

KBL: = Klara Bolander Laksov
KT: = Kerstin Tham
AF: = Anders Fällström
KW: = Katarina Winka

KBL: Välkommen till Högskolepedagogisk spaning, podden där vi diskuterar högskolepedagogiska frågor med hjälp av våra gästers spaningar på vad som händer i högre utbildning. Det här är det fjärde programmet, och det fokuserar på pedagogiska incitamentsstrukturer och meritstegar i högskolan.

Jag som leder det här programmet heter Klara Bolander Laksov, och är professor i högskolepedagogik vid Stockholms universitet. Och till min hjälp har jag tre gäster som inför det här programmet har förberett sig genom varsin spaning. Och de är, från norr till söder, Katarina Winka, pedagogisk utvecklare vid Universitetspedagogik och lärandestöd vid Umeå universitet. Anders Fällström, rektor på Mittuniversitetet. Och Kerstin Tham, rektor på Malmö universitet. Ni är mycket välkomna alla tre.

Jag tänkte mig att vi börjar söderifrån och därför kommer Kerstin Tham att få börja med sin spaning. Och efter varje spaning så kommer vi att ha en kort diskussion om vad spanaren har kommit med för underlag. Och sen gå vidare till nästa. Så hoppas jag att vi får en intressant diskussion och överblick över det här ämnet om pedagogiska incitamentsstrukturer och meritstegar i högskolan. Så var så god, Kerstin.

KT: Stort tack, Klara. Jo, men jag tänker mig så här, att vi har ju en spännande tid framför oss nu. Och också med anledning av pandemin och det vi har gått igenom nu. Och alla universitet och högskolor. Och tack vare pandemin har ju utbildningen kommit väldigt mycket mer i fokus, hur viktigt det är med högre utbildning, och hur viktigt det är för samhället med hela omställningen, och i samhället och där utbildningen har kanske ännu tydligare och viktigare roll. Och där tänker jag mig att tack vare det kommer vi nog värdera upp utbildningen. Och det är ju viktigt, för att det är ju så att det som räknas akademiskt, och har gjort väldigt länge egentligen, är ju när det gäller meriter, så är det ju väldigt mycket forskningsmeriter som har värderats väldigt högt. Och jag tror att det faktiskt är ett tillfälle nu, att verkligen lyfta fram värdet av utbildningen för samhället. Och genom det här så kommer ju också, våra förväntningar på lärarnas skicklighet och engagemang kommer ju öka. Och nu är det ju en stor omställning på våra lärosäten mot mer blandformer av lärande och så vidare. Och där tänker jag mig att lärarnas skicklighet och engagemang, kompetens, kommer att sättas mer i fokus.

Så att det här att som rektor som jag är, att ta vara på lärarnas kompetens, insikter och erfarenheter är otroligt viktigt nu vid det strategiska utvecklingsarbetet av våra lärosäten post-corona. Och där lärarnas engagemang, hur vi kan premiera lärarna när det gäller det här utvecklingsarbetet som vi har framför oss, och som ju är väldigt spännande, och är verkligen en öppning också för förändring, så vi ska våga tänka lite nytt. Så där kommer ju också lärarnas förmåga till att skapa nytt, nyskapande, och hur vi kan skapa utbildningar och utveckla dem tillsammans med våra studenter. Och hur kan lärarna i en kollegial anda samskapa med sina kollegor, och ta det ansvaret också

som det innebär att skapa den utbildningen tillsammans, och att man lär sig av varandra när det gäller pedagogisk utveckling.

Och jag tror ju mycket, och jag jobbade ju tidigare på Karolinska Institutet också där det var så mycket forskning, men jag jobbade särskilt med utbildningens kvalitet och forskningsanknytning, och det är ju något som vi alla lärosäten också jobbar med. Men jag tänker också att det är viktigt nu med att vi tar vara på, i det här förändringsläget som vi befinner oss i, hur vi kan länka, hur lärarna kan tillsammans länka ihop forskningen och utbildningen, och ha verkligen en bra idé kring det. Vad är det egentligen forskningsanknytning? Och då tänker jag också forskningsanknytningen av pedagogiken, och det pågår ju enormt mycket nu forskning inom blandat lärande till exempel, men också något som jag tror väldigt mycket på handlar ju om det här med universal design of learning, hur vi kan, och teaching, hur vi kan skapa utbildning som är där våra studenter, i vårt breddade deltagande i högre utbildning, som ju också är den viktiga samhällsinsats som vi gör på lärosätena. Hur kan vi skapa en utbildning som fungerar för alla? Där vi tar vara på våra studenter, det de har mer sig in i utbildningen, och Malmö universitet har ju väldigt stor andel av våra studenter som tillhör första generationens akademiker. Och vi har en större andel än andra lärosäten när det gäller studenter med utländsk bakgrund. Men också växer ju andelen studenter som har olika funktionsvariationer och behov. Och där tänker jag mig att lärarnas, vi behöver utveckla pedagogiken så att den verkligen möter de här olika behoven, och understödjer studenternas lärande. Så det var väl en liten spaning.

