



# LUND UNIVERSITY

## Högskolepedagogisk utveckling och utbildning: Strategi för långsiktig högskolepedagogisk utveckling och modeller för högskolepedagogisk utbildning

Lindström, Fredrik; Maurits, Alexander

2014

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*

Lindström, F., & Maurits, A. (2014). *Högskolepedagogisk utveckling och utbildning: Strategi för långsiktig högskolepedagogisk utveckling och modeller för högskolepedagogisk utbildning*. Lund University.

*Total number of authors:*

2

### General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117  
221 00 Lund  
+46 46-222 00 00



LUNDS UNIVERSITET

RAPPORT  
2014-01-03

# Högskolepedagogisk utveckling och utbildning

Strategi för långsiktig högskolepedagogisk utveckling och modeller för högskolepedagogisk utbildning

Professor Fredrik Lindström  
Utbildningsledare Alexander Maurits

## Innehåll

Kapitel 1: Utgångspunkt .....	4
Om oss .....	4
Processen .....	5
Avgränsning .....	6
Definition .....	6
Kapitel 2: Fakulteternas behov.....	8
Lunds tekniska högskola (LTH) och Genombrottet .....	9
Ekonomihögskolan (EHL).....	10
Medicinska fakulteten och MedCUL .....	11
Juridiska fakulteten .....	12
Konstnärliga fakulteten .....	13
Naturvetenskapliga fakulteten.....	14
Humanistiska och teologiska fakulteterna .....	15
Samhällsvetenskapliga fakulteten.....	15
Sammanfattning av synpunkter från fakulteterna.....	16
Kapitel 3: Ytterligare LU-perspektiv .....	19
CED .....	19
Samtal med CED-chefen Åsa Lindberg-Sand .....	20
Samtal med andra företrädare för CED.....	23
Samtal med andra företrädare för LU .....	27
Samtal med Institutionen för utbildningsvetenskap.....	28
Samtal med Lunds universitets studentkårer (LUS) .....	29
Kapitel 4: Omvärldsanalys .....	32
Uppsala universitet (UU) .....	32
Helsingfors universitet (HU) .....	35
Göteborgs universitet (GU) .....	37
Kapitel 5: Rekommendationer och teoretiska förutsättningar .....	40
Recommendations for improving quality in teaching and learning.....	40
SUHF:s expertgrupp för kvalitetsfrågor.....	41
SUHF:s rekommendationer .....	42
Högskolepedagogiskt arbete – en litteraturöversikt.....	42
Strategiska överväganden .....	42
Organisatoriska överväganden.....	46

Organisationsform.....	46
Finansiering .....	48
Kapitel 6: Högskolepedagogiskt utvecklingsarbete – slutsatser och förslag.....	49
Slutsatser .....	49
Förslag .....	50
Konkretion .....	54
Litteratur.....	56
Medverkande .....	57

## Kapitel 1: Utgångspunkt

All utbildning vid Lunds universitet (LU) ska hålla högsta kvalitet: "Lunds universitet ska stärka utbildningens kvalitet genom den fördjupade forskningsanknytning som vi som ett ledande forskningsuniversitet kan skapa" heter den i den strategiska planen 2012–2016. Avsikten är också att "vidareutveckla det akademiska lärarskapet". Universitetets lärare ska alltså "kunna arbeta med ett forskande förhållningssätt, både i förhållande till studenternas lärande och till den egna pedagogiska utvecklingen".

I den strategiska planen betonas också att universitetet ska stödja "medarbetares personliga utveckling och karriärer så att de är engagerade i sitt arbete och i sin tur bidrar till att utveckla universitetet". En annan målsättning är att LU "ska erbjuda attraktiva och akademiskt framstående lärandemiljöer".

Den 3 oktober 2013 beslutade prorektor (Dnr LS 2013/503) att uppdra åt professor Fredrik Lindström och utbildningsledare Alexander Maurits att utreda LU:s arbete med högskolepedagogisk utveckling och utbildning enligt följande:

### **Bakgrund**

Lunds universitet är ett internationellt universitet som vill kunna möta morgondagens kvalitetskrav och de framtida studenternas förväntningar. Vi vill utveckla miljöer som är anpassade till dessa förväntningar. Vi vill att våra utbildningar ska ge våra studenter intresseväckande och stimulerande utmaningar genom kontakter med forskning och arbetsliv.

Inom universitetet finns det flera enheter som arbetar med högskolepedagogisk utveckling och utbildning. På universitetsgemensam nivå finns Centre for Educational Development (CED) och på några fakulteter finns egna enheter, som Medicinska fakultetens MedCUL och LTHs Genombrottet. Vid universitetet finns även Institutionen för utbildningsvetenskap som bl.a. bedriver ämneslärarutbildning och har en forskarskola i didaktik/ämnesdidaktik.

Det är angeläget att universitetet har en tydlig strategi för långsiktig och framåt-syftande högskolepedagogisk utveckling och väl avvägda modeller för högskolepedagogisk utbildning.

### **Beslut**

Universitetet beslutar att uppdra åt professor Fredrik Lindström att under perioden september till december 2013 genomföra en utredning som ska presentera strategier för högskolepedagogisk utveckling och modeller för framtida högskolepedagogisk utbildning vid Lunds universitet. Löpande rapportering av utredningsarbetet ska göras till prorektor och vid behov till utbildningsnämnden. /.../ Utbildningsledare Alexander Maurits ansvarar för administrativt stöd i utredningen.

## Om oss

Vi som har fått uppdraget företräder ett fakultetsperspektiv. Vi är båda verksamma vid Humanistiska och teologiska fakulteterna och dess Centrum för teologi och religionsvetenskap, och är förankrade i två av dess discipliner.

Fredrik Lindström är professor i Gamla testamentes exegetik och har undervisat på samtliga utbildningsnivåer inom detta ämne vid Lunds och Göteborgs universitet sedan 1980-talet. Lindström har haft olika ledningsuppdrag på institutions- och fakultetsnivå, och är för närvarande prodekan med särskilt ansvar för forskarutbildningen. Lindström är också ledamot av LU:s kommitté för utbildning på forskarnivå och av universitetets biblioteksstyrelse.

Alexander Maurits är utbildningsledare vid Humanistiska och teologiska fakulteterna och forskare i kyrkohistoria. Maurits samordnar, med stöd av CED, det högskolepedagogiska utvecklingsarbetet vid HT-fakulteterna. Maurits undervisar på grundnivå och avancerad nivå i kyrko- och missionsstudier.

Ingen av oss är expert inom det högskolepedagogiska fältet men vi är båda engagerade i de högskolepedagogiska frågorna. Vi har också goda personliga erfarenheter av de högskolepedagogiska kurser som LU erbjuder, och vi har också sett hur kurserna kan befrämja samtalet om lärande på institutionsnivå.

I samband med utredningen har vi genom samtal och litteratur fått sakkunnigas bild av vad högskolepedagogiskt utvecklingsarbete kan vara när det är som bäst. Vi har försökt att relatera denna bild till verksamhetens behov för att vårt förslag ska kunna accepteras inom hela organisationen. Först när hela LU ser vinsterna med ett strategiskt högskolepedagogiskt arbete finns förutsättningar för en utbildning i världsklass.

## Processen

Utredningen har bedrivits på deltid, 25 % vardera, under fyra månaders tid. Vi har prioriterat samtal med olika verksamhetsrepresentanter både inom och utom LU. Under uppdragets första fas samtalade och diskuterade vi uppdragets tema med företrädare för LU:s fakulteter. Fakulteterna inbjöds med hjälp av CED:s kontaktperson vid respektive fakultetskansli. Vid mötena med fakultetsföreträdare för Medicinska fakulteten (M) och Lunds tekniska högskola (LTH) deltog även representanter för MedCUL (Medicinska fakultetens centrum för undervisning och lärande) respektive Genombrottet. Inom ramen för utredningen har vi därmed inte haft möjlighet att bjuda in samtliga pedagogiska utvecklare vid dessa två enheter till samtal.

Efter en presentation av utredningsuppdraget för pedagogiska utvecklare vid en träff i början av september har vi vid flera tillfällen träffat medarbetarna vid CED. Under denna andra fas har vi även diskuterat utredningen med en rad centrala befattningshavare vid LU, representanter för Institutionen för utbildningsvetenskap (Uvet) och representanter för Lunds universitets studentkårer (LUS). Under utredningens tredje fas har vi vänt blickarna mot tre med LU jämförbara universitet: Uppsala universitet (UU), Göteborgs universitet (GU) och Helsingfors universitet (HU).

Ett utkast till denna rapport diskuterades vid en hearing i universitetshuset den 17 december. Då inbjöds alla vi samtalat med tidigare i processen att medverka och lämna skriftliga kommentarer till utkastet. Vid denna hearing inledde fyra opponenter samtalet. Opponenterna, som representerar olika kompetenser och delar av universitetsvärlden, var vicerektor Nils Danielsen, universitetslektor Kristina Edström (KTH), kanslichef Gunnel Holm och LUS-

ordförande Clara Lundblad. Rapporten har reviderats utifrån samtalet vid hearingen och på grundval av skriftliga kommentarer i anslutning till hearingen.

I samband med utredningen har vi träffat sammanlagt ett 60-tal personer, vilka förtecknas i slutet av vår utredning. I denna rapport redovisar vi våra intryck av de samtal vi har haft under utredningsarbetet. Vi gör här inte anspråk på ge en heltäckande bild av respektive verksamhetsområde, detta till trots är vi övertygade om att den lägesbeskrivning vi ger är användbar för att formulera vårt förslag.

Under dessa samtal och med vägledning från aktuell litteratur inom fältet har vårt förslag till hur LU kan organisera sitt högskolepedagogiska utvecklingsarbete vuxit fram. Vi har strävat efter en modell för den högskolepedagogiska verksamheten som passar väl samman med LU:s organisation: en federation av fakulteter. Denna utgångspunkt har delvis färgat våra samtal med de olika aktörerna, men modellen har även förfinats och utvecklats under samtalens gång.

Redan initialt stod det klart att den nuvarande högskolepedagogiska verksamheten vid LU fungerar väl och att de två fakultetsbaserade enheterna MedCUL och Genombrottet delvis skulle kunna fungera som förebild och inspiration för en framtida modell. CED är en uppskattad central aktör vid LU, men det har blivit uppenbart för oss att enhetens ställning måste stärkas.

## **Avgränsning**

Parallellt med denna utredning pågår andra utredningar med överlappande tematik. Utbildningsnämnden har beslutat att utreda frågan om e-lärande och MOOCs, pedagogiska akademier samt Live@Lund som en gemensam studentportal för hela LU. Frågan om att inordna de högskolepedagogiska kurserna i den reguljära kursverksamheten, t.ex. som programutbildning på avancerad nivå, är komplex och kräver noggsamma övervägande. Vi kommer därför endast kortfattat att beröra dessa fält och bara i undantagsfall lämna konkreta förslag som inbegriper dessa teman.

## **Definition**

Objektet för denna utredning, högskolepedagogisk utveckling och utbildning, refererar till ett komplext område av kunskaper om teori och praxis som är relaterade till den akademiska undervisningen på samtliga nivåer. Med högskolepedagogik avses ofta en forskningsbaserad verksamhet, *scholarship of teaching and learning*, som undersöker och utvecklar olika former av pedagogisk aktivitet som förekommer vid akademien. I huvudsak gäller det verksamheter relaterade till lärande, studier och utvärdering.

Högskolepedagogik använder sig främst av metoder och teorier från de beteendevetenskapliga disciplinerna. I frågor som är av disciplinspecifik natur involveras de olika discipliner som finns inom akademien. Målet är att vinna insikter om de faktorer som leder till framgångsrika studier och högkvalitativ undervisning. En väl fungerande högskolepedagogisk verksamhet som baseras på det fullskaliga universitetets möjligheter uppfattas därför ofta som en konkurrensfördel.

Med högskolepedagogik avses traditionellt en mängd verksamheter vid akademien som syftar till att utveckla lärarrollen och att bidra till den pedagogiska utvecklingen. Genom kurser, seminarier och konsultstöd utvecklas den enskilde lärarens pedagogiska skicklighet, men också hennes institution, kollegium etc. Detta kan gälla kurs- och programutveckling, muntlig kommunikation, e-lärande, distansutbildning, examination, handledning, vetenskaplig reflektion över den egna lärarrollen och så vidare. Sådan utbildning kan ge poäng och/eller behörighet, men också användas som kompetensutveckling.

Högskolepedagogik kan även referera till utveckling av e-lärande, liksom till utvärdering och bedömning av pedagogisk skicklighet i samband med lärarrekrutering och befordran. Högskolepedagogisk verksamhet kan också komma till uttryck genom inrättande av lärarakademier som belönar pedagogisk skicklighet, pedagogiska portföljer och pedagogiska priser. Till högskolepedagogikens åtaganden kan även det akademiska ledarskapet i vidare mening räknas.

Den högskolepedagogiska verksamheten kan vara föremål för kritisk granskning och värdering. Som en integrerad del av det högskolepedagogiska arbetet ingår därför ofta forskning. Denna kan omfatta såväl studier av den akademiska utbildningens villkor mera generellt, som av det praktiska pedagogiska arbetet i institutionsmiljö. Som en brobyggare både mellan teori och praxis och mellan olika inriktningar är forskningen en väsentlig del av högskolepedagogiken.

I denna undersökning strävar vi efter att låta *högskolepedagogik* referera till verksamheten (t.ex. kursgivning, konsultstöd), medan forskningen i anslutning till denna verksamhet benämns *utbildningsvetenskap med inriktning mot högre utbildning*.

(Inspiration till formuleringarna i detta avsnitt har vi fått bl.a. från presentationen av *Centre for Research and Development of Higher Education* vid Helsingfors universitet. Det som där presenteras är dock allmängods och återfinns i stor utsträckning inom litteraturen om högre utbildning. Delar av denna litteratur redogör vi för i kapitel 5.)



## Kapitel 2: Fakulteternas behov

Inom ramen för utredningen har vi träffat företrädare för samtliga fakulteter. Samtalen var strukturerade utifrån ett frågebatteri. De hade en fri karaktär, men frågorna blev huvudsakligen besvarade vid samtliga tillfällen. Våra frågor berörde bl.a. följande fyra aspekter:

### Behov och dimensionering

När vi diskuterat fakulteternas behov och dimensionering av den högskolepedagogiska verksamheten har vi bland annat berört dessa frågeställningar: Hur ser fakultetens behov av högskolepedagogisk utbildning och utveckling ut? Vilket är den högskolepedagogiska utbildningens och utvecklingens syften? Till vilka riktar sig den högskolepedagogiska utbildning som ges? Vilka tjänstekategorier är det som tar del av utbildningen? Förändras behovet avseende den högskolepedagogiska verksamheten över tid? Medför pensionsavgångar och nyrekryteringar särskilda krav? Hur ser dimensioneringen av högskolepedagogisk utbildning och utveckling ut i förhållande till behovet?

### Innehålls- och kvalitetsaspekter

När vi diskuterat innehålls- och kvalitetsaspekter har vi berört följande frågor: Hur motiverar fakulteten sina satsningar på de högskolepedagogiska frågorna? Hur mäts resultatet av fakultetens satsningar, dvs. vilken form av uppföljning görs av den högskolepedagogiska verksamheten? Vilket är resultatet av de högskolepedagogiska satsningarna? Vilken betydelse har de högskolepedagogiska aspekterna vid lärartillsättningar? Vilka är de ideologiska utmaningarna för det högskolepedagogiska utvecklingsarbetet? Hur ser fakultetens utbud ut vad gäller högskolepedagogisk utbildning? Vad är fokus i de kurser som erbjuds, dvs. vad innehåller de avseende metodik, undervisningssituation/-form, studentgruppsammansättning etc? Hur diskuteras e-lärandefrågor inom fakulteten? Vilka satsningar görs på och vilka resurser avdelas för detta ändamål?

### Organisationsaspekter

Vi har försökt belysa organisationsfrågan genom att ställa följande frågor till fakulteterna: Vilken är relationen mellan högskolepedagogisk utbildning och utveckling? Vad är er uppfattning om den högskolepedagogiska utbildning och utveckling som bedrivs vid LU som helhet? Vilka modeller tror ni är möjliga för den högskolepedagogiska utbildningsverksamheten vid LU som helhet och vid er egen fakultet? Hur skulle ni önska att den högskolepedagogiska utbildningen och utvecklingen vid LU organiserades? Vad finns det för möjligheter (samarbetsformer, gemensamma enheter etc.) i detta avseende? Hur uppfattar ni att den högskolepedagogiska verksamheten är organiserad på andra fakulteter inom LU? Finns det avskräckande eller tilltalande exempel? Hur uppfattar ni att den högskolepedagogiska verksamheten är organiserad på andra universitet och högskolor? Finns det avskräckande eller tilltalande exempel? Vad inom fakultetens satsningar på högskolepedagogik är fakultetsspecifikt och vad skulle kunna göras LU-gemensamt? Vilken relation, organisatoriskt och personalmässigt, finns till högskolepedagogiska och pedagogiska enheter vid LU (t.ex. CED, MedCUL och Uvet)? Deltar fakulteten i de pedagogiska enheternas verksamhet och utbildningar? Ger fakulteten högskolepedagogiska kurser i egen regi utan samverkan med universitetets olika högskolepedagogiska enheter? Finns det anställda på fakulteten som har ett särskilt ansvar för fortbildning/personalutveckling inom det högskolepedagogiska området?

## Ekonomiska aspekter

När vi diskuterat de ekonomiska aspekterna med fakulteterna har vi utgått från följande frågor: Vilka resurser avsätter fakulteten för den högskolepedagogiska verksamheten? Hur går diskussionerna i fakultetens ledning angående nivån på de resurser som avsätts för ändamålet?

Här följer en översiktlig redogörelse för samtalen med fakulteterna byggda på våra minnesanteckningar. Fakultetsrepresentanterna inbjöds i samband med hearingen att kommentera våra intryck. Redogörelsen följer den ordning i vilken vi träffade fakulteterna. Genombrottet och MedCUL är väletablerade inom respektive fakultetsorganisation och därför deltog representanter för dessa enheter i mötena med företrädare för dessa två fakultetsledningar.

## Lunds tekniska högskola (LTH) och Genombrottet

Den 30 augusti träffade vi vicerektor Per Warfvinge, universitetslektor Roy Andersson och pedagogisk konsult Torgny Roxå.

Genombrottet erbjuder högskolepedagogisk utbildning för all undervisande personal vid LTH. Utbildningarna är populära och undervisande personal vid LTH får årligen 1,5 veckas högskolepedagogisk utbildning, vilket är betydligt högre än vid andra fakulteter vid LU och vid andra högskolor och universitet. Detta är också en av orsakerna till att Genombrottet står för en tredjedel av den högskolepedagogiska fortbildningen vid LU.

Vid LTH finns behov av att erbjuda högskolepedagogiska kurser och konsultinsatser avseende s.k. curriculum-utveckling (*constructive alignment* genom ett helt utbildningsprogram). Vidare finns behov av att arbeta mer med frågor om e-lärande.

Vid LTH integreras högskolepedagogisk fortbildning och belöningsystem (pedagogisk akademi). LTH:s hållning är att pedagogisk utveckling kommer till stånd om lärare får tid till reflektion samt öppna och informerade samtal om lärande. All undervisning ska utgå från ett lärandeperspektiv och från *scholarship of teaching and learning*. Dessa pedagogiska strategier återfinns i LTH:s pedagogiska utvecklingsplan, i vetenskapliga texter skrivna inom ramen för högskolepedagogisk utbildning, i kriterierna för meritering till pedagogisk akademi etc. LTH menar att strategin har påverkat mentaliteten hos lärarna vid fakulteten. Detta har också visat sig gynna rekryteringen till LTH:s utbildningar.

Den högskolepedagogiska forskning som bedrivs vid LTH är praxisnära och stöttas ekonomiskt av fakultetsledningen. En liten del av forskningen bedrivs vid Genombrottet men den huvudsakliga forskningen utförs på institutionerna.

Genombrottet står tämligen fritt från fakulteten och ingår inte i linjeorganisationen utan är placerad under LTH:s personalavdelning. Genombrottet får en ekonomisk ram som styr kursutbud och hur mycket forskningstid som de anställda får inom ramen för sina tjänster. Omfånget på verksamheten diskuteras i budgetdialoger då ramen bestäms. De organisatoriska och ekonomiska förutsättningarna bedöms som goda.

Vid LTH finns även forskarutbildningsämnet Högskolepedagogisk utveckling inom teknikvetenskapen, vilket är bemannat med en adjunkt, en lektor och en gästprofessor.

