

Utvärdering av införandet av den akademiska titeln excellent lärare vid SLU samt den nuvarande handläggnings- och bedömningsprocessen

Uppdragets bakgrund, omfattning och underlag

Föreliggande rapport är en utvärdering av införandet av den akademiska titeln excellent lärare vid SLU samt den nuvarande handläggnings- och bedömningsprocessen.

Rektor vid SLU beslutade 2014 att inrätta den akademiska titeln excellent lärare. Arbetet med att befordra excellenta lärare och skapa en grupp av lärare med hög pedagogisk kompetens är tänkt att vara en viktig komponent i universitetets kvalitetsarbete inom utbildningarna och för den pedagogiska utvecklingen vid universitetet. Behöriga att söka titeln excellent lärare är vid SLU tillsvidareanställda lärare (universitetsadjunkt, universitetslektor och professor), eller tillsvidareanställda med motsvarande kompetens och arbetsuppgifter. För att utnämnas till excellent lärare ska läraren ha uppnått en högre nivå av pedagogisk skicklighet. Den som erhåller titeln excellent lärare får ett lönepåslag som motsvarar det lönepåslag som ges vid utnämning till docent.

Handläggningsrutiner och finansieringsform för det lönepåslag som antagna excellenta lärare erhåller utreddes 2016 av Lena Anderson Eklund. Ett av förslagen i den utvärderingen var att genomföra en extern utvärdering av excellenslärarreformen vid SLU inom tre år, d.v.s. senast 2019. Flera av frågorna i föreliggande utvärdering tangerar Andersson Eklunds uppdrag och det har därför utgjort ett värdefullt underlag.

Utvärderingsuppdraget omfattar två huvudområden. Det första huvudområdet är att utvärdera processen att utse nya excellenta lärare. Några viktiga frågeställningar i denna processutvärdering är:

- Hur har processen uppfattats av sökande till titeln, såväl de som antagits som de som fått avslag?
- Hur har bedömningsprocessen uppfattats av sakkunniga och ledamöter i nämnden för excellenta lärare?
- Vilket stöd upplever de sökande att de har fått i ”Instruktion för sökande till titeln excellent lärare vid SLU” samt om, och i så fall på vilket sätt, informationen i dokumentet behöver kompletteras för att ge sökande bästa förutsättningar att lämna in en komplett och rättvisande ansökan?
- Vilket stöd upplever de sakkunniga att de har fått i ”Instruktion för sakkunniga för granskning av ansökan att bli antagen som excellent lärare vid SLU”, och på vilket sätt informationen i dokumentet behöver kompletteras för att sakkunniga på ett tydligt sätt ska kunna leverera det underlag nämnden efterfrågar?

- Vilka förutsättningar finns för lärare vid SLU att utveckla de erfarenheter, kompetenser, kunskaper och förhållningssätt som krävs för att kunna antas som excellent lärare? Vad är det som utgör starkast stöd för denna utveckling och vilka är de främsta hindren?
- Pedagogisk meritportfölj är en speciell form för att beskriva sitt pedagogiska arbete och sin lärargärning, och för många lärare ett ovant sätt att skriva. Vilket stöd behöver SLU:s lärare för att de på ett rättvisande sätt ska kunna uttrycka sin pedagogiska skicklighet i en meritportfölj?

Det andra huvudområdet är i vilken mån reformen så här långt har haft effekter i linje med reformens huvudsyfte. I rektorsbeslutet från 2014 formulerades det som att ”Syftet med att införa titeln Excellent lärare är att främja kvaliteten på SLU:s utbildningar och stimulera den pedagogiska utvecklingen”. I relation till reformens syfte har följande frågeställningar ingått i utvärderingen:

- Hur har utnämningen till excellent lärare påverkat arbetssituationen och det pedagogiska arbetet för sökande som erhållit titeln excellent lärare?
- Vad har arbetet med att utforma en pedagogisk meritportfölj, bli intervjuad och bedömd betytt för de sökande som fått avslag på sin ansökan? Och vad har processen haft för betydelse för deras pedagogiska arbete?
- Hur utbredd är kännedomen om den akademiska titeln excellent lärare vid SLU? Påverkar möjligheten att erhålla denna nya titel det pedagogiska arbetet för dem som överväger att ansöka om titeln? Hur påverkar den övriga lärare? Och påverkar inrättandet av, och kriterierna för excellenta lärare samtalen kring pedagogiska frågor i våra utbildningsmiljöer eller hur universitetets lärare diskuterar undervisning och lärande?
- Hur har den närmaste omgivning kring de lärare som har befordrats till excellenta lärare påverkats av utnämningen?
- Hur uppfattar SLU:s universitetsledning och utbildningsnämnd reformen? Vad upplever de att införandet av titeln excellent lärare har haft för betydelse så här långt? Och vad ser de att den kan komma att betyda i framtiden?
- Hur ser SLU:s studenter på reformen och vad kan de se att den har haft för betydelse så här långt? Vad tror studenterna att reformen kan betyda på lång sikt och vad tror de krävs för att den ska ha en så positiv effekt som möjligt för SLU:s utbildningar?