Jag tror att kanske min tid är ute nu, men jag tror ju på det här öppna, inkluderande lärosätet, där lärarna och studenterna skapar tillsammans utbildningen. Och att vi faktiskt måste tänka lite nytt nu. Så att vi inte fastnar i gamla hjulspår. Tack.

KBL: Tack så jättemycket, Kerstin. Du har många olika teman i vad du tar upp, både med förväntningar på lärarnas skicklighet och det här nytänkandet. Och länken till forskningen. Frågan är just, hur ska det kunna komma till stånd? Och vad finns det då för strukturer som kan bidra till det här?

Katarina, vad är dina omedelbara reaktioner på det som Kerstin säger?

KW: Ja, jättespännande. Jag har sett samma saker som du, Kerstin. Väldigt mycket har hänt nu de här senaste snart två åren. En enorm utveckling, och det har både berott på lärarnas kompetens och engagemang, men också påtvingat. Vi måste lösa situationen. Många har benämnt det här som emergency remote teaching. Det är ingen planerad undervisningssituation vi har hamnat i, utan vi har slängts in i det här. Och många har ju berömt lärarna för att de har klarat av det så väl.

Och jag tycker det är så kul när du säger att det här ska vi ta vara på. Det tycker jag absolut ska vara vår första, primära tanke: Hur ska vi ta vara på den erfarenhet vi har, och uppvärdera den?

Men vi kan ju också fundera över: Hur kan lärarna se på lång sikt att det här lönar sig för dem? Och det har ju då att göra med vilket sätt lärosätena använder för att plocka upp just den här kompetensen, och det arbete som har gjorts. Och då funderar jag lite grann åt det här hållet, vilka kriterier använder vi när vi ska belöna lärare genom befordran, till exempel? Eller utnämna personer på olika poster. Det är kanske där vi på konkret sätt kan visa vad det är vi värdesätter hos lärarna.

KBL: Mmm. Tack så mycket, Katarina. Anders, vad har du för tankar?

AF: Lite åt samma håll kanske som Katarina är inne på. Sen hade jag en fråga till Kerstin också, men jag tror också att ta till vara på det som har hänt. Men, jag tror det är en fara nu, åtminstone märker jag det hos oss att det har varit väldigt mycket prat nästan från första dagen när vi gick över från pandemin, eller till pandemin skulle jag säga, att nu gäller att nu ska vi ta vara på allt positivt som kommer under det här året. Och det har vi pratat om nu i ett, ett och ett halvt år. Men jag är lite rädd att det nu kommer en tid när åh, vad skönt att gå tillbaka. Att vi inte orkar det där som verkligen behövs. Det tror jag är jätteviktigt att vi från både ledningshåll, men från alla håll inom universitetet, verkligen försöker hålla i nu och se att det blir någon förändring.

Men sen hade jag en lite fundering till Kerstin, om man får ställa en sådan. För du har ju, också säger du, du har kommit liksom från kanske den ena extremen, Karolinska Institutet, och nu, jag ska inte säga den andra extremen, men ett lärosäte där jag skulle tro att utbildningen har sin grund mycket mer i utbildning, i varje fall. Och hur ser du på skillnaden vad gäller pedagogisk utveckling, pedagogiskt arbete? Är det lättare eller svårare på det ena eller andra lärosätet?

KT: Nej, men det måste jag väl säga att det är mycket lättare på Malmö universitet. För att det finns så många engagerade lärare som verkligen vill fortsätta att fördjupa sig och utveckla utbildningen. Så att det egentligen finns status redan där. Nu satsar ju vi också på masterprogram i högskolepedagogik, internationellt masterprogram, och vi kommer att också forska mer, eftersom vi tycker att också att vi har just den pedagogiken, alltså pedagogik kopplad till breddad rekrytering, breddat deltagande i högre utbildning. Och de frågorna har vi jobbat med så pass länge nu, så att det behövs också kunskap.

Så att som till exempel nu när vi går tillbaka mer till campus igen så jag håller verkligen med dig om att vi måste tänka till nu här. Dels så att vi inte landar i det här Zoom-träsket, om man får kalla det för det. (skratt) Utan att det vi har sagt är att nu går vi tillbaka till hur det var 2019. Tittar på pedagogiken. Jobbar, stödjer lärargrupperingarna att formulera, definiera sin pedagogiska idé, men att man måste ändå på något sätt gå tillbaka där, för att se vad vi har med oss också in i framtiden. Och faktiskt se också vad det finns för kunskap till grund för den pedagogiska utvecklingen nu som måste till.