Den högskolepedagogiska utvecklingsverksamheten bör finnas nära den undervisande personalen. Samtidigt betonas att det är viktigt att ha en universitetsgemensam enhet. Man understrycker det goda samarbete som finns mellan de olika högskolepedagogiska enheterna vid LU. Särskilt personalunionen, med dess nätverk och höga grad av utbyte uppskattas. Detta samarbete bottenar i ett horisontellt förtroende mellan fakulteterna, och detta får inte organiseras bort. Man är alltså positiv till fakultetsanslutna enheter, men lärare från flera fakulteter kan få tillträde till kurser på olika enheter. Att samordna utvecklingsarbetet och utbildningen till en enhet skulle minska variationen och ta bort de fördelar som kommer av diversitet.

Man anser att den koppling som CED idag har till sektion Personal är problematisk, då det blir otydligt vad enheten står för och vad som är dess primära uppdrag. Det skulle vara bättre med en mer fristående och "affärsmässig" relation till universitetsledning och fakulteterna.

LTH betonar också behovet av att länka samman frågor om utvärdering och högskolepedagogisk utveckling. Det optimala vore ett fördjupat samarbete mellan de pedagogiska enheterna och en fristående utvärderingsavdelning som tydligt fokuserar de högskolepedagogiska utvecklingsfrågorna.

LTH uppges ha ca 15 % av LU:s personal och 25 % av de ekonomiska resurserna. Vid Genombrottet arbetar 4,3 heltidsekvivalenter och enheten har en budget på ca 4,25 mkr, vilket motsvarar knappt 1 % av utbildningsbudgeten (finansieras av både GU- och FU-medel, dvs. ca 0,5 % av utbildningsbudgeten används).

## **Ekonomihögskolan (EHL)**

Den 18 september träffade vid universitetslektor Håkan Pihl och enhetsadministratör Jeanette Ströberg vid Ekonomihögskolan.

EHL erbjuder högskolepedagogiska kurser i första hand för att tillgodose det formella kravet på behörighet för lärartjänst. Vid EHL har man ett behörighetskrav om 10 veckor och erbjuder tillsammans med Samhällsvetenskapliga fakulteten ett grundutbud av kurser: introduktionskurs om 2 veckor och fortsättningskurs om 3 veckor. På kurserna har respektive fakultet 12 platser. De som undervisar på kurserna är pedagogiska utvecklare vid CED. Kurserna har få seniora lärare bland deltagarna, vilket uppfattas som problematiskt.

Efter dessa kurser om 5 veckor finns ytterligare kurser att välja så att lärarna kan få ihop sammanlagt 10 veckors högskolepedagogisk utbildning. Två kurser ger EHL i egen regi: Att undervisa med case (2 veckor) samt Att skriva case (1 vecka). Dessa kurser har en budget på ca 7 500 kr/kursplats. Därutöver händer det att EHL köper platser på Samhällsvetenskapliga fakultetens portfoliokurs samt på kurser på engelska som ges av CED. Utöver det är CED-kurserna Den goda föreläsningen och Akademisk hederlighet populära. Antalet kursplatser, särskilt för doktorander, är dock få i förhållande till antalet sökande, vilket leder till att man får prioritera i samband med antagningen.

Det kan finnas viss kritik inom EHL mot det formella kravet på 10 veckors högskolepedagogisk utbildning för att få lärartjänst. I denna kritik ingår också kritik gentemot de högskolepedagogiska kurserna. Detta kan botten i att forskning prioriteras högre än undervisning. Det finns också en tendens till att vilja ersätta de etablerade högskolepedagogiska kurserna till förmån för pedagogiska seminarier och workshops, t.ex. fortbildning i att använda IKT (informations- och kommunikationsteknik) i undervisningen på ett bra och adekvat sätt.

EHL är inte främmande för att ge högskolepedagogisk utbildning i egen regi då man tror att det höjer kvaliteten på kurserna och ökar möjligheter till att uppfylla fakultetens egna strategiska behov. En sådan strategisk satsning kan vara att utforma doktorandernas pedagogiska utbildning som en variant inom det egna forskarutbildningsämnet.

Man ser ett behov av universitetsgemensamt stöd avseende e-lärande, och då inte minst för att hantera de tekniska delarna.

EHL söker aktivt samarbete med andra fakulteter för att inte uteslutande vara beroende av CED. Ett sådant samarbete har man med Samhällsvetenskapliga fakulteten men också med LTH. Samtidigt finns det goda initiativ för att utveckla egna relevanta högskolepedagogiska kurser (jfr de ovan nämnda case-kurserna). Genom att på detta sätt på egen hand ta ansvar för kursgivningen kan EHL ta fram kurser som anpassas till verksamhetens behov. Men det behövs också ett universitetsgemensamt samarbete, bl.a. för de kurser som ges på engelska.

Det understryks att resurserna (dvs. nivån på "prislappen") styr vilken pedagogisk fortbildning som kan ges. Fakulteterna har helt enkelt olika förutsättningar som styr vilka satsningar man kan göra. På grund av de begränsade ekonomiska ramarna är det nödvändigt med samarbete.

## **Medicinska fakulteten och MedCUL**

Den 19 september träffade vi vicedekan Cecilia Lundberg och professor Gudrun Edgren från Medicinska fakulteten.

Utbildningsbehovet kartläggs utifrån den universitetsgemensamma utvärderingsavdelningens olika barometrar och utifrån fakultetens egna uppföljningar. Behovet styrs i hög utsträckning av fakultetens nära samarbete med olika avnämare, framför allt Region Skåne.

De grundläggande kurserna består av en introduktionskurs och en fortsättningskurs. Doktorander som undervisar under sin forskarutbildning går kursen Muntlig kommunikation. Det är ovanligt att doktorander går andra kurser eftersom det finns en farhåga bland externa finansiärer att deras anslag går till högskolepedagogiska kurser. MedCUL erbjuder också andra verksamhetsnära utbildningar, bl.a. i form workshops, seminarier och kurser som ligger nära praxis.

MedCUL:s uppdrag formulerades 2005. Som en konsekvens av uppdraget bedriver enheten praxisnära forskning. MedCUL ska också samarbeta med övriga pedagogiska utvecklingsenheter vid LU. MedCUL arbetar också med kvalitetsfrågor, och bistår utbildningsnämnderna i deras kvalitetsarbete.

Vid MedCUL finns sex heltidsekvivalenter. Verksamheten leds av Gudrun Edgren, som är professor i medicinsk pedagogik. Denna vetenskapliga förankring bidrar till att stärka de högskolepedagogiska frågornas legitimitet. Man understryker också att pedagogiska konsulter gärna ska ha egen undervisningserfarenhet.

Kravet på fem veckors högskolepedagogik kontrolleras av lärarförslagsnämnden, till vilken en ledamot av fakultetens pedagogiska akademi är adjungerad. Institutionernas biträdande prefekter har i samråd med MedCUL ansvar för lärarnas kompetensutveckling.

När det gäller e-lärande samarbetar MedCUL med fakultetens IKT-enhet.

MedCUL är liksom de s.k. utbildningsnämnderna placerad direkt under fakultetsstyrelsen, vilket bidrar till enhetens starka ställning vid fakulteten. Verksamheten vid MedCUL finansieras av undervisningsmedel, vilket bidrar till att utbildningsnämnderna, som organiserar den reguljära undervisningen, får ett inflytande över verksamhetens utformning. Den högskolepedagogiska verksamheten vid Medicinska fakulteten uppfattas således som en akademisk verksamhet och inte som en stödverksamhet.

Ställd inför frågan om hur det pedagogiska arbetet ska organiseras menar man att fakulteterna måste ta ansvar för sitt eget pedagogiska utvecklingsarbete eftersom verksamheten måste ligga nära den undervisande personalen. Samtidigt finns det en risk för obalans med hänsyn till fakulteternas olika ekonomiska förutsättningar. Även framöver behövs det ett nätverk för olika pedagogiska enheter vid LU, som samordnar fakulteternas enheter och utgör ett stöd för universitetsledningen. En sådan samordningsfunktion ska dock inte ligga på sektionen Personal, eftersom detta är en utbildningsfråga. Den personalunion mellan de pedagogiska enheterna som redan existerar kan administreras av ett sådant nätverk.

## Juridiska fakulteten

Den 26 september träffade vid prodekan Eva Ryrstedt, universitetslektor Per Nilsén och personalansvarig Josefin Brumme.

Juridiska fakulteten ger vissa kurser i samarbete med CED. Fakulteten har också gett några kurser i egen regi, men intresset för kurserna har varit något begränsat. Tillsammans med Institutionen för genusvetenskap har fakulteten också erbjudit en kurs i genus med anledning av UKÄ:s utvärdering som betonade vikten av kritiska perspektiv i utbildningen. Utöver lärarna är det doktoranderna som står i fokus för de högskolepedagogiska kurser som erbjuds.

Fakulteten har med hjälp av sin egen IT-enhet kommit ganska långt vad gäller e-lärande och inspelade föreläsningar. Man har beviljats EQ11-medel för att arbeta vidare med inspelade föreläsningar för att öka antalet föreläsningar under grundterminen och arbeta med ett annat pedagogiskt verktyg för att därigenom höja utbildningens kvalitet.

Fakulteten arbetar med ett system för pedagogisk meritportfölj och goda pedagogiska insatser uppmärksammas genom Juridiska föreningens pedagogiska pris. Man arbetar även med olika former av uppföljning av studentnöjdhet.

Vid fakulteten ansvarar nämnden för utbildning på grundnivå och avancerad nivå för de högskolepedagogiska frågorna.

En högre grad av samarbete mellan fakulteterna skulle kunna ersätta CED och samtidigt höja kvaliteten på kurserna. Samtidigt är man positiv till en mindre paraplyorganisation för att lyfta de högskolepedagogiska frågorna inom universitetet som helhet. En sådan centralt belägen mindre enhet kan ge forskningsgrundat stöd till fakulteternas eget interna arbete med metodik, forskningsfrågor och utvärdering.

Man understryker också att det kan finnas svårigheter för mindre fakulteter att hantera frågor rörande pedagogisk utveckling på egen hand. En paraplyorganisation skulle däremot kunna ansvara för en varje termin återkommande introduktionskurs i högskolepedagogik, bl.a. för att säkerställa doktorandernas meritering.

### **Konstnärliga fakulteten**

Vid ett möte den 27 september träffade vi prodekan Staffan Storm och projektkoordinator Ylva Hofvander Trulsson från Konstnärliga fakulteten.

Konstnärliga fakulteten har byggt upp egna högskolepedagogiska kurser i samarbete med CED. En sammanslagen introduktions- och fortsättningskurs, som är poänggivande, ges vartannat år. Genom att det är en fakultetsegen kurs kan det konstnärliga perspektivet lyftas fram. Kursen har ett gott renommé och god genomströmning. Därutöver har fakulteten för närvarande sex platser på kursen Att handleda uppsatser, vilken CED utvecklat tillsammans med Humanistiska och teologiska fakulteterna. Framöver tänker man sig också ett samarbete med industriell design som är en utbildning vid LTH med konstnärlig examen.

Därutöver erbjuds varje år olika specialinriktade kurser, tema- och lärardagar med något olika utformning på de olika institutionerna vid fakulteten. Det finns också fakultetsgemensamma aktiviteter, t.ex. jämställdhetsnämndens temadag. Inom ramen för olika nätverk erbjuds också ämnesspecifik fortbildning. Initiativen till vilka kurser som ska ges kommer i normalfallet från lärarna själva.

Fakulteten identifierar följande behov i sitt utvecklingsarbete:

- Centralt stöd avseende utvärdering.
- Ämnesdidaktisk fortbildning.
- Stöd vid rekrytering av lärare som saknar akademisk erfarenhet, eftersom rutiner för pedagogisk motsvarandebedömning saknas.
- Resurser i form av utbildning och administration för att kunna dokumentera måluppfyllelse i samband UKÄ-utvärderingar.
- Stöd och resurser för att utforma en pedagogisk akademi.
- Stöd för högskolepedagogisk fortbildning av den administrativa personalen inkl. bibliotekspersonal.
- Hjälpmiddel för att utveckla egna IKT-resurser och e-lärande.

En verksamhet vid fakulteten som har tydliga anläggningsytor mot högskolepedagogik är musikpedagogik. Detta är ett viktigt ämne vid fakulteten och har också en stark ställning inom lärarutbildningen på Musikhögskolan. Verksamheten omfattar 1 professor, 3-4 lektorer, 2 forskarassistenter, 6 doktorander samt ett antal forskare med externa medel.

Fakulteten har för närvarande inget ramavtal med CED. De medel som avsätts på fakultetsnivå för det högskolepedagogiska utvecklingsarbetet är ca 50 tkr. Härtill kommer institutionernas personalutvecklingsmedel.

### Naturvetenskapliga fakulteten

Den 3 oktober träffade vi prodekan Bo-Anders Jönsson och pedagogisk utvecklare Susanne Pelger vid Naturvetenskapliga fakulteten.

Fakulteten köper kurser från CED, och då särskilt introduktionskursen. Man har också en egen ämnesdidaktiskt inriktad kurs. Därtill samarbetar man en del med Genombrottet på LTH.

Tack vare EQ11-medel genomför fakulteten för närvarande ett utvecklingsprojekt om kommunikation i naturvetenskaplig utbildning.

Man understryker att den högskolepedagogiska undervisningen ska vara vetenskapligt grundad, men också förankrad i ämnespraktik. Den forskning som bedrivs ska alltså vara verksamhetsnära. Samtidigt bidrar fakultetsgemensamma högskolepedagogiska kurser till att skapa mötesplatser mellan lärare från olika fakulteter. Därigenom stärks LU som ett *connected university*.

I fakultetens läraryrådsnämnd läggs numera allt större vikt vid de sökandes pedagogiska meritportföljer, och de sökandes pedagogiska kunskaper valideras. Samtidigt tycks det råda osäkerhet om vilka krav som gäller vid läraranställning vid LU och vilka krav som fakulteten kan ställa upp på egen hand.

Inför framtiden vill fakulteten utveckla sitt samarbete med LTH och Genombrottet. Samtidigt betonas vikten av att det finns en central högskolepedagogisk enhet samt ett anslutande nätverk. Detta nätverk kan vara en mötesplats där man utvecklar universitetsgemensamma kurser och erbjuder arenor för erfarenhetsutbyte. På central nivå behövs också pedagogiskt stöd avseende e-lärande.

Den centrala enheten bör bemannas med högskolepedagoger och IKT-pedagoger. Därtill kan personal från fakulteterna anlitas. Det ska vara attraktivt att arbeta vid den nya enheten och dess nätverk, bl.a. genom att personalen ges möjlighet att forska.

Fakulteten har goda erfarenheter av samarbete med Institutionen för utbildningsvetenskap och dess utbildningsvetenskapliga forskningsseminarium. Den högskolepedagogiska forskningen skulle kunna bedrivas vid denna institution.



## Humanistiska och teologiska fakulteterna

Vi träffade dekan Lynn Åkesson, prodekan Marianne Thormählen, prodekan Lars Berggren och kanslichef Gunnel Holm vid Humanistiska och teologiska fakulteterna den 17 oktober.

Behovet av högskolepedagogisk utbildning styrs bl.a. av anställningsordningens krav på behörighet. Ett viktigt behov är också att ge doktoranderna möjlighet att förbereda sig inför den undervisning som de ibland har. Därtill finns ett behov av erfarenhetsutbyte och fortlöpande utbildningsinsatser, såsom handledningskurser inom forskarutbildningen, stöd för att undervisa på engelska, nätbaserad undervisning samt examination och bedömning.

Det är önskvärt att kurserna inte bara ses som individens kompetensutveckling utan också kan befrämja det strategiska utvecklingsarbetet vid HT-fakulteternas institutioner, vilket förefaller vara fallet. Allt behöver emellertid inte vara regelrätta kurser utan det är också angeläget att de högskolepedagogiska utbildningsinsatserna erbjuds i form av workshops, seminarier och utbyte av goda exempel.

HT-fakulteterna anser att det är viktigt att högskolepedagogiken är grundad på egen forskning eftersom det bidrar till en akademisering av verksamheten. I sin tur leder detta till att högskolepedagogiken distanserar sig från stödverksamheten och närmar sig universitetets kärnverksamhet.

Man har goda erfarenheter av pedagogiska utvecklare som samtidigt är lektorer vid HT-fakulteterna. Dessa lektorer är genom sina större perspektiv och erfarenheter från andra utbildningssammanhang en tillgång för HT-fakulteterna.

HT-fakulteterna har historiska anläggningsytor till didaktik och skolvärlden. Pedagogiska och didaktiska frågor är av hävd av stort intresse bland fakulteternas lärare.

Med undantag för de inledande kurserna (5 veckor) kan kursverksamheten till sina största delar vara universitetsgemensam. Kurser med deltagare från olika fakulteter ger nämligen intressanta och viktiga möten med kollegor vid andra fakulteter. Samtidigt är ämnesnära utbildningsinsatser angelägna på fakultetsnivån

HT-fakulteterna ser behovet av en central enhet som arbetar i ett helhetsperspektiv med frågor rörande kvalitetsutveckling, e-lärande och samordning av högskolepedagogisk utbildning. Vid HT-fakulteterna finns Institutionen för utbildningsvetenskap som skulle kunna vara en aktör i detta sammanhang.

HT-fakulteterna har i dagsläget ett ramavtal på nästan 1,1 mkr med CED. Därtill avsätts medel för att en utbildningsledare ska kunna arbeta med de högskolepedagogiska frågorna.

## Samhällsvetenskapliga fakulteten

Den 18 oktober träffade vi vicedekan Lena Eskilsson och fakultetssekreterare Ursula Egidius från Samhällsvetenskapliga fakulteten.

Samhällsvetenskapliga fakulteten köper introduktions- och fortsättningskurser från CED. Man delar kursplatser med EHL. Utöver detta erbjuds kurser som fakulteten har utvecklat



och ger i egen regi, bl.a. Att leda lärarlag, Studierektorskursen (består av tre moduler), Genus och mångfald i utbildningen. Det finns behov av fortbildningsinsatser för seniora lärare och nyanställda lärare kan efterlysa "hands-on-kurser".

Ställda inför frågan om hur fakulteten kvalitetssäkrar den högskolepedagogiska verksamheten hänvisar man till de terminsvis återkommande utvärderingarna samt de utvärderingar som görs efter varje kursomgång och som redovisas i fakultetens utbildningsråd.

Fakulteten anser att det är mycket angeläget att det finns en universitetsgemensam enhet som möjliggör fakultetsöverskridande utbyte av idéer, erfarenheter och kurser. Även när det gäller e-lärande och MOOCs behövs en universitetsgemensam enhet som kan bidra såväl med det pedagogiska som med det tekniska.

Grundutbildningens "prislappar" styr dimensioneringen av den högskolepedagogiska fortbildningen och också vilka satsningar man kan göra.

Fakulteten har för närvarande ett ramavtal med CED som uppgår till ca 650 tkr. Därtill avsätter man 75 tkr för pedagogisk utveckling i egen regi.

### **Sammanfattning av synpunkter från fakulteterna**

När vi ställer utredningens uppdrag i relation till samtalen med fakulteterna är det angeläget att särskilt beakta följande punkter som struktureras utifrån de fyra problemområden (behov och dimensionering, innehålls- och kvalitetsaspekter, organisatoriska aspekter och ekonomiska aspekter) som vi identifierat inför våra träffar med fakulteterna:

#### **Behov och dimensionering**

- De pedagogiska aspekterna av e-lärande och *blended courses*.
- IKT-fortbildning: att använda IKT på ett adekvat sätt.
- Flexibla och mer dynamiskt kursutbud utifrån verksamhetens skiftande behov, specialinriktade kurser.
- Praxisnära pedagogiska seminarier och workshops.
- Med fakultetsinitierade kurser är det lättare att uppfylla fakultetens egna strategiska målsättningar.
- Särskilt utformade fortbildningsinsatser för seniora lärare, t.ex. mentorskap, kollegial bedömning.
- Fler kurser på engelska, vilka enligt vissa fakulteter måste organiseras centralt för att få tillräcklig volym.
- Fördjupat samarbete med övriga pedagogiska utvecklingsenheter.
- Praxisnära forskning.
- Rutiner för motsvarandebedömning av högskolepedagogiska meriter.
- Centralt stöd i samband med utvärderingar.
- Stöd vid inrättande av pedagogiska akademier utifrån fakulteternas skilda förutsättningar.
- Kurser som befrämjar den strategiska utbildningen vid fakulteternas institutioner.