I uppdraget har även ingått att relatera SLU:s system och process för att utse excellenta lärare till liknande meriteringssystem vid andra svenska lärosäten. SLU:s inrättande av titeln excellent lärare har kommit till stånd som en del i en nationell utveckling där de flesta lärosäten infört någon form av meriteringssystem för universitetslärare där titeln excellent lärare utgör den högsta nivån i meriteringen. Det är därför relevant att i utvärderingen belysa kraven för att befordras till excellent lärare och processen att utse nya excellenta lärare vid SLU i relation till hur det ser ut vid andra svenska lärosäten.

Utvärderingen identifierar styrkor och svagheter i det nuvarande systemet för lärarexcellens och ger konkreta förslag till utveckling av handläggnings- och bedömningsprocessen. Utvärderingen rapporterar också andra framgångsfaktorer och hinder för pedagogisk utveckling, eller indikationer på sådana, som framkommit genom utvärderingsarbetet.

Underlaget för utvärderingen har utgjorts av:

- Intervjuer med sökande till titeln excellent lärare, såväl sökande som fått sin ansökan beviljad som de som har fått avslag, i de tre ansökningsomgångar som genomförts efter utvärderingen 2016, dvs 2016/2017, 2017/2018 och 2018/2019.
- Intervjuer med sakkunniga och ledamöter i nämnden för excellenta lärare de två ansökningsomgångar som genomförts efter utvärderingen 2016, dvs. 2016/2017 och 2017/2018.
- Intervjuer med ett urval lärare samt ledamöter i läraryrslagsnämnder vid SLU.
- Intervjuer med SLU:s ledning och med ett urval av studenter.

Intervjuerna spelades in och transkriberades ordagrant. Några av de citat som förekommer i rapporten är av utrymmesskäl redigerade med lätt hand, dock utan att förändra andemeningen.

Som underlag för utvärderingen finns också följande styrdokument:

- Instruktion till sakkunniga för granskning av ansökan att bli antagen som excellent lärare vid SLU. (SLU ua 2017.1.1.1-301)
- Instruktion för sökande till titeln excellent lärare vid SLU, ansökningsomgång läsåret 17/18. (SLU ua 2017.1.1.1-3586)
- Inrättande av titeln "excellent lärare" vid SLU. (SLU ua 2013.2.5.3-5500)
- Anvisning för handläggning av ansökningar om erhållande av titeln excellent lärare vid SLU. (SLU ua 2016.1.1.1-4759)

Därtill har vi haft tillgång till en stor mängd dokumentation från NEX arbete. Vi har också granskat ett urval svenska kartläggningar och utvärderingar av liknande system vid andra lärosäten.

Utvärderarna har haft tre månaders heltidsarbete till sitt förfogande. Utvärderingen har rapporterats muntligt för nämnden och för universitetsledningen, samt i denna rapport.

Excellent lärare vid SLU

Det senaste decenniet har allt fler lärosäten infört meriteringsystem för lärare. Syftet har varit att skapa en karriärväg på pedagogisk grund, ibland integrerat med det "ordinarie" karriärspåret, ibland som ett särskilt spår. Vid vissa lärosäten kan man befordras på pedagogisk skicklighet inom ramen för det ordinarie karriärsystemet. Det gäller exempelvis biträdande professor på pedagogisk grund vid Chalmers eller det pedagogiska docentspåret vid Karolinska institutet. Det som här utvärderas, Excellent lärare vid SLU (hädanefter EL), är dock ett separat program, vid sidan av den reguljära karriärvägen. EL har stora likheter med liknande system vid andra lärosäten. Katarina Winka, Umeå universitet, har nyligen förtjänstfullt kartlagt de system som införts vid svenska lärosäten (Winka 2017, för en tidigare kartläggning se Ryegård 2013). I hennes sammanfattning står följande att läsa:

Sett över hela landet är det vanligast med en gemensam modell för hela lärosätet, att modellen har två nivåer som benämns meriterad och excellent samt att lönepåslag och särskilda uppdrag följer med vid antagning till modellen. Kriterierna för pedagogisk skicklighet är i stort sett jämförbara mellan lärosäten och nivåer, däremot förhåller de sig sällan till grundkraven för pedagogisk skicklighet som gäller för anställning vid lärosätet. (Winka 2017, s. 1)

Vid tiden för Winkas studie hade knappt hälften av Sveriges lärosäten infört något pedagogiskt meriteringsystem, och totalt hade över 500 lärare blivit utsedda.