KBL: Mmm. Så med andra ord så lät det som att svaret är ja, det finns skillnader. Men också kanske att det handlar om kultur vid enskilda lärosäten. Är det så du menar, Kerstin?

KT: Absolut. Och det slog ju mig när jag kom från KI att där finns det ju otroligt kunniga och kompetenta lärare, men det är ju så mycket mindre utbildning, så att det är precis tvärtom när det gäller 80/20. Ja, andel utbildning och forskning. Så att det var ju så fantastiskt att se alla dessa eldsjälar för utbildningen som fanns. Och det har ju inte så, alltså, det finns ju både som adjunkter och lektorer och professorer. Så det tycker jag också är viktigt att, det är viktigt med den pedagogiska fördjupningen, forskningen, hos alla lärarkategorier, tänker jag mig, är viktigt.

KBL: Mmm. Och det finns ju också en del system som försöker fokusera på det. Men jag tror att vi ska landa mer i det lite senare. Jag tänkte vi nu kunde gå över till Anders. Om du vill berätta lite grann om din spaning på det här temat?

AF: Det kan jag. Det ansluter på ett sätt lite grann till det Kerstin sa. Jag tänkte mest uppehålla mig kring kanske pedagogiska meriteringssystem. Även om det finns många andra sätt att stimulera pedagogisk utveckling på, så klart. Och då tänkte jag säga något som egentligen Katarina vet otroligt mycket mer om, och ligger bakom. Så då får hon väl rätta mig i slutändan, om det behövs.

Men jag tänker att i Sverige så har vi en ganska extrem uppdelning mellan forskning och utbildning, i jämförelse med många andra länder. Och det beror tror jag inte i första hand på oss som jobbar vid våra lärosäten, utan tvärtom tror jag de allra flesta verkligen vill ägna både mer tid och engagemang till studenter och utbildning. Men i stället är det det system som vi lever i, och som i slutändan handlar kanske om hur statliga forskningsmedel styrs. Och det är det som gör att vi lever i den värld vi lever i.

Men när vi nu gör det så tror jag att det är viktigt att vi gör något åt det pedagogiska engagemanget. Och det finns så klart väldigt många sätt att göra det på.

Jag tror det kanske är för ungefär 10 eller 15 år sen som olika pedagogiska meriteringssystem började införas, på lite bredare front i varje fall. Lärare kan utnämnas till meriterade, excellenta, eller vad man nu kallar det. Och jag satt i universitetsledningen vid Umeå universitet under sex år. En av de saker jag tycker var det bästa vi gjorde under den tiden, men också en av de absolut svåraste, det var att genomföra ett pedagogiskt meriteringssystem för hela Umeå universitet.

Det gick till ungefär så att det började på den Samhällsvetenskapliga fakulteten, där man hade ett nästan färdigt system som man ville införa på sin fakultet. Jag tror man hade tittat ganska mycket på några andra, bland annat Tekniska Högskolan i Lund, tror jag. Och vid den tiden så ville jag och rektor väldigt gärna se att vi kunde införa ett sådant system, men gemensamt. Det skulle gälla för hela universitetet. Inte bara en enskilt fakultet. Eller att det skulle växa upp så att olika fakulteter hade olika system.

Då tillsatte vi en grupp som fick arbeta med det. Katarina var väl med i den, tror jag. Och två saker tyckte jag var viktiga, i varje fall. Det ena var legitimiteten för systemet. Och det andra att det skulle verkligen göra skillnad och spela någon roll i praktiken.

För legitimiteten så tyckte jag personligen, även om jag kanske aldrig sa det utåt i varje fall, men att det vore fantastiskt bra om några professorer vid särskilt den medicinska fakulteten kanske skulle utnämnas till excellenta lärare. Det skulle ge en slags legitimitet i många läger som kanske inte alltid var de mest engagerade i pedagogisk utveckling.

Det var några saker som jag tyckte var extra viktiga. Det skulle vara svårt att meriteras. Jag minns att vi pratade om att vi gärna ville se kanske en beviljandegrad på ungefär 50 procent av dem som ansökte. Det var viktigt att ha externa bedömare. Det var viktigt att det var fakulteterna själv och inte universitetsledningen eller någon central grupp som fattade besluten. Däremot utifrån rekommendationer från en central grupp för att få bättre synkning mellan fakulteterna. Och det skulle i så hög grad som möjligt likna docentbegreppet.