### Innehålls- och kvalitetsaspekter

- Relevanta former för hur utveckling och utvärdering ska förhålla sig till varandra.
- Angeläget med ett praxisnära perspektiv i forskning och utbildning inom högskolepedagogik.
- Utgångspunkten för de högskolepedagogiska utbildningarna måste vara den vetenskapligt grundade reflektionen över den egna lärarrollen.
- Det universitetspedagogiska utvecklingsarbetet vid LU måste stödja lärarkryteringen vid fakulteterna.
- Pedagogiska karriärvägar, t.ex. pedagogiska akademier, bidrar till att höja utbildningens status och undervisningens kvalitet.
- Satsningar på högskolepedagogik gynnar rekryteringen av studenter till LU:s utbildningar.
- Tydliggörande av vilka krav som gäller vid läraranställning vid LU och vilka krav som fakulteten kan ställa upp på egen hand.
- Stöd till lärarförslagsnämnden vid bedömning av pedagogiska meriter.

### Organisatoriska aspekter

- Det horisontella förtroendet mellan fakulteterna gynnar samarbetet mellan pedagogiska utvecklare vid olika enheter.
- Fakulteterna har ett grundläggande ansvar och vill behålla initiativförmåga både vad gäller utveckling och utbildning.
- Osäkerhet om i vems regi introduktions- och fortsättningskurserna bäst ges. Nischade högskolepedagogiska kurser, t.ex. kurser på engelska, bör enligt vissa fakulteter ges universitetsgemensamt.
- Fakulteterna vill ha en universitetsgemensam enhet för högskolepedagogik. Avgörande är hur denna verksamhet ska koordineras med fakulteternas verksamhet.
- En universitetsgemensam enhet kan fungera som mötesplats för forskningsbaserade högskolepedagogiska diskussioner. Flera fakulteter ser det utbildningsvetenskapliga forskningsseminariet vid Institutionen för utbildningsvetenskap som en potentiell partner. Förslag finns på att bedriva högskolepedagogisk forskning vid denna institution.
- Den universitetsgemensamma enheten ska fungera som en paraplyorganisation för fakulteternas egen verksamhet men också som ett stöd för universitetsledningen.
- Gemensam högskolepedagogisk strategi och utbildning är ett sätt att förstärka LU som ett *connected university*.
- Det krävs ett fördjupat samarbete mellan de högskolepedagogiska enheterna och en fristående utvärderingsavdelning som har fokus på utvecklingsfrågorna.
- Organisatoriskt bör högskolepedagogiken betraktas som en kärnverksamhet inom akademin snarare än en stödverksamhet.

### **Ekonomiska aspekter**

- Organisatoriska modeller måste beakta fakulteternas olika ekonomiska förutsättningar.
- De högskolepedagogiska insatser som fakulteterna kan göra styrs i hög grad av de ekonomiska förutsättningarna, samtidigt kan fakulteter med mer begränsade resurser åstadkomma utvecklingsinsatser av hög kvalitet.
- På grund av olikartade ekonomiska förutsättningar och fakultetsstorlek är det nödvändigt med samarbete om högskolepedagogisk verksamhet.

### **Kapitel 3: Ytterligare LU-perspektiv**

Ovan har vi i samband med fakultetssamtalen berört verksamheten vid Genombrottet och MedCUL. Dessa är fakultetsspecifika pedagogiska utvecklingsenheter inom LU på M respektive LTH. MedCUL och Genombrottet har sammantaget en verksamhet som volymmässigt är större än den vid CED och med ungefär motsvarande tjänster – men då enbart riktade mot den egna fakulteten. En skillnad är att CED även har tjänster som avser högskolepedagogiska frågor i förhållande till universitetsledningen och utbildningsnämnden samt systemförvaltning avseende nätbaserad undervisning.

I detta kapitel kommer vi inledningsvis att koncentrera oss på verksamheten vid CED. Därefter följer sammandrag av samtal med andra företrädare för LU samt med studentkårerna.

Som framgår av föregående kapitel är fakulteternas uppfattning att det högskolepedagogiska utvecklingsarbete som bedrivs vid CED är av god kvalitet. Fakulteterna uttalar sig uppskattande också om det samarbete som finns med CED. Hos vissa av fakulteternas lärare kan det emellertid finnas en viss tveksamhet till pedagogiskt utvecklingsarbete. Tendensen är att allt färre medarbetare är skeptiska, men det finns akademiska miljöer där fortbildning och forskning inom högskolepedagogik inte premieras. Detta kan hänga samman med att utbildning ofta har lägre status än forskning inom akademien.

#### **CED**

För att få en bild av verksamheten vid CED har vi dels fört kontinuerliga samtal med avdelningschef Åsa Lindberg-Sand, dels talat med de enskilda medarbetarna gruppvis. Som en förberedelse för gruppsamtalen gav vi en lägesrapport för de anställda vid CED den 11 november. Redan i ett initialt skede, den 6 september, redogjorde vi för utredningsuppdraget vid en träff med pedagogiska utvecklare vid LU, inklusive företrädare för Genombrottet och MedCUL.

2002 bildades Utbildningscentrum för lärande och undervisning (UCLU) genom en sammanslagning av Universitetspedagogiskt centrum (UPC) och Centrum för informationsteknologi i utbildningen (CITU). UCLU blev med tiden CED. CED har till uppgift att stödja universitetet, dess fakulteter och institutioner i arbetet med högskolepedagogisk kompetensutveckling, verksamhetsutveckling och kunskapsutveckling samt att samverka nationellt och internationellt inom det högskolepedagogiska området. CED anordnar (a) helt egna universitetsgemensamma kurser, (b) fakultetsspecifika kurser på uppdrag av fakulteter, samt (c) medverkar i kurser som ligger helt inom respektive fakultet.

Enligt tjänstekatalog för CED 17 april 2013 är enhetens uppdrag att bedriva högskolepedagogisk utbildning, att bedriva högskolepedagogisk verksamhetsutveckling och kvalitetsarbete i utbildningen, att stödja nätbaserat lärande och virtuella studiemiljöer, att bidra till högskolepedagogisk kunskapsutveckling, att handha omvärldsbevakning, att understödja högskolepedagogisk samverkan inom och utom LU samt att förvalta en rad högskolepedagogiskt inriktade IT-system (LUVIT, visuella medier, AdobeConnect).

CED:s verksamhet under 2013 bekostas enligt följande: 8,3 mkr inom ramen (som en del av förvaltningen), 240 tkr som täcker lönekostnader inom olika projekt (MOOC, Pedagogiska

akademier, EQ11) samt 3,2 mkr för fakultetsavtal. Totalt uppgår detta till ca 11,7 mkr och engagerar 11,6 heltidsekvivalenter.

Dessa medel och heltidsekvivalenter används för följande verksamheter (den totala lönesumman är delad med antalet anställda och tar inte hänsyn till att de anställda har olika lön):

- Ca 5 mkr för att utveckla och genomföra högskolepedagogiska kurser, utbildningar för forskarhandledare, kurser i ledning av pedagogisk verksamhet och doktorandkurser (5,2 heltidsekvivalenter).
- Ca 3 mkr för konsult-/expertstöd inom t.ex. kommunikation, kvalitet, examination, pedagogiska portföljer, handläggning av pedagogiska priser (1,1 heltidsekvivalent); konferensbidrag, rapporter, artiklar, redaktionell medverkan i *Högre Utbildning*, samverkan i nätverk och organisationer (0,6 heltidsekvivalent); projektbaserade kurser, utvecklingskonferens, lärarnätverk, samverkan med liknande verksamheter på fakulteterna, handläggning av ärenden inom fältet (0,7 heltidsekvivalent).
- Ca 3 mkr för stöd till nätbaserat lärande och virtuella studiemiljöer (Teaching och Learning Lab, seminarieverksamhet, konsult- och expertstöd) (1,7 heltidsekvivalenter); Systemförvaltning (LUVIT, visuella medier, Adobe Connect) (0,8 heltidsekvivalenter).
- Ca 1 mkr för administration och ledning (1,5 heltidsekvivalenter).

### Samtal med CED-chefen Åsa Lindberg-Sand

En viktig del av utredningen har varit att få en större förståelse för det pedagogiska utvecklingsarbete som bedrivits vid LU under det senaste decenniet samt få en tydligare bild av vilka problem som finns med den nuvarande strukturen och vilka modeller som kan vara lämpliga för att höja kvaliteten på det högskolepedagogiska arbetet vid LU framöver. CED-chefen Åsa Lindberg-Sand har hjälpt oss att få en bättre inblick rörande historia och situationen för närvarande och de behov som behöver täckas framöver.

CED:s huvudsakliga uppdrag, vilket har skisserats ovan, är att utbilda lärare för deras lärargärning på ett vetenskapligt reflekterat sätt och att driva och medverka i högskolepedagogiskt utvecklingsarbete (kan också benämnas kvalitetsutveckling av utbildning och undervisning). Enligt Lindberg-Sand har CED i stort sett uppfyllt detta uppdrag. Detta till trots beskriver Lindberg-Sand CED:s organisation som icke-dynamisk och delvis isolerad. Detta har sin grund i:

- att de ramavtal som CED upprättar med fakulteterna främst har en administrativ funktion och inte tillvaratar behovet att diskutera och planera för CED:s medverkan i fakultetens utvecklingsarbete avseende både pedagogiska kurser och utvecklingsprojekt,
- att verksamheten inte är förankrad i en styrelse eller kommitté med representanter för fakulteterna och där frågor om strategisk utveckling av universitetets utbildningar (på alla nivåer) kan behandlas, så att CED:s insatser kan kopplas till aktuella behov,
- att den starka utvecklingen av MedCUL och Genombrottet, vilka båda är helt fakultetsinriktade, lämnar CED med en otillräcklig bas och oklart uppdrag för att kunna fungera väl på den universitetsgemensamma nivån,

- att den bristande förankringen av CED:s organisation både gentemot det universitetsgemensamma och det fakultetsbaserade pedagogiska utvecklingsarbetet innebär att verksamheten blir osynlig och att dess legitimitet och uppskattning i stor utsträckning uppfattas som knuten till de enskilda, kvalificerade individer/eldsjälar som arbetar på eller med anknytning till CED.

CED:s ställning som universitetsgemensam plattform för kvalitetsutveckling har försvagats. Detta har bl.a. märkts på utbildningsnämndens hantering av kvalitetsutvecklingsmedel där CED sökt medel på samma premisser som fakulteterna och ibland uppfattats ha "konkurrerande" intressen. Detta kan jämföras med organisationen för pedagogisk utveckling i Helsingfors som ansvarar för bedömningen av de utvecklingsprojekt som föreslås.

Dessa problem till trots beskriver Lindberg-Sand CED som en arbetsplats med många duktiga medarbetare som gör sitt yttersta för att stödja den högskolepedagogiska utvecklingen vid LU. Eftersom man vid enheten endast kan erbjuda TA-tjänster, vilka saknar utrymme för forskning inom tjänsten, har det dock varit svårt att locka nya kompetenta lärare och pedagogiska utvecklare till enheten. Särskilt som både MedCUL och Genombrottet har bättre förutsättningar för detta, grundat i ett starkt stöd från respektive fakultetsledning. I en tid när man skulle behöva satsa för att öka stödet t.ex. för verksamhetsbaserade pedagogiska kurser, pedagogiska utvecklingsprojekt samt utveckling av e-lärande över hela universitetet är detta problematiskt. Möjligheten att engagera universitetslektorer på en mindre del av en heltidstjänst på CED är betydelsefull, men kan inte bidra till att skapa tillräcklig kontinuitet i arbetet vid enheten.

Den utdragna process under vilken CED:s personal redan för flera år sedan fick uppgift om att enheten skulle omorganiseras har medfört att medarbetare mått dåligt och några har också haft en känsla av att inte vara uppskattade och värderade av universitetsledningen. Utifrån personalens perspektiv är det därför viktigt att ha en ny organisation på plats 2015. Ytterligare en aspekt som talar för att snarast få de organisatoriska frågorna lösta är det stundande rektorsbytet. Flera utredningar pekar nämligen på att centralt placerade och strategiskt viktiga enheter såsom pedagogiska utvecklingsenheter tenderar att bli en spelyta för universitetsledningar som vill omstrukturera/omorganisera. CED behöver få en organisatorisk lösning som kan skapa stabilitet i verksamheten och mer fruktbara relationer såväl till fakulteterna som till universitetsledningen.

Det är på flera sätt problematiskt att CED idag är en enhet under sektionen Personal. Högskolepedagogisk utbildning och utveckling handlar inte bara om att enskilda lärare ska utveckla sin professionella kompetens i ett HR-perspektiv utan lika mycket om verksamhetsutveckling av utbildningen. Även den omorganisation avseende LU:s utvärderingsavdelning som träder ikraft vid årsskiftet, och som innebär att denna avdelning inordnas under sektionen Student och utbildning, uppfattar Lindberg-Sand som problematisk eftersom det på ett olyckligt sätt leder till en alltför skarp skiljelinje mellan kvalitetskontroll (utvärderingsavdelningen) och kvalitetsutveckling (CED). Frågorna om insatser och metoder för att stödja kvalitetsutveckling och kvalitetskontroll av universitetets verksamheter är sektionsövergripande. CED:s och utvärderingsavdelningens ställning visavi universitetsledningen bör snarare stärkas och enheterna borde kunna stå för en samlad eller åtminstone samordnad support till universitetsledningen avseende kvalitetsfrågor. Med nuvarande struktur finns det i dags-

läget ingen enhet vid LU som naturligt kan ta hand om vissa kvalitetsärenden/-frågor som kommer till universitetet centralt, t.ex. i den form som praktiseras av EUA och föreslås av SUHF för svensk högre utbildning.

Lindberg-Sand betonar alltså vikten av att det vid LU finns högskolepedagogisk sakkunskap på universitetsgemensam nivå och en funktion som samordnar och bistår universitetsledningen när det gäller utveckling av undervisning och utbildning. I alltför hög utsträckning lämnas hanteringen av frågor som rör kvalitetsutveckling och pedagogisk utveckling helt över till de enskilda fakulteterna, trots att dessa även kan ses som strategiska frågor för LU som helhet. Ett exempel på detta är t.ex. behovet av gemensam utveckling av goda infrastrukturer för e-lärande. För att skapa ökad samverkan kan en enhet likt CED få en given plats i universitetets arbetsordning som den enhet som ger stöd till t.ex. utbildningsnämnden i viktiga strategiska utvecklingsfrågor och i utbildningsnämndens kommitté för utbildning på forskarnivå när pedagogiska kvalitetsfrågor diskuteras där.

Utgångspunkten för CED:s kursverksamhet är de av SUHF år 2005 fastställda behörighetskravet på 10 veckor högskolepedagogisk utbildning. Bakgrunden till dessa rekommendationer var bl.a. det s.k. pilotprojektet, vilket utfördes vid LU 2002–2005 och resulterade i ett förslag till gemensamma lärandemål för den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen. Dessa mål, som också ingår i SUHF:s rekommendation, utgör grunden för samordning och erkännande av den högskolepedagogiska utbildningen mellan landets lärosäten. Ett sätt att föra detta arbete vidare kan enligt Lindberg-Sand vara att göra de högskolepedagogiska kurserna poänggivande inom den reguljära kursverksamheten alternativt som intern uppdragsutbildning. Sådana kurser kan inplaceras på den avancerade nivån och bli möjliga att tillgodoräkna inom ramen för en masterutbildning. Detta kan enligt Lindberg-Sand vara ett sätt att kvalificera den pedagogiska portföljen. Detta är dock en uppfattning som enligt henne ännu inte delas av flertalet av de pedagogiska utvecklarna. Det finns inte heller något samhälls- eller utbildningsvetenskapligt masterprogram med särskilt fokus på högre utbildning inom LU. Enligt Lindberg-Sand borde LU ha som mål att utveckla ett sådant program också för att underbygga möjligheten att gå vidare till forskarutbildning.

Ett så pass stort och komplext universitet som LU behöver forskningsgrundad kunskap om högre utbildning. För att detta ska vara möjligt måste den pedagogiska utvecklingen vila på akademisk grund. En kommande organisation bör vara universitetsgemensam samtidigt som den bör vara anknuten till utbildningsvetenskaplig forskning som kan utgöra en forskningsbas varpå verksamheten vilar. Man kan vidare tänka sig att de enskilda fakulteterna har egna pedagogiska utvecklare (med lärartjänster), men att det på den universitetsgemensamma nivån finns kurser och konsultstöd som är tydligt forskningsbaserat. Fakulteternas egna pedagogiska utvecklare ansvarar bl.a. för de inledande fem veckorna av den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen. På den universitetsgemensamma nivån ligger också ansvaret för kurser utöver de fem grundläggande veckorna.

Då vi diskuterar vikten av att satsa på e-lärandefrågor konstaterar Lindberg-Sand att pedagogiska utvecklare med särskild inriktning på e-lärande i första hand bör ingå som en del av CED, men få ett tydligare uppdrag. Det saknas idag en samordning av infrastrukturer för e-lärande och en samverkan mellan de olika grupperingar inom fakulteterna som har utvecklat särskild kompetens inom dessa områden. När universitetet kommer att behöva öka sina in-

satser för *blended learning* även i kurserna på campus kommer detta att vara viktigt. Eventuellt kan kompetens inom e-lärande behövas även på LDC. LDC kan fungera som systemförvaltare, men man måste skilja på systemansvar för olika digitala verktyg och e-pedagoger som ska ge stöd för utveckling av digital kompetens hos lärare. Det är olika funktioner.

I diskussionen om de olika ekonomiska förutsättningarna för LU:s fakulteter vore det märkligt om lärare på fakulteter med mindre grundutbildningsresurser även i fortsättningen får sämre möjligheter till fortbildning än kollegor på andra fakulteter. Det borde vara en självklarhet att alla lärare vid LU ska ha samma möjligheter till högskolepedagogisk fortbildning oberoende av fakultetstillhörighet.

### Samtal med andra företrädare för CED

En viktig del av vår utredning har varit att samtala med medarbetarna vid CED. Ingående samtal har vi fört vid tre gruppintervjuer under november månad. Vid dessa tillfällen träffade vi Björn Badersten, Elin Bommenel, Eva Brodin, Maria Hedberg, Sara Håkansson, Andreas Josefson, Maria Larsson, Staffan Lindström, Rachel Maddux, Katarina Mårtensson, Ebba Ossiannilsson, Stefan Persson och Gun Wellbo. Marita Ljungqvist har lämnat synpunkter till oss per e-post.

Ofta betonas vikten av att bedriva egen forskning för att i kurser och vid konsultstöd inte vara tvungen att endast reproducera handboks-kunskap och andras forskning. Hur omfattande ska forskningsorienteringen inom utvecklingsarbetet vara? I detta sammanhang aktualiseras frågan om balansen mellan forskning om högre utbildning i vidare bemärkelse (metanivå) och en praxisnära forskning (mikronivå). Det är angeläget att finna en avvägd variation mellan det fakultetsnära och det mer generella och övergripande. En alltför långt gången satsning på det senare kan minska legitimiteten i LU:s universitetspedagogiska satsning: fakulteterna kan vara tveksamma till att finansiera forskning på metanivån. Den högskolepedagogiska forskningen vid LU bör således också innehålla väsentliga inslag av forskning i institutionsmiljö. Samtidigt är mycket inom högskolepedagogisk forskning gemensamt och det är därför angeläget att LU skapar förutsättningar för forskningsdiskussioner om utvecklingen av högre utbildning på ett mer övergripande plan och inte endast inom det praxisnära området.

Ofta betonas att egen forskning är en legitimitetsfråga, samtidigt vill man framhålla att en aktuell erfarenhet av undervisningssituationen också är väsentlig för att skapa trovärdighet bland de lärare man undervisar eller ger pedagogiskt utvecklingsstöd.

LU måste kunna erbjuda sina lärare och andra anställda kurser av hög kvalitet – undervisningen ska vara praxisnära och hjälpa den undervisande personalen att hantera sin undervisningssituation på ett professionellt sätt. Ytterst handlar det om att skapa förutsättningar för en professionell utveckling av det akademiska lärarskapet – de flesta lärare är professionella i forskarrollen men inte nödvändigtvis i lärarrollen. I första hand ska kurserna medverka till en medveten reflektion utifrån lärarens egen erfarenhet i relation till högskolepedagogisk forskning (*scholarship of teaching and learning*).