EL startade år 2014 och fem ansökningsomgångar har hittills genomförts. Den första ansökningsomgången, 2014/2015, ansökte 19 lärare om titeln varav två antogs som excellenta lärare. Följande år, 2015/2016, antogs ingen av de sex sökande, 2016/2017 antogs fyra nya excellenta lärare av åtta sökande, och 2017/2018 antogs en ny excellent lärare som också var den enda sökande. Till den senaste ansökningsomgången ansökte tre kandidater om titeln, varav en utsågs. SLU har idag således **åtta** excellenta lärare.

Syftet med att införa EL vid SLU har varit ”att främja kvaliteten på SLU:s utbildningar och stimulera den pedagogiska utvecklingen” (Instruktion för sökande 18/19, s. 1). Det är förtydligt i två punkter:

- Skickliga och pedagogiskt medvetna lärare belönas och synliggörs genom en titel som markerar en tydlig kompetensnivå och genom en därtill kopplad löneökning. Att satsa på kvalitet i undervisning och lärande lönar sig.
- SLU får genom titeln excellent lärare en tydligt definierad grupp av skickliga lärare. Excellenta lärare kan åläggas att aktivt delta i ämnesrådets och universitetets kvalitetsarbete avseende utbildning och lärande på motsvarande sätt som docenter har skyldighet att fullgöra vissa uppdrag som rör kvalitetsarbetet avseende forskning. (Instruktion för sökande 18/19, s. 1)

Vid intervjuerna har också framkommit en bild av en längre utveckling som förklarar bakgrunden till dagens system. Tankar på ett pedagogiskt meriteringssystem började för ca 15 år sedan. Det följdes av en lång utredningstid och tog ännu längre tid till sjösättning. Flera olika motiv till att införa ett EL-system framkommer i intervjuerna. När allt flera svenska lärosäten införde excellensprogram gjorde även SLU det. Det fanns ett upplevt tryck att ”göra som alla andra”, och det fanns även väletablerade system vid andra lärosäten att hämta inspiration av vid implementeringen. EL har också kopplats till en allmän upprustning av lärande, undervisning och pedagogik på SLU, om inte som motvikt till forskningen så åtminstone för att stärka utbildningsuppdraget vid ett forskningsintensivt universitet. Flera har hänvisat till de stolta högskolepedagogiska traditionerna vid SLU. Under senare år har EL-systemet även anförts som relevant i arbetet med ett sjunkande söktryck till vissa utbildningar och till lärosätets attraktivitet som studieplats. Skälen till införandet har således varit mer mångfacetterade än vad det första intrycket ger vid handen. Retoriken har dessutom varierat beroende på vem man lyssnat på, och den har även förändrats över tid.

Processen

Det första av bedömningsområdena är processen genom vilken excellenta lärare utses. Denna process liknar i mångt och mycket den som har utvecklats till nationell praxis, med vissa undantag vilket vi snart kommer till. I Instruktion för sökande till titeln excellent lärare, ansökningsomgång läsåret 18/19, slås fast att behöriga att söka är tillsvidareanställda lärare (adjunkt, lektor, professor) eller tillsvidareanställda med motsvarande kompetens och arbetsuppgifter. Den sistnämnda formuleringen öppnar exempelvis för kategorin forskare, vilken på vissa delar av SLU är en stor grupp. Vidare står det, under avsnittet om grundläggande krav, att den sökande behöver visa upp en bred pedagogisk skicklighet, visad mot samtliga fem kriterier eller kunskapsområden som därefter utvecklas. Här nämns också följande: ”Det är med andra ord möjligt att en lärare utför sina undervisande uppgifter med hög grad av skicklighet men ändå inte lever upp till samtliga krav och kriterier för titeln excellent lärare” (Instruktion 2018/2019, s. 2).

