lärarna besitter kan komma lärosättet till gagn så att den på bästa sätt kan användas. Det är en kompetensresurs som är mer än väl värd att använda för lärosätet och det ger också den enskilde medarbetaren såväl incitament (utöver lönepåslaget) att ansöka om pedagogisk meritering och gör det meningsfullt för den enskilde medarbetaren att vara pedagogiskt meriterad. Mot bakgrund av ovanstående ges nedanstående förslag som möjliga sätt att utveckla tillvaratagandet av den kompetens dessa medarbetare besitter.

- Använd meriterade lärare i olika typer av pedagogiska nämnder och råd för att tillföra ett pedagogiskt perspektiv.
- Utveckla former för pedagogiskt mentorskap på lärosätetsnivå där det pedagogiskt meriterade lärarna ges i uppdrag att vara mentorer.
- Engagera de pedagogiskt meriterade lärarna i pedagogiska utvecklingsarbeten på utbildnings/institutions-, fakultets- och lärosätetsnivå.

Vad gäller förslaget att utveckla former för pedagogiskt mentorskap, så finns vid följande lärosäten, Högskolan i Halmstad, Högskolan i Skövde, Uppsala universitet och Umeå universitet, detta utvecklat (se Winka & Ryegård 2021). De former och strategier som finns vid dessa lärosäten kan tjäna som exempel och inspirationskälla för Mittuniversitet i framtagandet av ett eget system för pedagogiskt mentorskap.

Förslag utifrån frågeställningarna; bör krav på att ha gått förberedande kursen "att skriva en pedagogisk portfölj" införas? Samt bör förändringar gällande kravnivåer för den excellent nivå justeras, redovisas i punktform nedan tillsammans med andra förslag till utveckling av det pedagogiska meriteringssystemet.

Förslag på förändringar av det pedagogiska meriteringssystemet

- Ta bort kravet på att bli meriterad inom ett specifikt ämne.
- Inför ytterligare ett ansökningstillfälle per år.
- Inför en snabbhetspremie för att uppmuntra sakkunniga att färdigställa bedömningen inom en rimlig tid.
- Tydligare instruktioner till sakkunniga, förslagsvis genom att en bedömningsmall för sakkunniga utvecklas.
- Gör kursen att skriva en pedagogisk portfölj obligatorisk för att höja kvalitén på ansökningarna.
- Inför rutiner som gör att det pedagogiska samtalet bokas in fortare.

- Diskutera och överväg om kravet på examen på avancerad nivå för att uppnå excellent lärare ska tas bort.

Som ovan framgår diskuterades i alla fyra fokusgrupper kravet på examen på avancerad nivå för att uppnå nivån excellent lärare. Det fanns dock, se också ovan, ingen konsensus om detta, en del röster menade att kravet på examen på avancerad nivå ska förstås som en morot för vidareutbildning medan andra ifrågasatte nödvändigheten av detta krav och att kravet utesluter kvalificerade lärare (som inte har examen på avancerad nivå) från möjligheten att ansöka om meriteringsnivån excellent lärare. Mot bakgrund av detta kan således diskuteras om kravet på examen på avancerad nivå för att uppnå nivån excellent lärare ska tas bort.

- Diskutera och överväg om ersättningsnivån för meriterad lärare och/eller excellent lärare bör justeras.

Vad gäller frågeställningen bör ersättningsnivån (I och II) justeras utifrån givet belopp så visar diskussionerna i fokusgrupperna att man över lag är nöjd med den modell som lärosätet har idag. En del fokusgruppdeltagare tog upp att i en jämförelse med den vetenskapliga meriteringen (docentmeritering) så blir ersättningsnivån för de pedagogiska meriterade lärarna lite haltande. Detta då det inte finns två nivåer för, inte heller två nivåer av ersättning, docentmeriteringen och att tanken med den pedagogiska meriteringen är att den skall motsvara den vetenskapliga meriteringen. Även om Winka & Ryegårds (2021) inventering ligger tre år tillbaka i tiden så ger den en indikation på hur Mittuniversitetets ersättningsnivå förhåller sig till övriga lärosäten. Av de 20 lärosätena som finns med i inventeringen hade elva samma system för ersättning som Mittuniversitet, dvs. två ersättningsnivåer, sju en ersättningsnivå och två lärosäten ett system med individuellt lönepåslag (se sid. 15). Den ersättning medarbetare vid Mittuniversitet erhåller, enligt inventeringen från 2021 (Winka & Ryegård), efter meritering ligger i paritet med de flesta andra lärosätens. Mot bakgrund av det som framkommit i fokusgruppintervjuerna lämnas här inget förslag vad gäller om ersättningsnivån för meriterad- respektive excellent lärare och eller för bägge nivåerna ska höjas. Däremot är det angeläget att diskutera och överväga om en höjning bör göras.

Referenser

Mittuniversitetet (2024) [Pedagogisk meritering | miun.se](https://www.miun.se/globalassets/medarbetarportalen/forvaltning/fus/pedagogisk-meritering/miun-2024-pedagogisk-meritering.pdf)

Mittuniversitetet (2023) [Ansökan om utnämning till meriterad lärare eller excellent lärare \(miun.se\)](https://www.miun.se/globalassets/medarbetarportalen/forvaltning/fus/pedagogisk-meritering/ansokan-om-utnamning-till-meriterad-larare-eller-excellent-larare-miun-2023.pdf)

Mittuniversitetet (2022) *Pedagogisk meritering vid Mittuniversitetet. En modell för ansökan om utnämning till meriterad eller excellent lärare*. Dnr: MIUN 2019/847.

Mittuniversitetet (2022) *Bilaga 1. Anvisningar för sökande till pedagogisk meritering. Med kriterier för meriterad respektive excellent lärare*. 2019-05-29 Senast reviderad: 2022-09-15. Dnr: MIUN 2019/847

Ryegård, Å. (2019) *Utvärdering av ansökningsprocessen i pilotomgången för Mittuniversitetets pedagogiska meriteringssystem. – Blir jag meriterad, då vill jag vara med och bidra!* Dnr MIUN 2019/614. <https://www.miun.se/globalassets/medarbetarportalen/forvaltning/fus/pedagogisk-meritering/utvardering-pedagogisk-meritering-dnrmiun2019-614.pdf>

Utbildningsrådet, Mittuniversitetet (2024) Minnesanteckningar 20240321. <https://www.miun.se/globalassets/medarbetarportalen/forvaltning/ul/ledningskanalen/utbildningsrad/minnesanteckningar/2024/minnesanteckningar-utbildningsrad-240321.pdf>

Winka, K. & Ryegård, Å. (2021) *Pedagogiska meriteringsmodeller vid Sveriges universitet och högskolor 2021*. Umeå universitet: Nr 1/2021, Skriftserie från Universitetspedagogik och lärandestöd, UPL.

Winka, K. (2017) *Kartläggning av pedagogiska meriteringsmodeller vid Sveriges högskolor och universitet*. Göteborgs universitet.