Kompetenskraven på läraren ökar inom ett flertal aktuella områden, inte minst inom e-lärande. Den intensiva diskussionen om e-lärande leder också till att integrationen mellan



pedagogiska utvecklare och IKT-personal numera är okontroversiell. Det fokus på e-lärande som råder kommer också kräva en förstärkning på personalsidan. Samtidigt tilltar behovet av kvalificerad forskning inom fältet.

Förmodligen är det bäst att stödet för IKT-kompetens hos undervisande personal ges på universitetsgemensam nivå. Här kan man ta ett helhetsgrepp så att högskolepedagogisk kompetens får påverka valet av verktyg för att höja utbildningskvaliteten. Samtidigt gäller det omvänt att ny teknik hjälper till att se lärande och undervisning på ett nytt sätt.

Genom satsningar inom högskolepedagogiskt utvecklingsarbete finns goda förutsättningar för att LU som helhet ska påminnas om att utbildningskvalitet är en konkurrensfördel. Härigenom kan utbildningsfrågorna avancera på universitetets agenda.

LU bör därför lyfta ambitionsnivån när det gäller högskolepedagogik som ett återkommande inslag i kompetensutvecklingen. Vid beräkning av de resurser som krävs för en "maximerad mininivå" bör ett riktmärke skapas utifrån antalet anställda lärare och "läsårsvecka".

Vid samtalen om hur den framtida verksamheten bäst ska organiseras framkommer ett flertal synpunkter om dess viktigare komponenter.

CED:s styrka är variationen av personal. En universitetsgemensam högskolepedagogisk enhet behöver inte vara alltigenom forskningsorienterad – alla pedagogiska utvecklare vid den centrala enheten och dess nätverk bör alltså inte enbart vara pedagogikforskare. Den legitimitet man får genom att vara lektor på en institution inom ett traditionellt akademiskt ämne kan vara minst lika viktig. En teoretisk reflekterad pedagogisk utvecklare som har en läraranställning inom en ämnesspecialitet kan ha en större flexibilitet. Samtidigt kan trovärdigheten hos "praktiker" vara begränsad. Erfarenheten av att pedagogiska utvecklare undervisar två och två för att komplettera varandras kompetens är därför god.

I jämförelse med hur CED fungerar idag krävs fler personer med fulltidsengagemang eftersom detta ger en kritisk massa vid enheten och underlättar teamarbete. Att i alltför hög utsträckning förlägga forsknings- och utvecklingsarbetet till fakulteterna leder till att för få medarbetare är närvarande på den centrala enheten.

Vid flera tillfällen betonas mixen i staben av pedagogiska utvecklare, och en ny universitetsgemensam högskolepedagogisk enhet behöver inte låsas till ett antal heltidsanställda. Det är bra med en sammansättning av lektorer som har förankring ute på fakulteter och institutioner, men det krävs samtidigt en kärna som upprätthåller och skapar kontinuitet.

En ny universitetsgemensam högskolepedagogisk enhet ska huvudsakligen bemannas med lärartjänster - tjänstekategorier är primärt lektor och adjunkt. Den centrala enheten bör ha en forskningsledare, en professor, som också kan – men inte nödvändigtvis ska – vara verksamhetsledare för enheten.

Härigenom kommer CED:s verksamhet att tydligt knytas till aktuell och egen forskning. Så kan pedagogisk utveckling, utvärdering och forskning integreras för att ge de högskolepedagogiska frågorna legitimitet inom LU (inte minst genom publiceringar). Inom ramen för den

högskolepedagogiska forskningen utvecklas insatser/metoder och inom ramen för den pedagogiska utvecklingen implementeras insatserna. Tillsammans med utvärderingsavdelningen kan problem identifieras, och därifrån kan man peka ut de satsningar som måste göras.

Det behövs alltså ett centrum för högskolepedagogisk forskning vid LU. I likhet med universitetets övriga utbildningar garanteras genom forskningsanknytning och kritisk reflektion kvaliteten i utbildningsverksamheten.

Om en ny universitetsgemensam högskolepedagogisk enhet inte knyts till förvaltningen säkerställs en viss autonomi för organisationen. Det är viktigt att den nya enheten står på lärarnas och kunskapsutvecklingens sida. Det framtida CED kan med fördel knytas organisatoriskt till Institutionen för utbildningsvetenskap, Campus Helsingborg. Men det finns problem med att flytta kursverksamheten från Lund. Den stora merparten av universitetets lärare vill delta i kurser som arrangeras i Lund. Vidare har det i andra sammanhang funnits ett motstånd mot att undervisa i Helsingborg. De flesta kurser bör därför ges i Lund, även om de organiseras i Helsingborg.

För fakultetsnivån kan varje fakultet ha en eller flera lektorer som ansvarar för den högskolepedagogiska utvecklingen vid fakulteten: *develop teaching practice* och konsultstöd. Kriterier för goda pedagogiska utvecklare kan utformas inom ramen för GUL-samarbetet (GU, UU och LU). Dessa lektorer är knutna till fakultetens grundutbildningsnämnd eller pedagogiska referensgrupp (el. motsv.). De kan också bistå lärarförslagsnämnden vid bedömning av pedagogiska meriter.

Den centrala enheten ansvarar för att kurserna som ges vid fakulteterna uppfyller SUHF:s mål och i övrigt håller hög kvalitet. Här arrangeras också de kurser som av olika skäl inte kan ges på fakultetsnivå. Kursverksamheten kan utformas på grundval av nationellt ackrediterade kurser (SUHF:s mål från 2005).

En universitetsgemensam högskolepedagogisk enhet kan fungera som en viktig resurs för universitetsledningen för att ta fram underlag för strategiska satsningar inom utbildning och för att LU ska kunna delta aktivt i det nationella och internationella samtalet om högre utbildning.

Beträffande den politiska styrningen är det viktigt att den högskolepedagogiska verksamheten har stöd i universitetsledningen. LTH lyfts ofta fram som ett föredöme eftersom dess ledning ser den högskolepedagogiska utvecklingen och utbildningen som en konkurrensfördel gentemot andra tekniska universitet och högskolor. Därför kan en ny LU-gemensam organisation ledas av en (nyinrättad) kommitté under utbildningsnämnden. En intressant fråga är vem som representerar fakulteten i denna kommitté.

Beträffande problemområden i anslutning till nuvarande CED artikulerar man följande:

Det finns svårigheter att rekrytera kompetenta medarbetare – man hamnar på en TA-tjänst som blir en "career killer" och man sacker lönemässigt. Det går inte att reglera förhållandet mellan undervisning och forskning i avtalet för en läraranställning som pedagogisk utvecklare eftersom anställningen finansieras med OH-medel. Om forskning ingår som en fastställd

del av uppdraget till en ny universitetsgemensam högskolepedagogisk enhet kommer det att attrahera fler kompetenta lärare. I nuläget ryms det inte inom ramen för de tjänster som finns vid CED att hålla sig tillräckligt uppdaterad med den högskolepedagogiska forskningen.

CED har av samma skäl dränerats på kompetent personal. De som förlorar på detta är LU:s lärare. CED har svårt att leva upp till förväntningarna: en mötesplats där de högskolepedagogiska frågorna kan dryftas i seminarier etc.

För närvarande finns problem med lönekontering och osäkerhet om vem som ska betala för den forskning som lektorer som också arbetar som pedagogiska utvecklare har inom ramen för sin tjänst.

Eftersom CED-personalen tillhör TA-personalen är de inte valbara till beslutande organ på alla nivåer inom LU.

Man kan inte förvänta att deltids- och visstidsanställda tar långsiktigt helhetsansvar. Anställningsvillkoren måste utformas så att det blir kontinuitet vid kursgivning och kursplanering.

Fakulteterna kan brista i beställaransvar – de inser inte alltid att de kan påverka vilka kurser de får utan klagar i efterhand. En decentraliserad modell skulle leda till ett krav på fakulteterna att ta ansvar för de högskolepedagogiska frågorna.

Vid ett så diversifierat universitet som LU är det svårt att skapa *kännedom om* vad CED erbjuder avseende IKT. Oftast är det enskilda initiativtagare och eldsjälar som kontakter CED för hjälp och utbildning. Från CEDs sida önskar man arbeta praxisnära med lärarna, ge service och komma med snabba insatser "on demand". Att planera stödet och veta vad som efterfrågas kan i nuläget vara svårt. Spannet inom "digital literacy" är stort.

LU påstås sakna strategier inom IKT och visioner för högskolepedagogiskt utvecklingsarbete generellt – var vill vi vara 2020 eller 2030? Hur ska de olika visionerna, bl.a. rörande e-lärande, materialiseras? En ny universitetsgemensam högskolepedagogisk enhet kan inspirera och kommunicera vad LU står för och hur det ska göras praktiskt.

De finns för många *LMS (Learning Management Systems)* – ett 20-tal *LMS* vid LU. Därtill finns några s.k. *CMS (Content Management Systems)*. Mängden av olika system bottnar bl.a. i olika behov i undervisningssituationen. Det är dock kostsamt att ha alla dessa *LMS* igång parallellt och mängden försvårar ett gemensamt stöd. Att få ett eller några få gemensamma system kräver ett centralt beslut.

CED:s hemvist i förvaltningen är en nackdel eftersom CED med denna organisationsstruktur endast betraktas som ett serviceorgan. Signalvärdet i detta är betydande och negativt. Önskemålet är en organisation som ligger direkt under rektor, men dock inte inom förvaltningen.

Man framhåller gärna att det, problemen ovan till trots, i stort råder en positiv konkurrens och ett fungerande samarbete mellan LU:s aktörer, mellan enheter och deras initierade medarbetare.

## Samtal med andra företrädare för LU

Inom ramen för utredningen har vi funnit det angeläget att också tala med prorektor Eva Wiberg, vice rektor Nils Danielsen, förvaltningschef Susanne Kristensson, personaldirektör Ingrid Estrada Magnusson, utvärderingschef Kristina Josefson, universitetsbibliotekarie Jette Guldborg Petersen och pedagogisk utvecklare Lena Landgren. Nedan följer en sammanställning av några samtalsämnen.

Beträffande relationen mellan avdelning Utvärdering och CED träder en omorganisation i kraft vid årsskiftet, vilket innebär att avdelning Utvärdering inte längre är organisatoriskt placerad under Ledningsstöd utan under sektion Student och utbildning. Eftersom utvärderingsavdelningen primärt arbetar med utbildningsfrågor är placeringen vid sektion Student och utbildning naturlig. Den nuvarande kopplingen till CED är otydlig, vilket bland annat märks genom att det inte finns något gemensamt systematiskt arbete med de studentbarometrar och andra uppföljningar som utvärderingsavdelningen gör kontinuerligt. Vid Uppsala universitet är utvärderingsavdelningen och motsvarigheten till CED organisatoriskt under samma tak. En sådan större enhet för kvalitetsutveckling som inrymmer också utvärderingsuppdrag vore inte omöjlig vid LU. Samtidigt kan det finnas goda skäl att hålla dessa två uppdrag isär – så att utvärderingsavdelningen granskar och bedömer kvalitetsarbetet vid LU medan CED, eller en motsvarande enhet, utför kvalitetsarbetet. En modell för LU kan vara ett kollegium av pedagogiska utvecklare och utvärderare vid avdelning Utvärdering som möts i ett universitetsgemensamt seminarium och även hanterar vissa projekt inom ramen för kollegiet.

Utvärderingsverksamheten kan behöva en introspektiv forskning med ljuset riktat på det egna lärosätets verksamhet, ”institutional research”, men detta är i nuläget inte helt förenligt med att man är en del av administrationen. Mer naturligt läggs ett sådant uppdrag på en extern grupp vid t.ex. Pufendorf institutet, alternativt vid en fakultet.

Från ett utvärderingsperspektiv är det vidare angeläget att den högskolepedagogiska verksamheten i första hand har som mål att (1) göra utbildningen vid LU bättre och (2) bidra till personalutveckling. För att nå dessa mål, och särskilt (1), krävs att man stärker bedömningen av pedagogiska meriter och att man t.ex. inrättar pedagogiska akademier. I nuläget finns det önskemål från universitetsledningens sida om att utarbeta tydliga rutiner och kriterier för motsvarandebedömning, som innebär att man lever upp till anställningsordningens krav på fem veckors högskolepedagogisk utbildning för läraranställning.

Också från ett personalpolitiskt håll understryks att en tydlig målsättning för den högskolepedagogiska verksamheten är nödvändig för att den ska kunna uppfylla de två mål som ovan nämnts. Härifrån betonas även vikten av kontinuitet och stabilitet när det gäller det högskolepedagogiska utvecklingsarbetet i relation till universitetsledningen.

Beträffande förhållandet mellan de kurser som CED erbjuder och de personalutvecklingskurser som sektion Personal tillhandahåller syftar kurserna delvis till att utveckla olika saker. Personalsektionens kurser har ofta fokus på ledarskap medan CED-kurserna har fokus på lärarskap. Likväl finns här stora överlappningar exempelvis i nuvarande handledarkurser och ledarskapskurser. Frågan om högskolepedagogisk utveckling och utbildning är en utbild-

nings- eller personalfråga måste besvaras med att det är både-och: studenterna har krav på hög utbildningskvalitet samtidigt som personalen har krav på en god kompetensutveckling. Men högskolepedagogiska frågor hör naturligt hemma i utbildningsnämnden.

Angående den tekniska support som idag finns vid CED kan man ur ett förvaltningsperspektiv eventuellt tänka sig att hårdvara och drift läggs på LDC om det redan inte är fallet. Samtidigt är det angeläget att det finns en kravställare/systemförvaltare på CED eller motsvarande enhet för högskolepedagogisk utveckling.

Från ett ledningsperspektiv understryks behovet av att LU bedriver ett högskolepedagogiskt utvecklingsarbete med sådan kvalitet att lärosätet kan delta i den utbildningspolitiska debatten.

Lunds universitets bibliotek (LUB) är en viktig lärandemiljö att beakta i denna utredning. Enligt uppgift hade LUB under 2010–2012 årligen ca 3 000 schemalagda undervisningstimmar. Årligen deltog ca 20 000 studenter i LUB:s olika undervisningsaktiviteter. Statistiken ger också vid handen att antalet undervisningstimmar och deltagande studenter ökar stadigt.

LUB:s personal är således i behov av pedagogiskt stöd. Flera bibliotekarier har gått högskolepedagogiska kurser och då ofta tillsammans med fakulteternas lärare, vilket har uppfattats som positivt.

För LUB är det alltså angeläget att bibliotekens pedagogiska verksamhet integreras i de högskolepedagogiska utbildningarna. Biblioteken är en neutral aktör i förhållande till studenterna, vilket kan ses som en tillgång och viktig anläggningsyta där det fordras pedagogiska resurser.

De högskolepedagogiska inslagen i biblioteksverksamheten ser olika ut beroende på lärosäte. Vid KTH finns t.ex. ett nära samarbete mellan bibliotek och deras School of Education. Länken mellan pedagogisk utveckling och bibliotek kommer också till tydligt uttryck vid Högskolan Kristianstad där det finns ett läranderesurscentrum till vilket högskolebiblioteket hör.

### **Samtal med Institutionen för utbildningsvetenskap**

Inom utredningen har vi samtalat med följande företrädare för Institutionen för utbildningsvetenskap, Campus Helsingborg: prof. Roger Johansson, utbildningschefen, TD, Sinikka Neuhaus, prof. Anders Persson och prefekten, prof. Johannes Persson.

Vid institutionen finns utbildningsvetenskapliga nätverk och seminarier som är gynnsamma för den högskolepedagogiska utvecklingen vid LU i stort. Det finns personer vid CED som gärna vill förlägga sin verksamhet till institutionen, t.ex. forskningsprojekt. CED-chefen Åsa Lindberg-Sand är docent i just utbildningsvetenskap och handledare för doktorander vid institutionen.

Det är ofrånkomligt att fråga sig om inte en ny universitetsgemensam högskolepedagogisk enhet organisatoriskt kan bli en del av Institutionen för utbildningsvetenskap. Härigenom skapas en större bas för ett antal personer som arbetar vetenskapligt med högskolepedago-

gik. En annan fördel med att placera högskolepedagogiken i Helsingborg är att den kan bidra till att höja lärarutbildningens status vid LU.

För Institutionen för utbildningsvetenskap skulle det vara en styrka att kunna hävda att man har en miljö som aktivt arbetar med de akademiska lärarna och deras fortbildning när man ansöker om s.k. forskarskolor och liknande satsningar från t.ex. Skolverket. Sådana satsningar skulle också gynna det högskolepedagogiska utvecklingsarbetet vid LU.

En möjlighet är att LU inrättar en professur med inriktning mot högskolepedagogik som placeras vid institutionen. I anslutning till denna satsning avsätts också resurser för ett antal doktorandtjänster.

Paralleller kan dras till lärarutbildningen som också är en universitetsgemensam angelägenhet, där Campus Helsingborg fungerar som en form av hotell för undervisningen som utförs av fakulteterna. En fördel med att placera den universitetsgemensamma högskolepedagogiska utvecklingen och utbildningen i Helsingborg är att platsen redan uppfattas som neutral.

Möjligen kan den centrala styrningen för den LU-gemensamma högskolepedagogiska verksamheten läggas på NÄLU, som blir beställare av det arbete som utförs vid institutionen.

### **Samtal med Lunds universitets studentkårer (LUS)**

Inom ramen för vår utredning har det varit självklart att få med studentperspektivet. Vi har därför träffat representanter för Lunds universitets studentkårer (LUS). Den 30 oktober träffade vi Clara Lundblad (ordförande i LUS), Hanna Stenfelt (vice ordförande i Humanistiska och teologiska studentkåren), Marielle Johansson (ordförande i Lunds naturvetarkår), Daniel Lundell (vice ordförande i Teknologkåren), Cecilia Skoug (ordförande i Medicinska föreningen), Omar Khalil (ordförande i Juridiska föreningen) och Anton Blidhem (vice ordförande i Lundaekonomerna). Utöver de svar vi fick vid mötet har LUS förtydligat sin hållning i ett PM daterat den 4 december 2013.

Med studeranderepresentanterna har vi talat om LUS hållning och önskemål när det gäller den högskolepedagogiska utvecklingen och utbildningen. Vi har också samtalat om vilka delar av den som LUS anser bör prioriteras. I det PM som LUS tillsänt oss heter det:

LUS anser att den obligatoriska utbildningen bör utökas från fem till tio veckor. Likaså anser LUS att det är av yttersta vikt att kvaliteten på dessa utbildningar är så pass hög att lärarkåren upplever det som meningsfullt att delta i dem. LUS ser det också som avgörande att karriärvägar för goda pedagoger utvecklas, prioriteras och tydliggörs inom universitetet. (PM, 2013-12-04)

LUS understryker också att anställningsordningens krav om 5 veckors högskolepedagogisk utbildning är lågt och att behörighetskravet bör vara minst 10 veckor. Detta krav ska gälla för all undervisande personal. Det bör också finnas rutiner för motsvarandebedömningar.

Studenterna påtalar bristen vad gäller uppföljningen av lärare som fått tillfällig dispens från behörighetskraven i samband med anställningen. Viktig är också frågan om utbildning av

lärarförslagsnämnderna och hur dessa hanterar bedömningen av den pedagogiska meriteringen.

Med LUS har vi också diskuterat vilka former som är lämpliga för den universitetspolitiska styrningen av de högskolepedagogiska frågorna, och hur universitetet bör agera för att integrera dessa frågor bland övriga utbildningsfrågor. Vi har också talat om formerna för studentinflytande när dessa frågor diskuteras.

LUS betonar i detta sammanhang att den universitetspolitiska styrningen av de pedagogiska frågorna bör förbättras och förtydligas. En universitetsgemensam högskolepedagogisk enhet kan ha utbildningsnämnden som uppdragsgivare.

Med studenterna har vi också diskuterat hur LU bör resonera om pedagogiska priser till duktiga lärare eller lärarlag, och på vilket sätt dessa priser kan stimulera det pedagogiska utvecklingsarbetet vid LU som helhet. LUS önskar att LU arbetar aktivt för att höja de pedagogiska prisernas status inom lärarkåren.

Flera kårrepresentanter framhåller att det är problematiskt att undervisning värderas lägre än forskning, och att undervisningen till följd av detta kommer i andra hand. Negativt är också att forskning och undervisning ofta behandlas separat. Samtidigt finns goda undantag, såsom LTH:s satsning på Genombrottet och möjligheten till pedagogisk meritering inom ramen för fakultetens pedagogiska akademi.

Studeranderepresentanterna betonar också vikten av att undervisande doktorander får adekvat högskolepedagogisk utbildning innan de börjar undervisa och att man också gärna ser att det erbjuds högskolepedagogisk utbildning för studenter som undervisar andra studenter (s.k. övningsledare) på de fakulteter där dessa finns.