Kriterier och indikatorer

Bedömningen av kandidaterna görs utifrån följande fem kriterier:

1. Undervisningsskicklighet
2. Vetenskapligt och utvecklande förhållningssätt inom pedagogik
3. Samverkan med kollegor och pedagogiskt ledarskap
4. Helhetsperspektiv och samverkan inom universitet och samhälle
5. Kritisk förankring i ämnet

Under vart och ett av dessa kriterier finns en rad indikatorer som ger exempel på och konkretiserar innehållet. En av nio indikatorer som förtydligar kriteriet undervisningsskicklighet är: ”fungerar väl i relationen med studenterna och undervisar med god kvalitet inom ett brett kunskapsfält på ett sätt som väcker engagemang och uppskattas av studenterna”. Summan av indikatorer inom samtliga kriterier är 32.

Dessa kriterier och indikatorer är givetvis centrala i processen, och vi har ägnat en hel del av intervjuerna åt att låta intervjupersonerna reflektera över dem. De har också diskuterats och justerats efterhand. Ett exempel är att Vetenskapligt och utvecklande förhållningssätt ska vara ”inom pedagogik”, snarare än i största allmänhet. En fråga som diskuterats ingående är hur indikatorerna ska betraktas och i vilken grad samtliga behöver beaktas, beskrivas eller ”bockas av” av den sökande. Flera intervjupersoner gav uttryck för en osäkerhet härvidlag. Andra sökande menade att kriterier och indikatorer tjänat mer som ett ramverk för en reflektion över en lång lärargärning. Instruktionerna ställer höga, eller mycket höga krav, vilket också påverkar tidsåtgången för att skriva ansökan. En vanlig uppskattning är att det tagit tre till fyra veckors heltidsarbete.

Kriterier och indikatorer uppvisar, som nämnts, vissa likheter med andra lärosätens, kanske framförallt Lund (Olsson & Roxå 2013; Elmgren 2018) och Uppsala (Badersten et al 2015) varifrån inspirationen och influenserna kommit. De ska dock relateras även till SLU:s profil, med mycket yrkesutbildningar och arbete nära sammanflätat med sektorn.

Själva kriterierna förefaller i stort sett fungera, men flera av dem har lett till kommentarer och även kritik från dem vi intervjuat. Vad gäller det första kriteriet, undervisningsskicklighet, har flera lyft fram att det ska väga väldigt tungt, därför att ”utan undervisningsskickligheten spelardet andra ingen roll”. Kriteriet behöver alltid uppfyllas med råge. Det är till och med så att om någon med bristande undervisningsskicklighet skulle utnämnas till excellent lärare kan det skada legitimiteten för hela systemet med EL.

”Pedagogisk skicklighet är inte alls bara undervisningsskicklighet, men jag tycker ju att om man inte har undervisningsskicklighet då kan man inte utnämnas till excellent lärare. Alltså det måste vara så att man klarar mötet med studenterna på ett bra sätt. Jag menar inte att man skulle kunna bara vara jättebra lärare i klassrummet och bli utsedd till excellent lärare. Men det finns någonting i att... det är en legitimitetsfråga.”

Samtidigt uppfattas det som en utmaning att bedöma undervisningsskickligheten genom en skriftlig portfölj, på avstånd från praktiken. Många av dem vi intervjuat gör skillnad på att kunna skriva en stark portfölj och att vara en bra lärare ”på riktigt” eller ”i verkligheten” – varmed alltid den omsatta undervisningsskickligheten.

Det andra kriteriet, Vetenskapligt och utvecklande förhållningssätt inom pedagogik, kämpar både med sin definition och legitimitet. En teoretisk hållning som betonar forskning (inklusive

scholarship of teaching and learning) kan upplevas vara ett sätt att få acceptans för ett system som EL. Men om det teoretiska överbetonas kan EL upplevas som frikopplat från själva undervisningen, undervisningsskickligheten och i slutänden studenternas lärande. Särskilt i starten av EL verkar nämndens praxis ha varit att tillämpa varje indikator som krav, vilket för detta kriterium innebär att kandidaterna förväntades ha publicerat bidrag till pedagogiska konferenser eller publicering i pedagogiska eller didaktiska tidskrifter. Vi återkommer nedan till förutsättningarna för att utveckla sådana meriter på SLU. Bland de nationella experter vi har talat med, med insyn i SLU:s system för EL, finns uppfattningen att kravet om publicering tillämpats för skarpt:

”Det är för teoretiskt. Jag tycker att man blir förblindad av att vara pedagogiskt vetenskaplig.”

”Det här ska ju handla om skicklig lärare i praktiken. Det ska inte vara att man har ett forskningsområde till. Syftet var ju att lyfta undervisningen mot forskningen, inte att man ska få in ett forskningsområde till som går före undervisningen.”