Men det absolut viktigaste, det tyckte jag i varje fall, att det skulle göra skillnad också. Vad skulle vi ha det till? Och den frågan tror inte jag vi då, det kanske man har gjort i Umeå nu sedan, men under min tid där så löste vi nog inte det här. Jag har för mig vi

skapade någon slags kollegium för de utnämnda. Det tillfördes medel för pedagogisk utveckling till de institutioner som hade anställda som blev meriterade. Men jag är inte säker på att det egentligen fick så jättestora konkreta följder. Det betyder naturligtvis mycket för individerna.

När jag sen fem, sex år senare då blir rektor vid Mittuniversitetet så ville jag att vi skulle införa ett sådant system här också. Men något som var lite intressant, och som åtminstone min upplevelse var, som varför jag kopplar lite till frågan jag hade till Kerstin, det var att jag upplevde det som mycket svårare att göra det här. Kanske berodde det på det svenska systemet, och att ett yngre universitet som Mittuniversitetet kanske har eller hade ett delvis lite sämre självförtroende. Man hade jobbat länge med att inte bara ha titeln universitet, utan också att verkligen vara ett universitet. Och en del saker som i vissa läger inte är någon slags excellent forskningsdrivande verksamhet kan kanske ha svårare att få fäste vid ett sådant lärosäte. Kanske är det lättare vid ett lärosäte som har större självförtroende, om man säger så.

Kanske var det också så att man här var tydligare med att ifrågasätta vad det faktiskt skulle leda till. Vad blev det för praktisk ...? Vad betydde det här för den pedagogiska utvecklingen? Och det hade nog kanske jag inget svar på, egentligen.

Systemet genomfördes i varje fall, och är i gång också här nu. Men jag tror inte vi har hittat heller den här riktigt viktiga frågans svar.

Om man tänker på framtiden så är i varje fall min drömbild att om 20 år så har alla sådana här system försvunnit. Då har docentbegreppet återgått till sin ursprungstanke. En pedagogisk utnämning. En del använder det argumentet i dag för att inte införa pedagogiska meriteringsystem. Men jag undrar om det är särskilt många lärosäten där den pedagogiska bedömningen vid docentutnämning är särskilt mycket mer än kanske en provföreläsning, eller krav på att man har gått en handledarutbildning eller annat.

Men om 20 år har dagens mer forskningstunga docenttitel smält samman med de pedagogiska system vi har i dag, och vi talar om docenter och duktiga forskare och pedagoger. Och vi har också betydligt högre pedagogiska krav på våra professorer. Men framför allt har vi, som så många andra länder har redan i dag, olika inriktning på professurerna. Alla är så klart mycket kompetenta i forskning och utbildning, men några mer specialiserade på forskning, andra lite tyngre utbildning, och ytterligare andra kanske i någon slags samverkansform.

Innan vi har kommit dit så tror jag dock att de pedagogiska meriteringsystemen kan spela stor roll, men vi måste nog lyfta frågan om hur vi använder dem som har utnämnts. Hur gör vi systemet, så att situationen blir bättre för våra studenter? Och där har inte jag någon lösning. Men jag tror det är viktigt att hitta en.

KBL: Tack så mycket, Anders. Många spännande frågor du lyfter upp här. Både vad gäller då den här frågan om legitimitet och att göra skillnad, och det här lärosätets akademiska självförtroende, vilket roll det kan spela. Och sen då frågan om framtiden och användbarheten av olika slags meriteringsmodeller. Ska det vara olika modeller? Eller ska det vara en och samma, som du hoppas på för framtiden?

Kerstin, vad tänker du nu om vad Anders har tagit upp?

KT: Nej, men mycket värdefullt, Anders. Jag tänker, i och med att vi utvecklar, eller har en ny anställningsordning och håller på att reformera hela vårt system just nu, när det gäller de här frågorna så tänker jag på den här pedagogiska bedömningen. Vi har ju ganska högt ställda krav på högskolepedagogisk meritering. Tror jag, i jämförelse med andra, tror jag. Att alla adjunkter, lektorer, professorer och docenter måste ha minst 15 hp. Och docenterna ska ha 15 hp + handledarutbildning. Men det säger ju inte allt, de här kurserna, men det är ändå en bra början, kanske.

Men jag tänker när det gäller, det är ju jätte viktigt nu när vi kommer nu fatta beslut om en pedagogisk meriteringsväg, hur man gör den här bedömningen. Den är ju viktig. Och hur man får legitimitet i detta. Så där tyckte jag det var intressant att du sa att externa bedömare var viktigt. Vi har funderat på om man ska ha en grupp under varje lärarförslagsnämnd då, som är lite särskilt kunniga lärare på att bedöma det här. Men den frågan tycker jag är intressant. Sen behöver vi nog lära oss av er andra kring den.