LUS menar att en kombination av utbildningsinsatser både på fakultetsnivå och central nivå är att föredra. Man motiverar detta bl.a. med att lokalt placerade kurser lättare kan anpassas till respektive fakultets särart. Samtidigt kan centralt placerade utbildningsinsatser befrämja en bredare pedagogisk bildning och skapa mötesplatser för lärarna som befrämjar det pedagogiska samtalet. Vissa delar av den högskolepedagogiska utbildningen kan alltså med fördel flyttas närmare fakulteternas kärnverksamhet, samtidigt som det är viktigt att behålla viss universitetsgemensam utbildning.

LUS menar också att en sådan omlokalisering av utbildningsansvaret måste följas av en omfördelning av resurser. Finansieringsmodellen bör säkerställa att samtliga lärare oavsett institutionstillhörighet erbjuds likvärdiga fortbildningsmöjligheter. Vidare är det angeläget att avsätta de medel som krävs för att uppnå önskad kvalitetsnivå, och inte utgå från dagens kostnader. Eftersom utbildningen är en för universitetet central strategisk fråga bör frågan om högskolepedagogisk utveckling prioriteras i budgetprocessen.

I diskussionen med kårrepresentanterna berörs också SFS-rapporten *Students lärande i centrum. Sveriges förenade studentkårer om pedagogik i högskolan*. Mot bakgrund av att det som sägs i rapporten ligger i linje med LUS olika ställningstaganden i de högskolepedagogiska

frågorna och eftersom den fått ett starkt genomslag i den universitetspolitiska debatten sammanfattar vi här några huvuddrag i rapporten.

Med sin rapport vill SFS sätta de högskolepedagogiska frågorna på agendan och bidra till att pedagogisk kompetens och meritering uppvärderas. Pedagogisk kompetens är en förutsättning för att kunna bedriva högkvalitativ utbildning och forskning.

När man i rapporten talar om studentens lärande i centrum utgår man ifrån att studentens förhållningssätt är avgörande för studentens lärande. Förhållningssättet sporrar av ett studentaktivt och studentcentrerat lärande. För att leva upp till detta krävs goda pedagoger, och SFS ser det som ett problem att goda pedagogiska insatser vid universitet och högskolor alltför sällan premieras. Det är talande att mängden lärarledd tid i sig inte tycks påverka kvaliteten i undervisningen. Avsaknad av pedagogiskt grundad praktik leder till kvalitetsbrister oavsett om utbildningen har en låg eller hög "prisapp".

Mot bakgrund av dessa brister ställer SFS krav både gentemot statsmakterna och gentemot de enskilda utbildningsanordnarna. Hit hör krav på att lärosätena ska göra allvar av SUHF:s rekommendationer om 10 veckors högskolepedagogisk utbildning och att lärosätena avsätter tid för högskolepedagogisk forskning och utveckling (en satsning som eventuellt kan samordnas genom en nationell myndighet). SFS önskar också att belöningssystem för pedagogisk skicklighet införs vid alla landets lärosäten.



## Kapitel 4: Omvärldsanalys

Vi har träffat representanter för högskolepedagogiska enheter vid tre med LU jämförbara universitet: Uppsala (Enheten för kvalitetsutveckling och universitetspedagogik), Helsingfors (The Helsinki University Centre for Research and Development of Higher Education [YTY]; The Network of Senior Lectures in University Pedagogy) och Göteborg (Pedagogisk utveckling och interaktivt lärande).

### Uppsala universitet (UU)

*Minnesanteckningar från samtal med utvärderingschef Åsa Kettis, Enheten för kvalitetsutveckling och universitetspedagogik, den 31 oktober 2013.*

Fram till våren 2013 fanns avdelningen för universitetspedagogik som en egen avdelning, direkt underställd universitetsdirektören. Fr.o.m. 1 april fördes avdelningen samman med enheten för kvalitet och utvärdering varvid enheten för kvalitetsutveckling och universitetspedagogik (KUUP) bildades med placering vid planeringsavdelningen. Tidigare behandlades även frågor om e-lärande av en separat stödfunktion (Uppsala Learning Lab). I den nya organisationen finns pedagogiska utvecklare med inriktning på e-lärande både vid UU:s IT-avdelning (f.n. två personer) samt vid KUUP (f.n. tre personer varav två på deltid). På sikt är dock tanken att alla pedagogiska utvecklare ska ha kompetens inom e-lärande, som en integrerad del av det stöd som ges.

KUUP tillhör alltså universitetsförvaltningen och har ingen universitetspolitisk nämnd eller styrelse över sig: Däremot finns det rådgivande kvalitetsrådet som leds av UU:s prorektor. (Utöver konsistorium och rektor finns vid UU inga beslutande universitetsövergripande organ, som t.ex. Utbildningsnämnden vid LU.) Utvärderingschefen (tillika chefen för enheten för kvalitetsutveckling och universitetspedagogisk) är huvudföredragande i kvalitetsrådet och den bitr. enhetschefen (tillika pedagogisk utvecklare) sekreterare. Innan samgåendet hämtades båda dessa funktioner från enheten för kvalitet och utvärdering. Den nya organisationen har således lett till att kontakten mellan den pedagogiska utvecklingsverksamheten och kvalitetsrådet har ökat. Det som de pedagogiska utvecklarna ser i sitt verksamhetsnära arbete kan lyftas i kvalitetsrådet, och kommunikationen kan också vara den omvända.

En farhåga bland de pedagogiska utvecklarna i och med bildandet av den nya enheten var att legitimiteten på fakulteter och institutioner skulle påverkas negativt. Detta eftersom placeringen vid planeringsavdelningen skulle kunna förknippa enheten med mer av en styrande än stödjande verksamhet. Denna farhåga har inte besannats – i varje fall inte ännu. Förklaringar kan vara att den rumsliga placeringen, ute på campus, inte förändrats samt att det är det man gör (dvs. vilket stöd man ger) och inte den organisatoriska placeringen som är mest avgörande för legitimiteten.

KUUP har 25 personer på lönelistan varav 20 arbetar med universitetspedagogiska frågor. Av dessa 20 är tre administratörer. "Lokala" pedagogiska stödenheter finns vid den teknisk-naturvetenskapliga sektionen (kallad TUR) samt vid läkarprogrammet. Mellan de olika pedagogiska enheterna och den centrala, finns personalunioner, vilket i utbildningsutvärderingen KrUUt – Kreativ Utbildningsutveckling 2010–2012 väckte de internationella bedömarens gillande:

Panelen förordar särskilt vad de benämner som "the hub and spoke model" (nav och ekrar) med personal som delar sin tid mellan centrala enheter och arbete på fakultets- och områdesnivå. På så sätt kompletteras det centrala stödet med stöd som är direkt anpassat efter aktuellt ämnesområde (KrUUt-rapportens sammanfattning, s. 59).

Kettis betonar att nivåerna, dvs. den centrala nivån, fakultets- och institutionsnivån, inte ska "hänga" separat. Placeringen av det universitetspedagogiska stödet ska alltså finnas både på central nivå och på fakultetsnivå, men koordineras väl.

"The hub and spoke model" innebär att flera pedagogiska utvecklare i grunden har lektorat på en institution men köps in till KUUP. Förhållandet kan beskrivas som att det finns lärare vid en fakultet som köps in av enheten för att vara pedagogisk utvecklare på en del av sin tjänst, samtidigt som det finns pedagogiska utvecklare som har sin anställning vid enheten och på del av sin tid köps in för undervisning och forskning på en institution. Vid den centrala enheten finns därutöver några heltidsanställda pedagogiska utvecklare.

Det finns inget utrymme för forskning inom ramen för anställningen vid KUUP (som finansieras av medel för gemensamma ändamål och där anställningskategorin är TA-personal). Vid enheten är man dock mycket beredvillig att ge tjänstledighet om någon av de pedagogiska utvecklarna söker och får forskningsmedel tillsammans med person/-er på en institution. Den kompetensutveckling som ändå sker inom tjänsten utgörs av genomförande av utvecklingsprojekt, egen inläsning, presentationer på konferenser, författande av rapporter och i någon mån artiklar och bokkapitel. Inte minst de pedagogiska utvecklare som arbetar en stor del av sin tid vid enheten har dock uttryckt önskemål om förstärkta kompetensutvecklingsmöjligheter.

Kettis menar att det finns en kluvenhet inför de pedagogiska utvecklarnas ställning: är det möjligheten till forskning inom ramen för tjänst, dvs. den personliga meriteringen som är det centrala, eller är det universitetets uppgift att ge universitetspedagogiskt stöd som ska stå i centrum? Hur mycket mer ändamålsenligt blir stödet om utvecklaren själv bedriver högskolepedagogisk forskning jämfört med om utvecklaren baserar sina insatser på andras forskning inom det högskolepedagogiska området i kombination med omfattande egen undervisningserfarenhet? Att högskolepedagogisk forskningskompetens ska finnas vid en pedagogisk utvecklingsenhet är en självklarhet, men behöver den vara representerad i varje individ? Kettis problematiserar de pedagogiska utvecklarnas tjänsteförhållande: Varför är det viktigt vilken form av tjänst dessa har? Är det en legitimitetsfråga? Forskning går att bedriva oavsett anställningsform även om det löses på olika sätt. En statushöjning bland pedagogiska utvecklare skulle dock sannolikt gynna universitetet – oavsett hur den åstadkoms. Om det finns tydliga karriärvägar blir det ett en mer attraktiv uppgift som kan locka fler och driva på utvecklingen inom området.

Kettis menar samtidigt att det är skillnad mellan att å ena sidan ge kvalificerat utvecklingsstöd riktat till lärare, dvs. kolleger, och att å andra sidan ha undervisning av studenter. Det finns en risk med att göra de pedagogiska utvecklarna till "vanliga" universitetslärare eftersom fokuseringen på det konkreta stödet till verksamheten får konkurrens av krav på -

och vilja - att ägna betydande arbete åt att bygga upp forskningen inom det högskolepedagogiska området.

Kettis uttrycker det som att det i nuläget förefaller vara bättre att behålla den struktur man har vid UU än att bli "genomakademiserade". Legitimiteten åstadkoms genom den tydliga förankringen av de pedagogiska utvecklingarna i olika institutionsmiljöer. Hon understryker dock att det inte finns en given lösning på dilemmat hur man skapar ett stöd som både är verksamhetsnära och tillräckligt forskningsanknutet. Varje modell har sina styrkor, svagheter och risker att kompensera för.

Krav för en läraranställning vid UU är 10 veckors högskolepedagogisk utbildning (jfr Pedagogiskt program för Uppsala universitet, s. 14). Anställningen kan dock villkoras så att en person som inte uppfyller de formella kraven kan få ett år på sig att i efterhand meritiera sig. De mål som finns i UU:s pedagogiska program ska operationaliseras på fakultetsnivå. Här framgår också att stor vikt läggs vid lärarnas pedagogiska kompetens och att UU verkar för att säkerställa att alla lärare har pedagogisk utbildning.

När det gäller kursgivningen berättar Kettis att den grundläggande 5-veckorskursen ges centralt och (numera) med en hög andel doktorander som kursdeltagare. Detta innebär att kursgrupperna blir heterogena på ett sätt som har både för- och nackdelar. Den stora fördelen är att deltagarna får perspektiv på sin egen ämneskultur och kan utbyta erfarenheter, perspektiv och goda idéer över ämnes- och fakultetsgränserna. En nackdel är att det ämnesdidaktiska perspektivet inte kan behandlas på djupet. Det kan ibland vara svårt för nyantagna doktorander som inte landat i sitt eget ämne att möta andra perspektiv, samtidigt som det bland dessa yngre kollegor ofta finns en stor beredskap och öppenhet för att vara ämnesöverskridande.

Kettis konstaterar att enheten mer och mer ser det konsultativa stödet som avgörande för att ett verkligt förändringsarbete ska komma till stånd, dvs. möjligheten att åstadkomma förändring är större om man kan involvera ett lärarlag, en hel institution eller en hel fakultet. Ett sådant förändringsarbete ger tydligare vinster för organisationen som helhet än utbildning som riktar sig till enskilda personer – även om det ena inte utesluter det andra.

Pedagogisk akademi: Vid UU finns sedan 2011 begreppet "excellent lärare" som en beföringsnivå för hela universitet. Kriterierna som de sökande ska ha uppfyllt bestäms dock på vetenskapsområdes- eller fakultetsnivå. Granskningen av de sökande sker av externa bedömare och de som blir befordrade får ett lönelöft (jfr lönelöft vid docentur).

Pedagogiska priser: Universitetet delar ut pedagogiska priser till välförtjänta lärare efter nominering från studenter och kollegor och beredning i en universitetsövergripande beredningsgrupp. Dels delas det ut ett pris per vetenskapsområde, dels delas det ut ett "fritt" pris för ett specifikt tema som varierar från år till år (exempelvis forskningsanknytning, studentmedverkan, e-lärande, pedagogiskt ledarskap, arbetslivsanknytning etc.).

Vi talar om förhållandet mellan utvärdering och utveckling, och risken att utvärderingsdelen av uppdraget innebär att enheten uppfattas som "polisiär", dvs. mer kontrollerande än utvecklande. Kettis menar dock att enheten inte är "internrevisionslik", utan att det snarare än

granskning handlar om "institutional research" som syftar till att skapa underlag för utveckling av den egna verksamheten. Det handlar om att arbeta med organisationen. Därtill understryker Kettis vikten av att enheten står i dialog med verksamheten om vilka frågor som man på institutioner och fakulteter önskar få belysta och besvarade. I detta sammanhang är det viktigt att skilja på vilka frågor som är av intresse för universitetet som helhet och vilka frågor som är verksamhetsspecifika.

Enheten har också en roll i att bereda och utreda ärenden åt universitetsledningen. Därtill ansvarar man för inrättande och avvecklande av utbildningar (jfr validering av utbildningsprogram).

Vi konstaterar att vissa frågor berör alla universitet och att den nationella samverkan i vissa fall borde fördjupas. Som ett exempel på samverkan nämns GUL, vilket är prorektorernas samarbetsorgan (GU, UU och LU).

Vi diskuterar kommande trender, bl.a. stöd för programutveckling (curriculum reviews) vilket efterfrågas av fakulteterna och kan ses som en strategisk satsning. Därtill poängterar Kettis vikten av att knyta samman forskning och utbildning på ett bättre sätt, eftersom en koppling mellan dessa två är det som är mest utmärkande för ett universitet. Här tar Kettis också upp betydelsen av skapa förutsättningar för goda utbildningsmiljöer, dvs. miljöer som gynnar studenternas lärande (jfr Gibbs, Mårtensson & Roxå).

## Helsingfors universitet (HU)

*Minnesanteckningar från samtal med Anne Nevgi (YTY), Eeva Pyörälä (Medicinska fakulteten), Laura Hirsto (Teologiska fakulteten), Marjo Vesalainen, Juha Himanka, Kirsi Saarikangas (Humanistiska fakulteten) den 26 november 2013.*

Vid den centrala utvecklingsenheten (YTY) bedrivs forskning och utbildning inom det högskolepedagogiska fältet. Enhetens uppdrag är att teoretiskt och praktiskt främja pedagogisk utveckling vid HU. Vid YTY finns ett kursutbud inom högskolepedagogik omfattande totalt 60 hp. Tack vare den forskning som bedrivs är undervisningen tydligt forskningsbaserad. De inledande 10 hp kan man också läsa vid fakulteterna, där pedagogiska lektorer stationerade på fakulteterna håller i kurserna. Vid YTY finns det 1 professor, 4 lektorer och 8 studiepsykologer. YTY ingår som en avdelning vid den beteendevetenskapliga fakulteten men har också en koppling till den universitetsgemensamma förvaltningen.

Vid HU finns en universitetsgemensam lärarakademi. De pedagogiska lektorerna som finns vid den centrala enheten (YTY) och på fakulteterna medverkar som experter i denna akademi och bistår också vid bedömningar av sökande till lärarbefattningar.

Fakulteterna har särskilda kommittéer som bistår lärarförslagsnämnderna med att bedöma pedagogisk skicklighet vid nyanställningar och befordringsärenden. Den pedagogiska lektorn på respektive fakultet har ofta en central roll i denna kommitté.

Vid HU finns också ett nätverk av universitetslektorer i högskolepedagogik placerade vid fakulteterna. Totalt finns 16 pedagogiska lektorer vid 11 fakulteter/enheter. De pedagogiska

lektorerna har sin respektive dekan som chef. Verksamheten finansieras genom att universitetet tilldelar fakulteten villkorade medel som ska användas till pedagogiska lektorat vid fakulteterna. Organisationen med tillsvidareanställda universitetslektorer i högskolepedagogik vid HU:s olika fakulteter har utvecklats över tid. Från att ha varit några pedagogiska experter som samverkade utvecklades verksamheten till att omfatta tidsbegränsade lektorat inom högskolepedagogik. Sedan 2007 finns det särskilda tjänster i form av lektorat för att främja den pedagogiska utvecklingen vid HU:s fakulteter. Sedan 2011 har samtliga universitetslektorer i högskolepedagogik fasta anställningar.

Lektorerna i högskolepedagogik har till uppgift att stimulera forskningsbaserad utveckling av all utbildning vid HU och att uppmuntra fakulteternas lärare till att forska om sin undervisningspraxis. En annan viktig roll för lektorerna är kursverksamhet, anordnande av olika workshop och att bidra med olika former av konsultstöd. Nätverkets medlemmar samarbetar också med YTY.

När det gäller kursverksamheten erbjuds kurser om 10 hp på respektive fakultet:

- YP 1 Teaching and learning in higher education, 5 cr,
- YP 2 Constructive alignment in course design, 5 cr.

Till detta kommer kurser som lektorerna i högskolepedagogik erbjuder i samarbete med YTY (ingår i det kursutbud upp till 60 hp som erbjuds vid YTY):

- YP 3 Academic supervising, 5 cr,
- YP 4 Assessment of learning practices and quality of teaching, 5 cr,
- YP 5 Development of teaching and practical training, 5 cr.

De pedagogiska lektorerna har forskning inom ramen för sina tjänster, vilket ses som en förutsättning för att de ska kunna driva ett forskningsbaserat utvecklingsarbete. När Eeva Pyörälä, sammankallande i nätverket, sammanfattar den forskning som de pedagogiska lektorerna utför nämner hon:

- university students' learning processes, identity and academic expertise,
- university teachers' identity, roles, professional development and scholarship, teaching and supervision processes,
- course and curriculum planning and development,
- philosophical and historical basics of university pedagogy.

Denna forskning kommer till uttryck genom att lektorerna i högskolepedagogik:

- medverkar i kvalitetsgranskade vetenskapliga skrifter,
- presenterar sina rön vid vetenskapliga konferenser och seminarier,
- medverkar i forskningsansökningar,
- handleder i forskarutbildningen,
- deltar i interna och externa forskningssamarbeten, bl.a. med YTY.

Samtidigt beskriver Pyörälä det som en utmaning att hitta tid och finansiering till forskning.

Laura Hirsto, pedagogisk lektor vid den teologiska fakulteten, berättar att hon inom ramen för sin tjänst försöker främja det pedagogiska utvecklingsarbetet vid fakulteten som helhet och i de olika lärarlagen vid fakulteten. Hon ansvarar också för att fakultetens strategier för utbildningskvalitet blir verklighet, bl.a. genom att skapa fora där lärare kan utbyta kunskap och erfarenheter från sin egen undervisningspraxis. En viktig del i det pedagogiska arbetet är utvecklingen av kursstruktur och utbildningsgången i sin helhet (curriculum work). Till de pedagogiska lektorernas arbetsuppgifter hör också att leda eller medverka i de kommittéer för bedömning av pedagogiska meriter som efter rektorsbeslut inrättats vid samtliga fakulteter vid HU.

Med företrädarna för nätverket diskuterar vi förhållandet mellan den centrala enheten (YTY) och nätverket. Den personal som finns vid YTY har mer forskning i sin tjänst, vilket uppfattas som orättvist. Här finns alltså en potential för motsättningar mellan dem som arbetar vid den centrala enheten och dem som arbetar på fakulteterna. Det påpekas också att det finns en risk för att den forskning som bedrivs vid YTY inte alltid har relevans för verksamheten vid fakulteterna, vilket kan bero på ett ointresse för kontextbundna frågor. Samtidigt råder en samstämmighet om vikten av att ha en professur i just högskolepedagogik centralt på universitetet. Vidare uppfattas det kursutbud som finns på YTY som mindre praxisnära än de kurser som erbjuds vid fakulteterna.

## **Göteborgs universitet (GU)**

*Minnesanteckningar från samtal med Bengt Pettersson, Pedagogiskt utveckling och interaktivt lärande, den 28 november 2013.*

Högskolepedagogisk verksamhet vid Göteborgs universitet är nära relaterad till den nya organisationen "med smal midja". Fakulteterna har ett kvalitetuppföljande ansvar, vilket innebär att utvärderingsfrågor ligger på denna nivå. Enheten för pedagogiskt utveckling och interaktivt lärande (PIL) har inte något sådant ansvar, utan arbetar primärt med kompetensutveckling av lärare.

PIL har ca 40 medverkande personer, vilket motsvarar ca 12 heltidsekvivalenter. De få som är fast anställda på PIL-enheten har befattning som pedagogiska utvecklare, dvs. inte som lärare (adjunkt, lektor, professor). Verksamheten leds av en föreståndare, "chef".

PIL-enheten hör organisatoriskt hemma inom Utbildningsvetenskapliga fakultetsområdet inom vilken den har en naturlig hemvist eftersom många av de lärare som medverkar rekryteras från de fyra institutionerna. Där finns bland annat Institutionen för pedagogik, kommunikation och lärande (IPKL). IKT-kompetens finns på granninstitutionen, varifrån PIL hämtar den. Denna institution är även involverad i IT-universitetet.

Några lärare som medverkar i de högskolepedagogiska kurserna ser det problematiska i att forskning inte ingår i uppdraget. All forskning sker idag knuten till institutionsmiljöerna, men man ska inte forska på OH-pengar, menar Bengt Petersson. Institutioner och fakulteter skulle kunna samverka med PIL-enheten i högskolepedagogisk forskning, men så sker inte idag. PIL-enheten hyser visst hopp om att få nyttja medel från rektor för en gästprofessur inom det högskolepedagogiska området.

Dekanus är PIL-enhetens chef. Det beställande organet är Utbildningsnämnden som bland annat tilldelas medel för den pedagogiska verksamheten av styrelsen. Beslut om verksamhetsinriktning tas således i Utbildningsnämnden. PIL:s chef är ledamot i Utbildningsnämnden, vars ordförande är vicerektor för utbildningsfrågor. Detta fungerar bra.

Tidigare fanns en särskild styrgrupp för PIL-enheten, vilket gjorde att direktiv från universitetsledning respektive styrgruppen blev föremål för diskussioner, vilket försvårade planeringen för enheten.

Idag har PIL istället ett enhetsråd, som just har en rådgivande funktion. Vicerektor för kvalitetsfrågor är ordförande i enhetsrådet, vilket gör att PIL-enheten har en nära kommunikation med två vicerektorer vid Göteborgs universitet, vicerektor Bengt-Ove Boström och vicerektor Mette Sandoff. Detta sätt att organisera den högskolepedagogiska verksamheten har visat sig fungera mycket bra.

GU har en gemensam utbildningsplattform (PingPong). PIL-enheten tar över systemägarskap och systemförvaltning vid årsskiftet 2013/14. Systemadministratörerna kommer också att finnas på PIL, vilket innebär att PIL-enheten också tar ansvar för GUL-supporten framöver. Kravet på att använda en universitetsgemensam plattform kom bland annat från lärarstudenter för ca 10 år sedan. Universitetet har nu haft en gemensam lärplattform i drift sedan år 2008. Man är medveten om sårbarheten med en leverantör, men menar att fördelarna med att ha en gemensam lärplattform överväger.

Pedagogiska priser hanterades tidigare på universitetsgemensam nivå, men sköts från och med år 2013 på fakultetsnivå.

PIL kan rekrytera medarbetare från institutionerna tack vare bra villkor: tid för kompetensutveckling och för "ställtid" (om än inte för forskning). Man lånar in kollegor på ettårsbasis efter överenskommelse med prefekter, vilket ger möjligheter till en viss dynamik och förnyelse. PIL strävar efter att i framtiden ha en stabil kärna av medarbetare anställda vid enheten i kombination med den kollegiala samverkan tillsammans med institutionerna.

En pedagogisk akademi och en pedagogisk karriärväg är nu föremål för universitetsgemensamma diskussioner. Karriärvägen föreslås bestå av två nivåer: meriterade och excellenta. Externa sakkunniga kommer att anlitas, dvs. om den pedagogiska karriärvägen införs vid Göteborgs universitet. Lärarförslagsnämnder på fakultetsnivå föreslås vara den beslutande instansen vid prövning av pedagogisk skicklighet är. Inplacering på den pedagogiska karriärvägen ska beaktas i lönesamtal, dvs. i stället för ett generellt lönepåslag.

De högskolepedagogiska kurserna är poänggivande. Högskolepedagogiska kurser omfattande totalt 15 hp (10 veckor) eller motsvarande är obligatoriskt för anställda lärare. De består av 3 stycken kurser omfattande vardera 5 hp. Nr 1 riktas till nyanställda lärare och doktorander. Denna kurs uppfattas numera som en rättighet för alla doktorander, även för dem som inte undervisar, vilket lett till ett kraftigt söktryck som PIL-enheten försöker hantera. Det finns också breddnings- och fördjupningskurser, till exempel en valbar breddningskurs om examination och bedömning. Det är möjligt att läsa högskolepedagogik upp på avance-

rad, magister-, nivå med ett avslutande examensarbete. Dessutom ansvarar PIL-enheten för kurser riktade till handledare i forskarutbildningen.

Göteborgs universitet har hjälpt till att arrangera en nationell kurs för pedagogiskt sakkunniga.

Vi samtalar om tre aktuella problem. (1) Den tidigare styrgruppen som nyligen avskaffats. (2) Uppfattningen att de högskolepedagogiska doktorandkurserna är obligatoriska för alla doktorander, vilket är en stor volym i relation till de personella resurserna. (3) Att det formella kravet för docentkompetens om att ha genomgått 15 hp i högskolepedagogik vid några fakultetsområden kan leda till mindre motiverade kursdeltagare.

Det är en bra idé med nationellt samarbete om högskolepedagogisk utbildning och forskning. Det vore till exempel bra om dessa frågor kunde fokuseras på lärosätsgemensam nivå (till exempel en grupp inom SUHF). Idén om att lärosäten skulle kunna söka forskningspengar inom det högskolepedagogiska området på nationell nivå anses också vara god.



## Kapitel 5: Rekommendationer och teoretiska förutsättningar

I detta kapitel lyfter vi först fram några internationella och nationella dokument som påverkar vårt förslag till hur LU ska utforma sin strategi och organisation för högskolepedagogik. Därefter listar vi några teoretiska förutsättningar för högskolepedagogisk verksamhet såsom de anges i ett axplock andra utredningar och rapporter. Även dessa utövar inflytande på vårt förslag.

### Recommendations for improving quality in teaching and learning

Europeiska kommissionens *High Level Group on the Modernisation of Higher Education* ställer i sin rapport *Recommendations for improving quality in teaching and learning* lärandet och undervisningen i centrum av universitetets uppgift. Detta sammanfattas inledningsvis slagordsmässigt: "Teaching matters as much as research matters. We must put the quality of teaching and learning centrestage". Sedan följer 16 rekommendationer för att nå detta mål. Vi citerar de som är relevanta för universitetens högskolepedagogiska utvecklingsarbete:

1. *Public authorities responsible for higher education should ensure the existence of a sustainable, well-funded **framework** to support higher education institutions' efforts to improve the quality of teaching and learning.*

2. *Every institution should develop and implement a **strategy** for the support and on-going improvement of the quality of teaching and learning, devoting the necessary level of human and financial resources to the task, and integrating this priority in its overall mission, giving teaching due parity with research.*

4. *All staff teaching in higher education institutions in 2020 should have received **certified pedagogical training**. Continuous professional education as teachers should become a requirement for teachers in the higher education sector.*

5. *Academic staff entrance, progression and promotion decisions should take account of an **assessment of teaching competence** alongside other factors.*

6. *Heads of institutions and institutional leaders should **recognise** and reward (e.g. through fellowships or awards) higher education teachers who make a significant contribution to improving the quality of teaching and learning, whether through their practice, or through their research into teaching and learning.*

7. *Curricula should be developed and monitored through dialogue and partnerships among teaching staff, students, graduates and labour market actors, drawing on **new methods of teaching and learning**, so that students acquire relevant skills that enhance their employability.*

11. *Higher education institutions – facilitated by public administrations and the EU – should support their teachers so they develop the skills for **online and other forms of teaching and learning opened up by the digital era**, and should exploit the opportunities presented by **technology** to improve the quality of teaching and learning.*

13. *The European Union should support the implementation of these recommendations, in particular through promoting:*

- *innovative teaching and learning methodologies and pedagogical approaches;*
- *guidance, counselling and coaching methods;*
- *improved programme design, taking account of the latest **research on human learning**;*
- ***the professionalization and development of teachers, trainers and staff**;*
- *mobility and exchanges of academic staff for long term teaching assignments; and systematic and regular **data collection on issues affecting the quality of teaching and learning**.*

14. *The European Union should support the establishment of a **European Academy for Teaching and Learning** led by stakeholders, and inspired by the good practices reflected in this report.*

15. *Researchers supported by the Marie Skłodowska-Curie Actions and who are intending a career in academia should be given the opportunity to **gain professional teaching qualifications and be supported in teaching** activities alongside their research.*

16. *Member States, in partnership with the regions, are encouraged to prioritise, in their Partnership Agreements under the Structural Funds, initiatives to **support the development of pedagogical skills**, the design and implementation programmes relevant to social and labour market needs, and the strengthening of partnerships between higher education, business and the research sector.*

## SUHF:s expertgrupp för kvalitetsfrågor

SUHF:s expertgrupp för kvalitetsfrågor kom under hösten 2013 med sin slutrapport för 2012-2013. Bilaga 5 till denna rapport har rubriken "Hur åstadkoms god utbildningskvalitet? Att leda ett lärosäte mot effektivt lärande hos studenter". Denna del av rapporten har författats av Mikael Alexandersson (rektor vid Högskolan i Halmstad), Klara Bolander Laksov (pedagogisk utvecklare vid KI) och Åsa Kettis (vid UU). Efter som delrapporten inte publicerats i skrivande stund nämner vi här några av de områden som finns i huvudrapportens sammanfattning och som är angelägna för denna utredning:

- All utbildning av god kvalitet är evidensbaserad, dvs. utformad enligt vetenskapliga belägg för såväl ämnesinnehåll som forskning om vad som gynnar lärande.
- Universitetsledningen måste värna utbildningsfrågornas status. För detta krävs en uttalad vision.
- Det krävs platser för att diskutera pedagogisk utveckling och kvalitet, såsom högskolepedagogiska konferenser och kollegiala organ.
- God utbildningskvalitet gynnas om pedagogisk skicklighet bedöms på samma sätt och tillmäts samma betydelse som vetenskaplig skicklighet.
- God utbildningskvalitet uppstår och pedagogisk utveckling främjas av att lärarna får kompetent stöd, dvs. att det finns högskolepedagogisk expertis på universitetet.

## SUHF:s rekommendationer

SUHF:s förbunds församling beslutade den 17 november 2005 om rekommendationer om mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning samt ömsesidigt erkännande. I dessa rekommenderar SUHF att "den behörighetsgivande utbildningen i högskolepedagogik omfattar sammanlagt minst 10 veckors heltidsstudier".

Vi finner det angeläget att LU beslutar att ansluta sig till denna nivå (se kap. 6 nedan!).

Det övergripande målet för den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen är enligt SUHF:s rekommendationer "att kursdeltagaren skall ha utvecklat kunskaper, färdigheter och förhållningssätt som grund för att arbeta professionellt som lärare inom högskolan". Detta övergripande mål konkretiseras i sex delmål. Här nämns bl.a. vikten av att undervisande personal inom universitet och högskola efter genomgången högskolepedagogisk utbildning har "kunskaper om studenters lärande i högre utbildning utifrån teori och forskning med utbildningsvetenskaplig relevans" och att man "har ett reflekterat förhållningssätt till den egna lärarrollen".

Enligt vår mening anges härmed inriktningen (jfr *Scholarship of Teaching and Learning*) för den högskolepedagogiska verksamheten vid LU, vilket förslaget nedan har som utgångspunkt.

## Högskolepedagogiskt arbete – en litteraturöversikt

Här följer en sammanställning av viktigare resultat från rapporter och annan litteratur inom den "högskolepedagogiska diskursen". Först noterar vi några centrala reflektioner i anslutning till strategiska överväganden, sedan följer några dominerande tankar om deras implementering i organisatoriskt hänseende.

### Strategiska överväganden

Det är angeläget att inledningsvis påminna sig om att högskolepedagogisk verksamhet inte är något oproblematiskt i den akademiska värld som hyllar *individens frihet*. Kristina Edström hävdar riktigt att:

Det finns en tradition av att betrakta undervisning och handledning som privata och personliga processer, och det är ovant för många att diskutera sin praktik. Särskilt är det känsligt om den upplevs bli föremål för bedömning, vilket sätter såväl sammanhanget (formerna för hur det görs) som legitimiteten hos den som ska bedöma (vem som gör det) på prov. Att utbildningen är de facto-obligatorisk ställer alla problemen på sin spets och de flesta kursledare får möta många olika typer av motstånd. (Edström 2010:11).

Likafullt utmärks universitetsmiljön av sin högra grad av specialisering och därmed sammanhängande nödvändighet av *professionalisering*. Detta är något självklart inom verksamhetens forskningsdel, och insikten om att den också måste omfatta verksamhetens utbildnings-

del växer sig allt starkare. James Wisdom hävdar i *International trends and strategies in educational development at universities*:

In a world which values professional qualifications, it is hard to believe that the activity of teaching in higher education will remain one which requires no training or qualification other than the possession of subject knowledge. (2012:13).

Ur den enskilde lärarens synpunkt blir det allt svårare att upprätthålla och motivera att endast hennes "forskarjag" skulle omfattas av verksamhetens, inklusive studenternas, förväntan på professionalisering i rollen som akademiker. Fastmer är en helhetssyn på lärarrollen, det akademiska lärarskapet, på väg att växa sig starkare. Kristina Edström benämner detta som en rörelse från "educational development" till "academic development":

Traditionellt har högskolepedagogisk verksamhet haft fokus helt på utbildningen och undervisningen, och benämnts "educational development". Ur den enskilda läraren/forskarens perspektiv finns det därför näraliggande utvecklingsbehov som inte blir tillgodosedda, och relationen mellan olika verksamheter (t ex utbildning–forskning–forskarhandledning) blir osynliggjorda. Numera hörs allt oftare begreppet "academic development", vilket avser att spegla mer av en helhetssyn på rollen som lärare, forskare och forskarhandledare. Termen är också ett sätt för pedagogiska utvecklare att undvika att fastna på fel sida i målkonflikten mellan forskningen och utbildningen. (2010:8).

Men en progression i den egna akademiska kompetensen innebär samtidigt en utveckling av studenternas lärande och därmed kvaliteten i den akademiska utbildningen. Åsa Lindberg-Sand m.fl. (2007) beskriver högskolepedagogikens dubbla syfte:

Högskolans lärare ska ges möjligheter att utveckla en gränsöverskridande handlingskompetens i utvecklingen av det akademiska lärarskapet. Syftet är dubbelt och innebär att lärarna, samtidigt som de skaffar sig egna pedagogiska meriter och utvecklar sin kompetens, även bidrar till att utveckla studenternas lärande och kvaliteten i högskolans professionella och akademiska program. För att uppnå detta behöver en organisatorisk struktur skapas, som med den behörighetsgivande utbildningen som stående inslag, kan utgöra ett nav för pedagogiskt utvecklingsarbete. (Från Edström 2010:47).

Genom sin gränsöverskridande påverkan kan den högskolepedagogiska verksamheten bli till en pådrivande kraft i utvecklingen av utbildningarna vid akademien. Ett förhållande som betonas av Kristina Edström:

Den högskolepedagogiska utbildningens uppgift är att *möjliggöra* och *driva på* utvecklingen av högskolans utbildningar, genom att stödja den undervisande personalens utveckling av pedagogisk skicklighet. Pedagogisk skicklighet måste tolkas vidare än bara den enskilda lärarens önskemål och behov, det måste sättas i relation till utbildningarnas och högskolans mål och utmaningar. Dessa behov bör vara vägledande för utformningen av den högskolepedagogiska utbildningen. (2010:14)

Flera experter inom högskolepedagogik framhåller hur rörelsen bort från betoningen av individens kompetensutveckling leder till att fokus i stället hamnar på den institutionella utvecklingen:

Strategisk pedagogisk utveckling innebär fokus på individuell *och* institutionell utveckling, inklusive samspelet dem emellan. (Edström 2010:9)

... kan man se en utvecklingstrend som går från en satsning på enskilda individers kompetensutveckling genom att delta i kurser till att utveckla hela organisationen i en riktning mot bättre lärande för studenterna (Stigmar & Edgren 2014:12).

Vikten av att hålla samman teori med praxis vid högskolepedagogiskt arbete är ett återkommande tema i litteraturen. Med praxis avses bl.a. det verksamhetsnära, dvs. utbildningens bas i den akademiska disciplinen och vid institutionens utbildning. Kristina Edström betonar betydelsen av att den pedagogiska verksamheten "... har en stark teoretisk förankring och aktualitet, och samtidigt upplevs som praktiskt användbart och i överensstämmelse med den lokala "verkligheten" (2010:12). Samtidigt återkommer i ett flertal aktuella rapporter det angelägna i att det högskolepedagogiska utvecklingsarbetet får en tydligare forskningsbas. Två skäl för forskningsanknytningen är: (1) kravet på att akademisk verksamhet ska vara forskningsanknuten och (2) vikten av att beforska den egna verksamheten. Det sistnämnda skälet kan också besvara frågan om det går att mäta pedagogiskt utvecklingsarbete, om denna lyckas med att höja kvaliteten i undervisning och utbildning. Kristina Edström igen:

Det finns ett uttalat behov av att stärka forskningsförankringen för den högskolepedagogiska verksamheten. Detta är ett uttryck för att den högskolepedagogiska utbildningen avkrävs akademisk legitimitet – liksom all högskoleutbildning ska den bygga på vetenskap och beprövad erfarenhet. En annan faktor är den generella trenden av utvärdering (accountability) och evidens inom högskolevärlden, och att speciellt den högskolepedagogiska verksamheten lever i ett utsatt läge ("visa att ert arbete har effekt – annars lägger vi ner er"). (Edström 2010:8).

"Pedagogiska karriärvägar är på frammarsch i Sverige" enligt Åsa Ryegårds rapport (2013). Universitet och högskolor använder (a) särskilda högskolepedagogiska karriärvägar - en tredjedel av lärosäten har infört någon form av pedagogiskt meriteringssystem och fler väntas följa, (b) bedömningskriterier - många utvecklar egna kriterier, men utgår från samma källor och ansluter sig till den internationella rörelsen "Sholarship of Teaching and Learning", (c) ekonomiska och arbetsuppgiftsrelaterade incitament - lönepåslag och nya arbetsuppgifter, t.ex. ledamot i lärarförslag och pedagogisk expert, (d) pedagogiskt sakkunniga - sakkunniga anlitas för bedömningen, (e) pedagogiska portföljer - för dokumentation och bedömning. Ca 60 % av lärosätena har någon form av portföljinstruktioner, (f) högskolepedagogiska priser - ca 70 % av de lärosäten som besvarat enkäten delar ut priser, men intresset är vikande, och (g) högskolepedagogiska konferenser arrangeras återkommande, varje eller vartannat år, av ca 50 % av landets lärosäten. (2013:6).

Att E-lärande och öppen utbildning är områden som ställer speciella krav på högskolepedagogisk kompetens betonas av Ebba Ossiannilsson:

Kvalitetsmodeller för e-lärande och öppen utbildning poängterar i huvudsak tre områden i samspel, nämligen *management* (strategisk planering och utveckling

samt infrastruktur); *products* (utbildningsplaner och kursplaner, kursdesign/lärande design, hur kurser ges, examineras och utvärderas) samt *support* (student, lärare och administrativ support) ... (2013:10).

Självfallet erbjuder det s.k. *the technology paradigm* i sig ett viktigt forskningsområde.