Och sen tycker jag frågan är ju, hur ska vi ta vara på och använda den här kompetensen som finns då på hela, som jag tänker mig ska finnas på hela lärosätet, och i de olika lärarkategorierna och så vidare. Men vi har ju ett gyllene tillfälle nu, tänker jag, Anders, med att vi nu faktiskt alla måste ju liksom utveckla utbildningen nu här framöver. Och kan man inte ta vara på då de här riktigt kompetenta lärarna, att de får tid för att driva det här förändringsarbetet om de vill? Om de är intresserade av det. Någonting sådant, tänkte jag mig.

KBL: Ja, det är en spännande tanke. Katarina, vad säger du om det?

KW: Ja? Jag sitter och anteckningar så friskt här, för det var så mycket spännande som ni diskuterade. (skratt) Så jag tror jag börjar i andra ändan här. Det du nämnde, Anders, som jag tyckte var jättespännande just det här, det har att göra med legitimiteten för systemet. Och då ser jag den på två ledder. För du nämnde dels legitimitet för lärarna. Att har man gått igenom det här så blir man på något sätt godkänd för någonting. Men det handlar ju också, som jag förstår när vi pratar här nu också, om en legitimitet för lärosätet. Kan vi stå för att vi har en sådan här modell?

Så det är både legitimitet och incitament på två nivåer. Att lärarna ska känna sig trygga i att de vill söka det incitamentet. Och att de blir bedömda på rätt sätt, att det blir legitimt. Men också incitamenten för lärosätena att ens gå in i det här. Vad tror vi att vi vinner på det?

Och vi kanske är lite kortsiktiga i våra förväntningar om att se resultat. Det kanske är så att vi egentligen befinner oss kanske i en sådan här gråzon. De lärare som utnämner, de har ju redan, ja, bidragit på många olika sätt till sitt lärosäte, sina utbildningar, och till studenternas lärande. Det är därför de kan bli utnämna. De är skickliga redan. Och då kan man fundera om det här är en dörröppnare. Att du får kvitto på det. Eller om det är att du på något sätt får ett erkännande för din kompetens och ditt engagemang, och att du får en, på något sätt, ett förtroende att förvalta det vidare. Och sen tänker jag att det vore ju jättejätteoptimalt ifall vi hittade på något sätt några nycklar, vi kunde öppna, öppna nya dörrar. För just den här målgruppen då, som har på något sätt klivit fram, visat framfötterna, och så vidare. Men jag är inte faktiskt jätteorolig för att de ska sitta där och rulla tummarna. (skratt) De har ju gjort massor redan. Så att jag tänker att med tiden så kommer det förmodligen att på något sätt utkristallisera sig

olika funktioner för de här personerna. Nu är jag inne och nallar på min spaning, så jag ska inte säga så mycket mer om det. (skratt)

Men jag tänkte bara en sak till som du nämnde här, det var: tid för vad? Att vad, vad ska de här lärarna då användas till? Om vi pratar om att använda dem. Ska vi använda dem till strategiska utvecklingsprojekt, till exempel? Som då kanske per definition handlar om att vi använder deras tid till något annat än att vara med studenterna på golvet, undervisa. Och då får vi plötsligt en väldigt intressant situation där, där man belönar duktiga lärare genom att ta bort dem från undervisningen. Och det här är någonting som studentkårerna har haft ögonen på. Att man inte vill att det ska bli någon sorts bakslag när vi börjar premiera duktiga lärare.

Ja, det var några tankar.

KBL: Jag tänker att det handlar ju lite grann om vad vi menar med belöning. Alltså, belöning kan ju vara så många olika saker. Belöning kan vara tid, men tid för vad? Det kan vara tid för forskning. Det kan vara tid för att åka på konferenser och fortbilda sig. Det kan vara tid för kollegial samverkan. Så det finns ju liksom den sortens belöning.

Om vi jämför det med som du var inne på, Anders, med att jämföra med docenturen, vad genererar docenturen? Jo, den genererar ju oftast att man kanske har mer handledning av doktorander. Att man kanske blir, man anses som senior i olika sammanhang. När man söker medel vill man gärna kanske ha med en docent eller en professor i ett team av forskare. Och man kan ju fundera då över hur de ansökningsmöjligheter som finns i relation till utbildningsutveckling, eller forskningsprojekt som fokuserar på alltså ett slags akademiskt lärarskap där man ska undersöka och eventuellt sprida, publicera. Då borde man ju tänka att även här behöver man ha med sig en som är mer senior. Alltså, om man skulle spegla det system som vi har kring forskning i den pedagogiska biten, och göra dem, för du är ju också inne på, Anders, att de ska göras så lika, så att de inte längre behövs i framtiden. Och då tror jag, tror ju jag, att man behöver sträva i den riktningen. Vad tror ni om det? Vad tror du om det, Anders?

AF: Det tror jag, ja, absolut, tror jag. Om det går. För att få det att, precis, kan man komma till att det är egentligen samma sak, då måste man också försöka använda det på ett liknande sätt. Och det där att det behövs, att det här blir de seniora, på ett sätt. Det kanske är däri en nyckel.

Men det gäller ju också, det är ju viktigt då att det finns över hela landet. Att det, det behöver inte betyda exakt samma sak vid varje lärosäte, men att det är ett legitimt system över hela landet tror jag är viktigt då.

KBL: Ja, och det leder väl oss egentligen in på den sista spaningen här, Katarina. Om du vill gå in på vad det är du har jobbat med på sistone?

KW: Ja, just det. Ja, det jag har gjort på sistone, det är att jag har bland annat genomfört en nationell inventering av pedagogiska meriteringsmodeller i Sverige. Det har jag gjort tillsammans med en kollega vid Mälardalens högskola, Åsa Ryegård. Och det här är faktiskt tredje gången den här inventeringen genomförs. Och det gör ju att vi kan ju se trender, utveckling. Vad händer i landet?

Och den här gången så upptäckte vi faktiskt en sak som vi blev väldigt förvånade över. Det var att i den tidigare kartläggningen, då såg vi en ganska brant kurva, antal lärosäten som implementerar någon form av pedagogisk meriteringsmodell. Men sedan senaste rapporten har den här kurvan planat ut. Vi har exakt lika många lärosäten i landet som har en pedagogisk meriteringsmodell i dag som vi hade för fyra år sen.

Då började vi ställa oss lite funderingar där. Vad har hänt här? Är det på något sätt taket nått? Är det mättat? Har man tappat intresset? Börjar man på något sätt ha ... de lärosäten som tror på sådana här system, är det de som har redan anammat det? Och sen så väntar övriga på att det ska komma något annat system? Eller vad är det som har hänt?

Så det har vi funderat lite grann på, men vi har inte skrivit någonting om det i rapporten. Så jag tar chansen nu att spana lite grann till det.

Så att det vi, jag tänker, dels så verkar det som att intresset hos lärarna som söker de här meriteringsmodellerna, det verkar inte ha stannat av. Eftersom det har dubblerats sen senaste tillfället vi tittade på det här. Då var det drygt 500, och nu är det drygt 1000 lärare i landet som har sökt och fått någon sorts pedagogisk meriteringstitel. Så där verkar det finnas intresse.

Och när det gäller då, vad är det som har hänt på lärosätetsnivå, att det har stannat av? Dels så vet jag att det är några som är på gång, som Kerstin nämner här. Och sen vet jag också att det är andra som faktiskt har övervägt att implementera ett sådant här system, och valt att inte göra det. Och det var ju jättespännande. Då har vi inte följt upp de frågorna, men vi funderar på att kanske göra det framöver.

Så totalt i dag är det 22 av 45 lärosäten som har en sådan här pedagogisk meriteringsmodell på något sätt.

Det vi också funderade på, ja, men det kanske inte är så att man behöver ha en sådan här meriteringsmodell. Det är ju, tillbaka till frågan: Vad ska man ha den till? Och om vi har andra sätt att premiera engagemang, skickliga lärare, god undervisning, då har vi ju redan ett system som fungerar. Och vi har ju bara tittat på pedagogiska meriteringsmodeller. Vi har ju inte tittat på alternativa sätt. Så vi hoppas ju att det finns andra incitament där ute som gör att det här sker, utan att det här behöver vara modellen för det.

Så där stämmer jag faktiskt in med Anders, att jag hoppas att det här är en fluga. Någonting som är övergående. Vi kanske lär oss av det här. Och sen så kan vi implementera ett bra förhållningssätt till att bekräfta och belöna pedagogisk skicklighet på andra sätt i vår ordinarie verksamhet.

Så att frågan är: Har intresset falnat? Vad är det som har stannat upp? Det tycker jag är spännande.

Sen så har jag funderat kring det här nu de som inte har valt att implementera det ännu. Kan det ha att göra med hur man ser på meriteringsmodeller som sådana? Ser man det som ett individuellt utvecklingsinstrument för läraren? Att du får en till titel och mera lön? Då kanske det inte är så intressant. För vi har ju en ganska karriärdriven akademi ändå. Vi behöver inte en till stege att klättra på. Eller ser vi det som en kvalitetsstrategi

för utbildningsfrågor? Är det här ett system som vi tänker att det här är integrerat med vårt utvecklingsarbete, kvalitetsarbete på pedagogiska sidan? Och det intressanta är att en del av de lärosäten som har meriteringsmodeller, de lyfter det väldigt starkt. Att det här är en medveten strategi, att vi har denna modell. Och vi ser goda effekter av den.