Stigmar & Edgren anger potentiella roll- och målkonflikter för pedagogiska enheters syfte och organisation. Dessa 16 punkter menar vi vara väsentliga för denna utredning, och vi återkommer i vårt förslag (kap. 6) till dem. Här listas de okommenterade:

1. *Proaktiv eller reaktiv*: Är uppdraget att ta initiativ och agera framåtriktat, med innovation för ögonen, eller handlar det mer om att förvalta och administrera?
2. Skall enheten vara bemannad av *lektorer* med lärartjänster *eller* är det pedagogiska *utvecklare* som utgör bas i personalkadern?
3. Skall enhetens verksamhet signalera att den vilar i universitetens kärnverksamhet och på vetenskaplig grund dvs. i *det akademiska spåret* *eller* i *förvaltningsspåret* med närhet till kansli och universitetsledning?
4. Efter autonomiutredningen avgör varje lärosäte om behörighetsgivande kurser skall *vara frivilliga eller obligatoriska*. Ett par lärosäten har ställt sig utanför obligatoriet.
5. *Central eller lokal placering* av enheten? Beroende på lärosätets storlek och inriktning kan de pedagogiska enheterna ge stöd till hela lärosätet alternativt till en enskild fakultet.
6. Skall enhetens anställda bedriva *egen forskning* i högskolepedagogik *eller* ej. Räcker det med att basera verksamhet och undervisning på *andras forskning*?
7. Pedagogiska enheter kan rikta sin verksamhet och sitt kursutbud till olika målgrupper, t ex *undervisande personal* (lärare samt undervisande bibliotekspersonal), enbart lärare, *eller all personal* (inkluderande tekniskt administrativ personal, TA).
8. Enheten kan präglas av en strävan att anställa personal med *divergerande* grundexamen, *alternativt* en strävan av att ha personal med en *gemensam kunskapsbas* (inom t ex pedagogik, psykologi, sociologi, filosofi, utbildningsvetenskap).
9. Pedagogiska enheter kan organiseras så att de har ett *strategiskt* utvecklingsansvar inom kunskapsbildning, lärmiljöer, lärarprofessionen osv, *eller* ett *operationellt* där uppdraget handlar om genomförande och praktisk förändring.
10. Den ständiga utmaningen och spänningen mellan en verksamhet mestadels vilande på *teori eller praktik*, är närvarande vid tilldelande av riktlinjer för och organisation av pedagogiska enheter.
11. En annan utmaning är huruvida personalen och universitetsledning har samsyn kring enhetens uppdrag vad avser *självständighet* (jfr institutioner) *kontra servicekaraktär*. Hur genereras uppdraget för den pedagogiska enheten vid det enskilda lärosätet, dvs. hur görs den lokala uttolkningen av SUHF:s rekommenderade målformuleringar?
12. Anges uppdraget av universitetsledningen, *uppifrån och ner* *eller genereras uppdraget underifrån* genom enhetens anställda och lärarna vid lärosätet?
13. Finansiering av pedagogiska enheter kan ske på olika sätt, t ex *gemensamma avsättningar*, men också genom *efterfrågan och utbud*.
14. Undervisning och verksamhet kan organiseras genom att i huvudsak vara överföring av information till mer eller mindre *passiva deltagare* *eller* genom interaktion och *deltagarstyrd aktivitet*.

15. Pedagogiska enheters uppdrag och organisation kan i huvudsak hylla *flexibilitet* och beredskap för tilläggsuppdrag, eller vara en *rigid verksamhet* präglad av byråkrati och förändringsobenägenhet.
16. Man kan se en utvecklingstrend som går från en satsning på *enskilda individers* kompetensutveckling genom att delta i kurser till att utveckla *hela organisationen* i en riktning mot bättre lärande för studenterna. (2014:10-11).

### Organisatoriska överväganden

*Vad* är det som ska organiseras? Stigmar & Edgren anger i sin undersökning av uppdraget för och organisationen av enheter för högskolepedagogisk utveckling vid svenska universitet följande fem huvudområden som karakteristiska:

- att arrangera högskolepedagogisk utbildning,
- att erbjuda konsultativt högskolepedagogiskt utvecklingsstöd,
- att befrämja universitetspedagogiskt erfarenhetsutbyte genom t.ex. seminarier och workshops,
- att stödja flexibel eller nätbaserad utbildning (ofta samorganiserade med IT-kompetent personal),
- att ge ledningsstöd i form av utredningsuppdrag, omvärldsbevakning eller bevakning av och stöd till forskning i högskolepedagogik.

*Vilka* är kurserna? Behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning är enligt denna undersökning det vanligaste och viktigaste uppdraget och det dominerar också verksamheten. Kurserna ges som kompetensutveckling för personal (och är alltså inte poänggivande) eller som poänggivande kurser. De flesta lärosäten utgår från SUHF:s mål. Andra kurser är vanliga, t.ex. forskarhandledning, annan handledarutbildning, pedagogiskt ledarskap och kurser med möjlighet att genomföra pedagogiska utvecklingsprojekt. Annan vanlig utbildningsverksamhet är seminarier och workshops och på några ställen konferenser.

*Vem* vänder man sig till? I allmänhet vände sig kurserna till all undervisande personal, framförallt lärare och doktorander, men ofta även till bibliotekarier, studievägledare, IT-pedagoger och landstingsanställda (där det finns vårdutbildningar). Den konsultativa verksamheten varierade i omfattning. (Stigmar & Edgren 2014:5-6)

### Organisationsform

*Hur* ska det organiseras? I Stigmar & Edgrens undersökning av svenska universitet är resultatet en stor variation: "Det fanns inga samband mellan uppdrag och organisationsform. Informanterna såg det som ett problem att forskning inte ingick i uppdraget och att organisation och finansiering förhindrade forskning" (2014:1), och:

De pedagogiska enheterna var organiserade på olika sätt: allt ifrån centrumbildningar med egen styrelse kopplade till en värd fakultet eller institution, samorganisation med bibliotek till del av den universitetsgemensamma förvaltningen. Vid vissa universitet fanns en central enhet samtidigt som vissa fakulteter hade egna enheter. (2014:6-7)

Vår undersökning visar att pedagogiska enheter är organiserade på olika sätt och att en debatt kring konsekvenser av om enheterna organiseras i det akademiska eller det administrativa spåret saknas. (2014:14).

Återkommande omorganisering och därmed bristande stabilitet påtalas som problematiska i Stigmar & Edgrens undersökning: ”Flera såg de återkommande omorganisationerna som ett bekymmer, i synnerhet som syftet med dem ofta framstod som oklart (2014:8).

Kristina Edström framhåller att den bristande stabiliteten i organiserandet av högskolepedagogiskt utvecklingsarbete har sin orsak i den mångfacetterade och hybridartade verksamheten:

Pedagogisk utveckling är en hybridverksamhet med flera identiteter (Geschwind m fl. 2009). Den omfattar service-rollen att stödja lärarnas kompetensutveckling, förvaltningsrollen som strategiskt ledningsinstrument vid implementeringen av lärosätets utbildningsstrategier, och samtidigt är verksamheten ett eget kunskapsfält, baserat på vetenskap och beprövad erfarenhet. En pedagogisk utvecklingsenhet har sålunda en dubbelkaraktär, som service- och förvaltningsorganisation och som akademisk verksamhet. (2010:11).

Därför är det oftast svårt att finna en naturlig organisatorisk hemvist:

Det har generellt visat sig svårt att hitta en naturlig organisatorisk hemvist för dessa hybridverksamheter. Resultatet är ofta omorganisering hit och dit i en evig svängning – tyvärr inte i en dialektisk utvecklingsprocess utan bara fram och tillbaka (Gosling 2008; Challis et al 2009; Palmer et al 2010). Volatiliteten kan delvis bero på att detta är en av få saker en (ny) ledning har lätt att påverka, och särskilt ledningsbyte är en känd riskfaktor för en högskolepedagogisk enhet. De högskolepedagogiska verksamheterna lever därmed i en konstant utsatt position. Bristen på långsiktighet i verksamheten fungerar hämmande för den strategiska ansatsen, och utgör naturligtvis ett särskilt problem för de pedagogiska utvecklarna. (Edström 2010:11).

Stigmar & Edgren visar på variationen i anställningsform avseende de pedagogiska utvecklarna vid landets universitet och högskolor:

Anställningsformen vid de pedagogiska enheterna varierade och på motsvarande sätt varierade kraven på enhetschefens kompetens. Det förekom dels tjänster som pedagogiska utvecklare (administrativ personal), dels lärartjänster. En del personal var anställd vid enheten, andra kontrakterades för begränsade uppdrag och ytterligare andra hade kombinationstjänster (på enhet och institution). Möjligheten till forskning för personalen vid enheterna varierade. På de flesta lärosäten var lärarna inte anställda vid den pedagogiska utvecklingsenheten utan hade sin grundanställning vid en institution. Den forskning de bedrev ägde rum inom ramen för institutionstjänsten och var i annat ämne än högskolepedagogik. På en del lärosäten erbjöds lärarna inte forskning. En förklaring till variationen återfinns i att personalen vid pedagogiska enheter har olika anställningsformer (t.ex. teknisk-administrativ eller lektorat). (2014:7-8).



Val av ledare och personal som är verksam vid pedagogiska enheter blir central fråga. Väljer ledningen att satsa på en kanslichef tillhörande förvaltningen eller på en akademisk ledare? Har personalen lärartjänster eller administrativa anställningar som pedagogiska konsulter? Anställs personal via extern sakkunniggranskning eller intern rekrytering? Oavsett ledningens val och svar på dessa frågor skickas signaler ut i kärnverksamheten på universitet, dvs. skall enheten betraktas som del av förvaltningen eller av akademien? (2014:11).

### **Finansiering**

Även avseende finansieringen av det högskolepedagogiska utvecklingsarbetet råder stor mångfald. Svenska universitet har flera finansieringsmodeller, ofta samtidigt:

De flesta enheterna finansierades med gemensamma avsättningar (overhead) från universitetet och/eller fakulteter, men grundutbildningsmedel, intern/extern försäljning och projektmedel förekom också. Kombinationer av dessa former var vanliga. Några av informanterna uttryckte svårigheter med försäljningssystem eftersom det var svårt att anpassa verksamhetens volym. (Stigmar & Edgren 2014:7).

## Kapitel 6: Högskolepedagogiskt utvecklingsarbete – slutsatser och förslag

Detta kapitel innehåller våra avslutande reflektioner över vad som kännetecknar ett högkvalitativt högskolepedagogiskt utvecklingsarbete. Här ges också vårt konkreta förslag till strategisk och organisatorisk modell för den högskolepedagogiska verksamheten vid LU.

Kapitel 2–5 innehåller de överväganden som ligger till grund för vårt förslag. Detta tar sin utgångspunkt i de fakultetsspecifika behov och önskemål som redovisas och sammanfattas i kapitel 2. Det som vi har uppfattat som speciellt angeläget för fakulteterna (se s. 16–18) har i förslaget nedan relaterats till den nuvarande situationen vid LU (kapitel 3), vår omvärldsanalys (kapitel 4) och vår sammanställning av rekommendationer och teoretiska förutsättningar (kapitel 5). Under processen har det blivit tydligt för oss att det som fakulteterna uppfattar som angeläget också är det som framhålls av experter och praktiker inom det högskolepedagogiska fältet. Detta förhållande speglas i rapportens disposition.

### Slutsatser

Utbildningskvalitet är en förutsättning för ett universitet som vill vara i världsklass. Ett strategiskt grundat högskolepedagogiskt utvecklingsarbete bidrar till kompetensutveckling, verksamhetsutveckling och kunskapsutveckling inom universitetets kärnverksamheter utbildning och forskning. Ur både ett student- och personalperspektiv är det angeläget att alla lärare vid LU, oavsett fakultetstillhörighet, ges likvärdiga möjligheter till en kvalitativ högskolepedagogisk kompetensutveckling.

Som vi sett ovan råder det en samstämmighet om att de professionella aspekterna av det akademiska lärarskapet behöver utvecklas ytterligare. Det framhålls såväl från fakultetshåll som av sakkunniga inom det högskolepedagogiska fältet att den högskolepedagogiska kompetensutveckling som erbjuds undervisande personal ska kännetecknas av en medveten reflektion utifrån lärarens egen erfarenhet i relation till utbildningsvetenskaplig forskning. Samtidigt betonas vikten av att högskolepedagogisk utbildning inte endast kan vara den enskilde lärarens angelägenhet. Ett strategiskt grundat högskolepedagogiskt arbete innebär också institutionell utveckling, vilket innebär att samspelet mellan individ och organisation synliggörs. Det är också ett faktum att satsningar på högskolepedagogisk fortbildning stödjer utvecklingen av studenternas lärande och därmed höjer kvaliteten hos universitetets utbildningar.

I litteraturöversikten ovan (kapitel 5) betonas att högskolepedagogisk utveckling i likhet med övrig universitetsutbildning måste bygga på vetenskap och beprövad erfarenhet. För att höja kvaliteten på den högskolepedagogiska utbildningen är det därför angeläget för LU att stärka forskningen inom detta fält. Till viss del bedrivs redan en verksamhetsnära högskolepedagogisk forskning som ger goda resultat och som är en förebild både nationellt och internationellt.

Litteraturen (kap. 5) bekräftar också den bild som de pedagogiska utvecklarna vid LU (kap. 3) och vid andra lärosäten (kap. 4) vittnat om: för att den utbildningsvetenskapliga forskningen ska vara legitim inom organisationen krävs en balans mellan å ena sidan en teoridrivna forskning om högre utbildning på metanivå (grundforskning) och å andra sidan en mer

praxisnära forskning om högskolepedagogisk utveckling (tillämpad forskning) och utbildning på ämnes- och institutionsnivå. Dessa båda forskningsinriktningar är också angelägna för att validera den högskolepedagogiska utbildningen och vilka effekter den har.

Från flera håll betonas att en viktig strategisk fråga är att utvärderingsinsatser (kvalitetsgranskning) och den högskolepedagogiska verksamheten (kvalitetsutveckling) organisatoriskt samordnas inom universitetet.

Enligt vår mening har den modell för högskolepedagogiskt utvecklingsarbete som utgår från och ansluter till LU:s nuvarande organisation, dvs. en federation av fakulteter, bäst förutsättningar att bli framgångsrik. Högskolepedagogiska utvecklingsinsatser kan nämligen endast vara legitima om de utgår från verksamhetens behov. Utvecklings- och utbildningsinsatserna vid LU måste alltså vara praxisnära och kunna tillvarata den sakkunskap som finns på fakulteterna och deras institutioner. Samtidigt måste man på universitetsgemensam nivå skapa förutsättningar för en strategisk samverkan. Detta gynnar det fullskaliga universitetet i sin helhet och i sina delar.

## Förslag

Mot bakgrund av de ökade kraven på kvalitet i utbildningen, fakulteternas behov och den forskning som vittnar om behovet av vetenskapligt grundade högskolepedagogiska utvecklingsinsatser föreslår denna utredning en förstärkning av de resurser som läggs på högskolepedagogisk utveckling och utbildning vid LU. En viktig grund för en sådan förstärkning är, vilket bl.a. framhållits av SUHF:s expertgrupp för kvalitetsfrågor, en tydlig strategisk positionering avseende den högskolepedagogiska verksamheten. LU:s ledning bör alltså skapa förutsättningar för att en sådan strategi utformas och tillåts genomsyra verksamheten vid universitetet. Ledningen bör också vinnlägga sig om att strategin är långsiktig och bidrar till ökad legitimitet och stabila förutsättningar för den personal som arbetar med högskolepedagogisk verksamhet.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår vi att LU per den 1 januari 2015 inrättar en universitetsgemensam högskolepedagogisk utvecklingsenhet som samverkar med fakulteterna inom ramen för ett universitetsövergripande nätverk av lärare i högskolepedagogik placerade vid fakulteterna. Den nya universitetsgemensamma enheten, som ersätter CED, bemannas bl.a. med lärare inklusive en forskningsledare, en professor.

För att öka de högskolepedagogiska frågornas status och legitimitet, samt för att stärka det kollegiala inflytandet, föreslår vi vidare att rektor delegerar till utbildningsnämnden, där alla fakulteter är representerade, att ansvara för dessa frågor. Vi föreslår också att högskolepedagogiska referensgrupper (eller motsvarande) med liknande funktion inrättas på fakulteterna.

Autonomi, kontinuitet och vetenskaplighet är, som vi har påvisat, förutsättningar för en kvalitetsmässigt högstående universitetsgemensamma enheten. Därför är det enligt vår mening mest lämpligt att enheten placeras vid en institution. Institutionen för utbildningsvetenskap är en kvalificerad kandidat. Redan nu finns samarbeten mellan de högskolepedagogiska enheterna vid LU och denna institution när det gäller nätverk och seminarieverksamhet (se kap. 3). Detta samarbete bedömer vi ha stor utvecklingspotential och vara av ett universi-

tetsgemensamt intresse. Med tanke på att LU återigen bedriver ämneslärarutbildning finns unika möjligheter till samarbeten mellan högskolepedagogik och lärarutbildning inom undervisning, utvecklingsverksamhet och t.ex. ämnesdidaktisk forskning. För att stärka den utbildningsvetenskapliga forskningen inriktad mot högre utbildning bör LU inrätta en professur som placeras vid institutionen.

Den nya universitetsgemensamma enheten bör således inrättas som en avdelning vid Institutionen för utbildningsvetenskap. Denna enhet samverkar i förekommande fall med fakulteternas utvecklingsenheter (Genombrottet och MedCUL) eller med lektorer i utbildningsvetenskap med inriktning mot högre utbildning alternativt ämneslektorer med uppdrag som pedagogiska utvecklare vid universitetets övriga fakulteter.

Huvuduppgifterna för enheten, som kan kallas *Centrum för akademiskt lärarskap (CAL)*<sup>1</sup>, regleras genom ett avtal mellan uppdragsgivaren och Institutionen för utbildningsvetenskap. Till dessa uppgifter hör att ge universitetsledningen stöd i strategiska utbildningsfrågor, erbjuda högskolepedagogiska kurser samt kurser i pedagogiskt ledarskap och utbildning av forskarhandledare. CAL ska också bedriva forskning och utveckling inom det utbildningsvetenskapliga fältet. Därför bemannas CAL huvudsakligen av lärare, t.ex. en professor, två lektorer och två adjunkter. Därtill bör det vid enheten finnas två multimedialinstruktörer eller mediapedagoger och en enhetsadministratör.<sup>2</sup>

Forskningsdelarna i lärartjänsterna vid CAL finansieras med fakultetsmedel som sätts av på universitetsgemensam nivå. Dessutom finansieras undervisnings- och kompetensutvecklingsinsatserna samt TA-arbetsuppgifterna av universitetsgemensamma medel (OH-medel). Eftersom verksamheten finns vid en institution tillkommer fakultets- och institutionsgemensamma kostnader i enlighet med LU:s redovisningsmodell.

Den höjning av ambitionsnivån som utredningen föreslår innebär också att det på den universitetsgemensamma nivån avsätts medel för forskningsdelen i de utbildningsvetenskapliga lektorat med inriktning mot högre utbildning eller ämnesdidaktisk utveckling som inrättas vid universitetets samtliga fakulteter. Medel till denna forskning på respektive fakultet avsätts på universitetsgemensam nivå enligt tabellen nedan. För universitetet som helhet motsvarar detta 3,4 heltidsforskande lektorer.

Utredningen föreslår vidare att varje fakultet ansvarar för en omfattning om minst fem veckor av den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen samt för att det finns pedagogiskt konsultstöd för lärare och lärarlag vid institutionerna. För att utföra detta uppdrag föreslår vi att fakulteterna inrättar lektorat i utbildningsvetenskap med inriktning mot högre utbildning eller ämnesdidaktisk utveckling som ansvarar för och genomför dessa utbildnings- och utvecklingsinsatser. Alternativt ges detta ansvar åt ämneslektorer med särskilt uppdrag som pedagogiska utvecklare. Det är däremot CAL:s ansvar att, på utbildningsnämndens uppdrag, säkerställa att kurserna som ges på fakulteterna uppfyller SUHF:s mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning.

---

<sup>1</sup> På engelska *Centre for Academic Teaching and Learning*.

<sup>2</sup> När det gäller multimedialpedagogik finns det en samordnings- och samarbetsmöjlighet med verksamheten vid Humanistlaboratoriet.

Beträffande fakulteternas dimensionering av högskolepedagogisk utbildning och konsultstöd anser vi att LTH:s omfattning om 1,5 fortbildningsvecka per lärare (inkl. undervisande doktorander) och läsår är efterföljansvärd. Vi ser det som självklart att alla lärare vid LU ska ha samma goda möjligheter till högskolepedagogisk fortbildning oberoende av fakultetstillhörighet. Detta i sin tur medför att universitetets studenter, oavsett fakultetstillhörighet, möter lärare med gedigen högskolepedagogisk kompetens.

Givet att man tar nivån avseende personella resurser som avsätts för det högskolepedagogiska utvecklingsarbetet vid LTH/Genombrottet som norm för LU som helhet får man en ungefärlig fördelning enligt nedan. Siffrorna bygger på en skattning utifrån statistik i Kuben avseende 2013:

Fakultet	LTH	N	J	S	EHL	M	K	HT	USV
Totalt heltidsekvivalent <sup>3</sup>	935	540	70	440	235	685	90	390	80
Lärare heltidsekvivalent <sup>4</sup>	445	230	50	310	150	335	80	230	50
Ped. utvecklare/lärare <sup>5</sup>	4,5	2,6	0,35	2,1	1,1	3,3 <sup>6</sup>	0,4	1,9	0,4

I många fall kan samverkan mellan fakulteter vara att föredra, t.ex. genom att bilda nya fakultetsbaserade pedagogiska enheter likt MedCUL och Genombrottet. På grundval av samtalen med fakulteterna föreslår vi följande samarbeten: N fördjupar sitt samarbete med LTH/Genombrottet. Det samarbete som redan finns mellan S och EHL fördjupas, och J knyts till detta samarbete. K och HT kan samverka, bl.a. på grund av en likartad inriktning mot lärarutbildningen. Universitetets särskilda verksamheter (USV), i de delar som bedriver utbildning, arbetar tillsammans med de fakulteter med vilka de har särskilda utbildningsavtal. M fortsätter det goda arbete som redan bedrivs inom ramen för MedCUL. De pedagogiska utvecklare/lärare i högskolepedagogik som finns på fakulteterna ingår i ett fakultetsnätverk, vilket CAL samordnar.

<sup>3</sup> Med "Totalt heltidsekvivalent" avses en skattning av det totala antalet heltidsekvivalenta professorer, lektorer, adjunkter inkl. doktorander.

<sup>4</sup> Med "Lärare heltidsekvivalent" avses en skattning av det sammanlagda antalet heltidsekvivalenta professorer, lektorer och adjunkter exkl. doktorander. Skattningen bygger på statistik i Kuben avseende 2013.

<sup>5</sup> Med "Ped. utvecklare/lärare" avses heltidsekvivalenta lektorer och/eller adjunkter som ansvarar för den högskolepedagogiska forskningen och utbildningen vid en fakultet. Utgångspunkten är här den nivå som gäller för antalet heltidsekvivalenta pedagogiska utvecklare vid Genombrottet vid LTH, dvs. ca 4,5 heltidsekvivalenter. Motsvarande antal lärare i högskolepedagogik bör enligt vår mening finnas vid övriga fakulteter.

<sup>6</sup> Verksamheten vid MedCUL har – och bör ha – på grund av sin särskilda karaktär en mer omfattande dimensionering än vad siffrorna ovan anger. Antalet heltidsekvivalenta är i dagsläget 6,6, dessa pedagogiska konsulter utbildar grupper (t.ex. forskare, forskarhandledare, sjukvårdsanställd personal) som inte täcks in av rubrikerna "Totalt heltidsekvivalent" eller "Lärare heltidsekvivalent".

Fördelning av kostnader:

<b>Centrum för akademiskt lärarskap</b>	<b>Fakulteterna</b>
Fakultetsmedel för högskolepedagogisk forskning vilka fördelas av universitetsstyrelsen direkt till Institutionen för utbildningsvetenskap	Fakultetsmedel för högskolepedagogisk forskning, vilka fördelas av universitetsstyrelsen till respektive fakultet enligt tabellen ovan
Intäkter genom tjänsteköp ("internhandel") av universitetsgemensamma förvaltningen (kursverksamhet, konsultstöd etc.)	Fakultetsgemensamma kostnader (de fem första veckorna i den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen samt konsultstöd till lärare och lärarlag)

För att stärka forskningen om högre utbildning föreslår vi att LU nationellt initierar och bistår forskningsprojekt inom detta fält. Förslagsvis avsätts inom GUL-samarbetet initialt 100 tkr per lärosäte för att formulera möjliga forskningsinriktningar/-ansökningar.

Inom utredningen har vi strävat efter en dimensionering som ekonomiskt motsvarar dagens nivå för den högskolepedagogiska verksamheten. En osäkerhetsfaktor är frågan om dimensioneringen av det administrativa stödet på de olika nivåerna. En omorganisation enligt ovan bidrar dock till att skapa betydligt gynnsammare förutsättningar för en kvalitetshöjning av den högskolepedagogiska utvecklingen vid LU, vilket också har varit utredningens huvudsakliga syfte. LTH och M har redan ett högskolepedagogiskt utvecklingsarbete som befinner sig över den av oss föreslagna nivån. Dessa enheter och deras personal är uppskattade vid sina respektive fakulteter och är av stort värde för LU som helhet. I vissa avseenden är vårt förslag således inte relevant för dessa fakulteter.

Med vårt förslag överbryggas några av de potentiella målkonflikter som framkommit i litteraturen (kap. 5). Edström ser t.ex. den högskolepedagogiska verksamheten som en hybrid med dubbla identiteter. Verksamheten är å ena sidan en del av universitetets förvaltning och serviceverksamhet, å andra sidan utgör den ett eget akademiskt kunskapsfält. Denna spänning måste bestå för att forskningen ska uppfattas som legitim i förhållande till utbildnings- och utvecklingsuppdraget som måste förbli det centrala (Edström 2010 samt vid hearingen 17 dec. 2013).

Utredningens förslag överbryggas också andra potentiella målkonflikter, vilka sammanfattas tydligt i Stigmar & Edgren 2014. Med den modell som föreslagits ovan kan den högskolepedagogiska utvecklingen vid LU på samma gång vara proaktiv och reaktiv, både centralt placerad (CAL) och verksamhetsnära (lokalt placerade högskolepedagogiska lektorer). Den är finansierad både genom gemensamma avsättningar och genom fakulteternas egna resurser. På central nivå ligger ett strategiskt utvecklingsansvar och på fakulteterna ligger det operationella utvecklingsansvaret. CAL:s uppdrag formuleras tillsammans med rektor eller utbildningsnämnden, samtidigt säkerställs CAL:s självständighet genom att enheten blir en del av en institution. Slutligen tillvaratas i den modell som utredningen föreslår både enskilda individers kompetensutveckling och hela organisationens utveckling.

I andra potentiella målkonflikter krävs det ställningstaganden. Vi menar att följande är mest gynnsamma för LU: För pedagogiska utvecklare är anställning som lärare generellt att före-

dra framför TA-anställningar. Den högskolepedagogiska verksamheten bör akademiseras och därigenom prioriteras framför "förvaltningsspåret". Pedagogisk utvecklare måste ges möjlighet att aktivt delta i den pågående forskningen snarare än att enbart reproducera andras forskning.

### Konkretion

Utredningens resultat kan sammanfattas genom följande nyckelord: akademisering, ökad legitimitet och stabila förutsättningar. Vår omvärldsanalys och litteraturöversikt ger vi handen att dessa nyckelord karakteriserar utvecklingen i universitetsvärlden i stort. I denna mening har vårt förslag karaktären av ett *post faktum* – vägen är redan utstakad. Likväl skulle LU med implementeringen av detta förslag i ett nationellt perspektiv befinna sig i framkant när det gäller högskolepedagogisk utveckling och utbildning.

Tentativt kan våra slutsatser och vårt förslag konkretiseras i följande förslag till beslut.

Vi föreslår att *rektor* vid Lunds universitet beslutar att:

- Den behörighetsgivande utbildningen i högskolepedagogik ska omfatta sammanlagt minst 10 veckors heltidsstudier (jfr SUHF:s rekommendationer, november 2005).
- Avsätta medel för inrättande av en universitetsgemensam högskolepedagogisk utbildnings- och utvecklingsenhet (förslagsvis benämnd CAL) vid LU, organisatoriskt placerad vid Institutionen för utbildningsvetenskap fr.o.m. 1 januari 2015.
- Delegera till utbildningsnämnden att ansvara för de högskolepedagogiska utvecklings- och utbildningsfrågorna.
- Inrätta en professur i högskolepedagogik, placerad vid Institutionen för utbildningsvetenskap.
- Avsätta medel för forskning knuten till pedagogiska utvecklare med anställning som lärare på fakulteterna (enligt tabellen ovan).
- Avsätta medel för att initiera samarbete om högskolepedagogisk forskning inom ramen för GUL-samarbetet.

Vi föreslår vidare att *utbildningsnämnden* vid Lunds universitet beslutar att:

- Inrätta en kommitté med särskilt ansvar för högskolepedagogisk utveckling och utvärderingsfrågor. Denna kommitté leds av en ledamot av utbildningsnämnden. Respektive fakultet representeras av en av sina högskolepedagogiska lektorer. I kommittén ska även en representant för den pedagogiska utvecklings- och utbildningsenheten, utvärderingschefen, bibliotekschefen och studeranderepresentanter ingå.
- Ge kommittén för högskolepedagogisk utveckling och utvärderingsfrågor i uppdrag att finna former för uppföljning av både den universitetsgemensamma och fakultetsanknutna verksamheten.
- Ge kommittén för högskolepedagogisk utveckling och utvärderingsfrågor i uppdrag att ge förslag på hur frågor rörande utvärdering och högskolepedagogisk utveckling ska samordnas.

- Ge kommittén för högskolepedagogisk utveckling och utvärderingsfrågor i uppdrag att utarbeta rekommendationer för hur pedagogisk skicklighet ska bedömas, t.ex. vid s.k. motsvarandebedömningar.
- Ge kommittén för högskolepedagogisk utveckling och utvärderingsfrågor i uppdrag att utreda möjligheterna att inordna de högskolepedagogiska kurserna i den reguljära kursverksamheten (t.ex. programutbildning på avancerad nivå) alternativt som intern uppdragsutbildning.
- Ge kommittén för högskolepedagogisk utveckling och utvärderingsfrågor i uppdrag att ge förslag på hur pedagogiska karriärvägar ska utformas.
- Ge kommittén för högskolepedagogisk utveckling och utvärderingsfrågor i uppdrag att finna former för att stärka och vidareutveckla traditionen med pedagogiska priser, t.ex. genom tematiserade inriktningar som e-lärande, examination, forskarhandledning.

Slutligen föreslår vi att *fakulteterna* vid Lunds universitet beslutar att:

- Inrätta lektorat i utbildningsvetenskap med inriktning mot högre utbildning för funktionen som pedagogisk utvecklare vid fakulteten alternativt ge ämneslektorer med god högskolepedagogisk kompetens i uppdrag att fungera som pedagogiska utvecklare (enligt tabellen ovan) vid respektive fakultet. Dessa lärare, som också kan tillhöra en fakultetsbaserad högskolepedagogisk utvecklingsenhet, bildar ett fakultetsövergripande nätverk för högskolepedagogisk utveckling, och relaterar sin forskningsverksamhet till utbildningsvetenskapliga forskarseminarier vid LU.
- I förekommande fall säkerställa att ledamot av pedagogisk akademi ingår i lärarförslagsnämnd alternativt att fakulteternas pedagogiska utvecklare bistår fakulteternas lärarförslagsnämnder vid bedömning av pedagogisk skicklighet i samband med rekrytering och befordran.
- Ge fakulteternas pedagogiska utvecklare alternativt deras högskolepedagogiska utvecklingsenheter i uppdrag att tillsammans med prefekter (eller motsvarande) genomföra uppföljning av behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning i enlighet med SUHF:s rekommendationer.
- Ge lärarförslagsnämnderna i uppdrag att i samråd med pedagogiska utvecklare utarbeta former för bedömning av pedagogisk skicklighet (t.ex. motsvarandebedömningar).
- Ge lärarförslagsnämnderna i uppdrag att i samråd med pedagogiska utvecklare utarbeta former för motsvarandebedömningar avseende högskolepedagogisk kompetens.



## Litteratur

- Boström, Bengt-Ove, *Utmaningen. Om ansvar, kvalitet och ledning i universitet och högskolor*. Göteborgs universitet 2011
- Edström, Kristina, *Utvärdering av Akademiskt Lärarskap – den högskolepedagogiska verksamheten vid Malmö högskola*. Rapport på uppdrag av Malmö högskola (Dnr FFIU 21-2010/26) 2010
- Giniewska, Ewa et al., *Högskolebibliotekets roll i en inkluderande lärandemiljö. Slutrapport*. Malmö högskola 2012-01-05
- Harvey, Lee & Stensaker, Bjørn, "Quality Culture: understandings, boundaries and linkages": *European Journal of Education* 43/2008:427–442
- KrUUt – *Creative Educational Development 2010–2012. An Overall Evaluation of Educational Development at Uppsala University*. Uppsala 2012
- Lindberg-Sand, Åsa, *Pedagogisk utveckling vid Ekonomihögskolan – utredning och förslag*. Lunds universitet 2013-03-15
- Lunds universitets strategiska plan 2012-2016*, fastställd av universitetsstyrelsen 2012-02-16 (Dnr LS 2011/162)
- Mål och strategier för Uppsala universitet*. Fastställda av konsistoriet den 22 april 2008
- Mårtensson, Katarina, Roxå, Torgny & Olsson, Thomas, "Developing quality culture through the Scholarship of Teaching and Learning": *Higher Education Research and Development* 30/2011:51–62
- Ossiannilsson, Ebba, *PM – öppen utbildning, OER, MOOC, distansutbildning och e-lärande. En kunskapsöversikt*. Lunds universitet 2013-11-14
- Pedagogiskt program för Uppsala universitet. Riktlinjer för pedagogisk verksamhet och utveckling*. Fastställt av rektor den 6 maj 2008 (UFV 2008/670)
- Presentationsfolder Centre for Research and Development of Higher Education*. Helsingfors universitet 2011.
- Program för kvalitetsarbete vid Uppsala universitet*. Fastställt av konsistoriet 2008-04-22 (UFV 2008/556)
- Recommendations for improving quality in teaching and learning. EU High Level Group on the Modernisation of Higher Education*. Report to the European Commission. June 2013
- Roxå, Torgny & Mårtensson, Katarina, *Understanding strong Academic Microcultures – An Exploratory Study*. Lund University, April 2011
- Rydegård, Åsa, *Inventering av pedagogiska karriärvägar på Sveriges högskolor och universitet*. Pedagogisk utveckling och interaktivt lärande (PIL), Göteborgs universitet. PIL-rapport 2013:04
- Slutrapport från SUHF:s expertgrupp för kvalitetsfrågor 2012–2013*. Oktober 2013
- Stigmar, Martin & Edgren, Gudrun, "Uppdrag för och organisation av enheter för pedagogisk utveckling vid svenska universitet". Accepterat för publicering i *Högre Utbildning* 2014
- Studentens lärande i centrum. Sveriges förenade studentkårer om pedagogik i högskolan* (Dnr PU1-1/1213). Stockholm 2013
- SUHF:s rekommendationer om mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning samt ömsesidigt erkännande*, 2005-11-17
- Tjänstekatalog för Centre for Educational Development*, Lunds universitet 17 april 2013
- Utbildningsplan för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning (BHU) vid LTH*, 2012-06-19, Genombrottet vid Lunds tekniska högskola
- Wisdom, James, "International trends and strategies in educational development at universities": *Dansk Universitetspædagogisk Tidsskrift*, 7/2012:12–22

## Medverkande

Personerna nedan har intervjuats inom ramen för utredningen eller på annat sätt bistått oss. Vi riktar ett varmt tack till alla som medverkat.

vicerektor, professor Per Warfvinge, LTH

universitetslektor och pedagogisk konsult Roy Andersson, Genombrottet och Datavetenskap,  
LTH

pedagogisk konsult Torgny Roxå, Genombrottet, LTH

utbildningsledare och universitetslektor Håkan Pihl, EHL

enhetsadministratör Jeanette Ströberg, EHL

utvärderingschef Kristina Josefson, avdelning Utvärdering

professor Anders Persson, Institutionen för utbildningsvetenskap

professor Roger Johansson, Institutionen för utbildningsvetenskap

prefekt, professor Johannes Persson, Institutionen för utbildningsvetenskap

utbildningschef Sinikka Neuhaus, Institutionen för utbildningsvetenskap

professor och pedagogisk utvecklare Gudrun Edgren, Medicinska fakulteten

vicekan, professor Cecilia Lundberg, Medicinska fakulteten

personaldirektör Ingrid Estrada Magnusson, sektionen Personal

tf avdelningschef Åsa Lindberg-Sand, CED

prodekan, professor Eva Ryrstedt, Juridiska fakulteten

universitetslektor Per Nilsén, Juridiska fakulteten

personalansvarig Josefin Brumme, Juridiska fakulteten

prodekan, universitetslektor Staffan Storm, Konstnärliga fakulteten

projektkoordinator Ylva Hofvander Trulsson, Konstnärliga fakulteten

universitetsbibliotekarie Jette Guldborg Petersen, Lunds universitets bibliotek

pedagogisk utvecklare Lena Landgren, Lunds universitets bibliotek

prodekan, professor Bo-Anders Jönsson, Naturvetenskapliga fakulteten

pedagogisk utvecklare Susanne Pelger, Naturvetenskapliga fakulteten

dekan, professor Lynn Åkesson, Humanistiska och teologiska fakulteterna

prodekan, professor Marianne Thormählen, Humanistiska och teologiska fakulteterna

prodekan, professor Lars Berggren, Humanistiska och teologiska fakulteterna

kanslichef Gunnel Holm, Humanistiska och teologiska fakulteterna

vicekan, universitetslektor Lena Eskilsson, Samhällsvetenskapliga fakulteten

fakultetssekreterare Ursula Egidius, Samhällsvetenskapliga fakulteten  
förvaltningschef Susanne Kristensson, universitetsledningen  
ordförande Clara Lundblad, Lunds universitets studentkårer  
vice ordförande Hanna Stenfelt, Humanistiska och teologiska studentkåren  
ordförande Marielle Johansson, Lunds naturvetarkår  
vice kårordförande för utbildningsfrågor Daniel Lundell, Teknologkåren  
ordförande Cecilia Skoug, Medicinska föreningen  
ordförande Omar Khalil, Juridiska föreningen  
vice ordförande Anton Blidhem, Lundaekonomerna  
utvärderingschef Åsa Kettis, Enheten för kvalitetsutveckling och universitetspedagogik, Uppsala universitet  
prorektor, professor Eva Wiberg, universitetsledningen  
pedagogisk utvecklare Katarina Mårtensson, CED  
pedagogisk utvecklare Maria Larsson, CED  
enhetsadministratör Gun Wellbo, CED  
universitetslektor och pedagogisk utvecklare Rachel Maddux, Institutionen för psykologi och CED  
universitetslektor och pedagogisk utvecklare Elin Bommenel, Institutionen för Service Management och tjänstvetenskap samt CED  
universitetslektor och pedagogisk utvecklare Björn Badersten, Statsvetenskapliga institutionen och CED  
universitetslektor och pedagogisk utvecklare Sara Håkansson, Språk- och litteraturcentrum och CED  
universitetslektor och pedagogisk utvecklare Eva Brodin, Institutionen för psykologi och CED  
universitetslektor och pedagogisk utvecklare Marita Ljungqvist, Språk- och litteraturcentrum och CED  
universitetslektor och rådgivare Stefan Persson, CED  
medieutvecklare Andreas Josefson, CED  
systemansvarig och multimediaminstruktör Staffan Lindström, CED  
projektledare Ebba Ossiannilsson, CED  
pedagogisk utvecklare Maria Hedberg, CED

enhetschef, universitetslektor Bengt Pettersson, Enheten för pedagogisk utveckling och interaktivt lärande (PIL), Göteborgs universitet

universitetslektor Kristina Edström, Kungliga tekniska högskolan

vicerektor, professor Nils Danielsen, universitetsledningen

universitetslektor och pedagogisk konsult Anders Ahlberg, Genombrottet, LTH

vicekan, professor Kirsi Saarikangas, Humanistiska fakulteten, Helsingfors universitet

pedagogisk lektor Anne Nevgi, Centre for Research and Development of Higher Education, Helsingfors universitet

pedagogisk lektor Eeva Pyörälä, Medicinska fakulteten, Helsingfors universitet

pedagogisk lektor Laura Hirsto, Teologiska fakulteten, Helsingfors universitet

pedagogisk lektor Marjo Vesalainen, Humanistiska fakulteten, Helsingfors universitet

pedagogisk lektor Juha Himanka, Humanistiska fakulteten, Helsingfors universitet

ekonomichef Jonas Sundin, Humanistiska och teologiska fakulteterna