Så det är också en liten sådan här ... om vi nu tror att de här modellerna ger goda effekter, jag tror när jag ser resultaten som man rapporterar. Hur kan man då kommunicera att modellen är något mycket mer än det här individuella karriärspåret?

Och det sista spåret, det har jag redan varit inne på. Vad händer med dem som blir meriterade och excellenta i en sådan här meriteringsmodell? Vart tar de vägen? Och vad gör de? Och jag har redan nämnt det här att vi kanske inte ska vänta oss så mycket konkret pang på, utan vi får kanske avvakta tiden lite grann och se var de här personerna hamnar i systemet vid våra lärosäten. För tiden jobbar ju för oss. Att snart har vi excellenta och meriterade lärare på dekanivå, rektorsnivå. Och då har man med sig en erfarenhet om vad min kompetens skulle kunna, eller redan har använts till, som skulle kunna på något sätt växla upp hela bilden över vad är en skicklig lärare, och var behövs den?

Så att dels en liten förhoppning om att vi kanske ska se tiden an. Och sen en liten fundering kring det här, finns det andra sätt? Och det hoppas jag att det finns.

KBL: Tack så mycket, Katarina. Innan jag ger ordet till Anders och Kerstin så undrar jag bara, hur många lärosäten är det nu som har en sådan här pedagogisk meriteringsmodell?

KW: Det är 49 procent av alla högre lärosäten i Sverige. Och det blir 22 stycken i antal, av 45.

KBL: Ja, just det. Ja. Nej, men det är ju spännande med den här utplaningskurvan då, och vad det är som gör att det inte är fler som går in i det. Och jag skulle ju vara nyfiken att höra om det är någon av er som känner till några alternativ. Jag tror att både Kerstin och Anders, ni var lite inne på att det också finns andra sätt. Men vad är de andra sätten då för någonting? Det skulle ju vara intressant att undersöka.

Anders, vill du börja kommentera vad Katarina pratar om?

AF: Ja. Jätteintressant. Och det är mycket man fastnar för. En väldigt viktig sak som du nämnde, tror jag, man alltid ska komma ihåg, det är ungefär som när vi pratar om kompetensutveckling, eller om vi ska leda kompetensutvecklingskurser i företag eller organisationer, att det är viktigt så klart att individen kompetensutvecklas, men det måste också vara något som ger organisationen något. Och det tycker jag är viktigt att komma ihåg här. Vi har väldigt mycket individuellt i akademien. Och det är klart att det ska vara en morot för individen där. Men det är också viktigt att hitta hur lyfter det här hela lärosätet?

Men sen hade jag också en fråga där, lite grann som du vara inne på, Klara. Du sa att det var några lärosäten ni hade sett har valt att inte införa ett sådant här system. Ser ni, är det en viss typ av lärosäten? Eller är det blandat från, om man säger små högskolor till stora, gamla, tunga universitet? Eller finns det något mönster i dem som har valt att inte göra det?

KW: Ja, det är lite, de som har uttryckligen sagt att vi har övervägt och lagt det på hyllan, jag vill inte hänga ut några här, utan det handlar om lite mindre lärosäten. Och inte fullbreddsuniversitet. Utan man är lite mer specialiserad åt något håll. Så de hade haft det på bordet och lagt undan det sen.

Sen så är det ju lärosäten som inte har sagt något specifikt, att man har övervägt och avpolletterat idén. Utan man har bara inte gjort det än. Och vi fick ju också några spontana svar från lärosäten som inte har det, som sa att ska vi skämmas nu? Eller behöver vi ha en sådan här modell? Vi kanske gör det här på andra sätt. Och det har ju inte vi någon åsikt om. Det är ju toppen. Vi är just bara nyfikna över det här fenomenet, på vilket sätt det har spridit sig.

Så därför är jag också nyfiken på de här andra sätten, hur man kan tänka sig. Ett sätt att, det vi tittade på var två sorters pedagogiska meriteringsmodeller. Och den ena är den här modellen som vi har nämnt nu, som excellent och meriterad lärare, som egentligen ligger parallellt med vår befattningsstruktur, befodringsordningen.

Men det finns också lärosäten som har en integrerad pedagogisk karriärväg, som ligger i linje med, alltså man kan bli befördrad till lektor eller biträdande professor, ibland också docentnivån på särskild pedagogisk skicklighet. Så det finns två modeller. De flesta har den här separata modellen, men det finns de som också har den integrerad i befattningsstrukturen. Så att det finns lite variationer.

KBL: Mmm, tack Katarina. Kerstin, vad har du för tankar?

KT: Nej, men väldigt intressant, Katarina. Och alltså jag har bara en känsla av att vi kommer att se, alltså att vi kanske kan se tiden an, i och med att det är så mycket, utbildningen är i fokus, och även både i Europa, och ... och jag tänker också, det är också väldigt mycket i fokus nu med akademiska karriärvägar och meriteringssystem. Och i och med att vi jobbar med dem så kommer man ju, så blir det så väldigt tydligt att man måste satsa på både pedagogisk och forsknings- och samverkansmeritering också. Så att jag tror att det är en jättespännande tid vi har framför oss här.

Jag tror att vi skulle behöva, alltså vi skulle behöva ha mer forskningspengar till det här området. Vi skulle behöva ha forskar-, nationell forskarskola. Vi skulle behöva, för att det finns ju en otrolig, en kompetens här. Och vi behöver ju bidra med ny kunskap, tänker jag mig. Och så att det skulle också, alltså det skulle behövas. Och där behöver vi nog liksom, vi rektorer också, tycker jag, lyfta den frågan lite tydligare kanske, apropå hur vi värdesätter forskning och utbildning. Men att det kan vi nog göra lite tydligare, tror jag, att det behövs. För att det skulle ju verkligen kunna, då skulle vi kunna liksom ... finnas utrymme för att publicera allt det här fantastiska som händer, och så att andra kan ta vara på det också. Men jag tror att vi ska våga se tiden an.

Och jag tror egentligen att man kanske får jobba både med det här integrerade, men också meriteringsvägarna, både och, tänker jag mig att vi gör i alla fall lite grann. Vi ställer ju höga krav när det gäller befodrings till exempel, på, och docentnivå, att man ska ha ändå en bra, alltså att vi ... bra pedagogisk meritering med sig in när man blir befördrad och så. Så man får nog kanske möjligtvis jobba både ... parallellt med båda, tänker jag mig.

KBL: Vad tror du om det, Katarina?

KW: Ja, jag tror det skulle vara optimalt. För att i det långa loppet så ... Jag tänker så här: Det som är på något sätt ryggraden på universiteten, det är ju reglerna för hur vi rekryterar vår personal. Det är det som på något sätt bäddar för framtiden. Och så vida man inte rör dem, då kommer vi inte få en annan framtid. Då rekryterar vi ju till någonting som är nu, eller var tidigare. Men kommer vi in i, förändrar vi strukturerna för hur vi rekryterar och vad vi värdesätter vid den tidpunkten, då kan vi påverka framtiden.

Så det är dit jag hoppas att vi är på väg. Och då kan de här separata modellerna vara ett bra ställe att lära sig. Att hitta bra kriterier. Att hitta bra rutiner. Hitta bra för sakkunnig bedömning, till exempel. Eller vilket underlag krävs för att kunna göra en sådan här bedömning på ett rättssäkert och objektivt sätt?

Så jag tänker att båda två har säkert sin funktion. Men i långa loppet så tänker jag att för hållbarhets skull så ska vi nog sikta på anställningsordningar och så. De gängse processerna.

KBL: Mmm. Men kvarstår är ju egentligen den här frågan om att gå från det individfokuserade till det kollegiala. Det kanske egentligen är en mycket, mycket större fråga. För att jag menar, så länge vi är hänvisade och använder oss av den kultur som finns väldigt etablerad, som är ganska så individfokuserad när det gäller meriteringar. Sen är det ju inte nödvändigtvis så att vi arbetar individuellt. De flesta av oss arbetar nog kollegialt. (skratt) Både med undervisning och forskning. Men det är fortfarande i, man kan ju fundera liksom: Hur skulle det vara möjligt att synliggöra det kollegiala arbetet i högre grad? Både kanske när det gäller forskning och undervisning. Tänker jag.

Ja, jag tror att vi börja komma till en avslutning här. Och jag vill tacka er så jättemycket, Katarina Winka, Anders Fältström och Kerstin Tham för att ni har medverkat i det här programmet av Högskolepedagogisk spaning. Vi har pratat om det här med pedagogiska incitamentsstrukturer och meritstegar i högre utbildning. Och jag tänker det som att vi ändå kom fram till några saker. Att vi är i en ny tid. Vi skulle använda oss av den nya tiden som vi har hamnat i på grund av pandemin. Och att verkligen vara uppmärksamma på frågor om vad det är som ger legitimitet. Och vad det är som gör skillnad, för att arbeta kanske mer med integrering av både den pedagogiska och den forskningsmässiga legitimiteten och mandatet att arbeta med pedagogisk utveckling, och utveckling av också undervisningen, både innehållsligt och till sin form. För naturligtvis studenter, men lärare, men också kanske för ledare. Så att tack så jättemycket för att ni deltog.

X: Tack.

KBL: Då tror jag att Lotta kan avsluta inspelningen.