Kriterium nummer tre som innehåller samverkan med kolleger och pedagogiskt ledarskap anses viktigt, men delvis avhängigt vilka möjligheter läraren har i sin organisatoriska kontext. Kriterium fyra speglar SLUs aktiva roll i förhållande till näringarna och samhället.

Det femte kriteriet - kritiskt förhållningssätt till ämnet - är ett där mer kritiska åsikter hörts. Det är ett ovanligt kriterium jämfört med andra lärosäten och nationella experter har betraktat det som ”apart”. Det har också påpekats att det kan vara svårare för adjunkter än andra att uppfylla det kriteriet. Men särskilt anses det vara svårt att bedöma genom att varken sakkunniga eller NEX nödvändigtvis kan sätta sig in i den sökandes undervisning i ett ämnesperspektiv:

”De jag undervisar ska inom ett antal år bli anställningsbara och känna sig trygga att komma ut. Det är det vi undervisar för, för att skapa studenter som känner sig trygga, i alla fall beredda, att gå ut och ta sig an ett yrkesliv. Och... jag menar, sakkunniga här kan ju absolut inte bedöma relevansen i det jag undervisar.”

Meritportföljen

En övergripande fråga har varit kopplad till att skriva pedagogisk meritportfölj eller ansökan i stil med den här aktuella. Många, framför allt de som blev framgångsrika, har uttryckt sig starkt positivt till att skriva meritportfölj.

”Jag hann ändå bli ganska... lite stolt faktiskt, under tiden som jag skrev. Och det blev mycket tydligare vad jag faktiskt ville. Att uppsummera vad man har gjort och åt vilket håll man har glidit iväg, gjorde att jag också blev lite mer fokuserad: Det är det här vi sysslar med.”

”Jag la ner jättemycket jobb på min ansökan, tog det på allvar verkligen. Det var roligt, men väldigt, väldigt mycket jobb. Jag la säkert ner minst tre veckors arbetstid på det, mest på min egen tid, för det är ju lagom mycket tid man har i sitt jobb. Det var jätteroligt att reflektera. Det var verkligen en chans att tänka själv och reflektera, och sammanställa och så. Det får man ju inte möjlighet till så många gånger. Så att jag tyckte det var jättebra, alltså för min personliga utveckling.”

Utmaningarna att skriva fram och bedöma lärarskicklighet är omvittnade (se t.ex. Sara Levanders avhandling från Uppsala universitet 2017). Flera av de intervjuade har varit inne på det spåret i sina reflektioner: ”handlar det mer om att imponera på kollegerna än studenterna?” eller ”det har blivit en egen genre”. Vi har uppfattat en oro för att meritportföljer och kriterier distanserar sig från vad som ses som verklig pedagogisk skicklighet. Det finns funderingar om att vissa är excellenta lärare, men kanske inte lyckas

skriva fram det, medan andra behärskar intellektualiseringen till den grad att de framstår som skickligare än vad de omsätter i praktiken:

”När man läser såna här ansökningar ställer man sig ändå frågan: Ja ja, det här ser väl bra ut, men hur är de egentligen?”

En viktig fråga är om Instruktionen, och därmed hela systemet, gynnar vissa personer och missgynnar andra. Här har flera synpunkter kommit fram. En synpunkt är att vissa kriterier snävar in kretsen av sökande som kan komma ifråga. Exempelvis gäller detta pedagogiskt ledarskap, som kan tolkas som att man måste ha haft något formellt uppdrag – *”det behöver ju inte i min värld betyda att man är pedagogiskt skicklig”*. Flera har reflekterat över huruvida kriterierna gynnar disputerade. Ansökan till EL skiljer sig mycket ifrån att skriva en forskningsansökan, och till och med att skriva en ansökan om tjänst eller befordran (vi återkommer till det nedan). SLU är ett forskningsintensivt universitet, men fördelningen mellan forskning och utbildning skiljer sig mycket mellan de olika delarna (och orterna) och förutsättningarna skiftar kraftigt. Medan vissa delar av organisationen är mycket undervisningsorienterade dominerar forskningen stort i andra delar. Det ger vissa utmaningar som kommit fram i intervjuerna. Undervisningstunga miljöer kan ha en brist på koppling till forskningen som gör att det även kan vara svårt att reflektera över vetenskapligt förhållningssätt. Vissa områden som har mycket undervisning (ekonomer, landskapsarkitekter, skogsvetare) har visat begränsat intresse för EL, med anmärkningsvärt få sökande. De speciella utmaningarna för adjunkter, ibland med lång erfarenhet från professionen, har diskuterats flitigt i intervjuerna. Det förefaller genomgående vara så att det är lättare för disputerad personal att skriva ansökan. Det bör dock sägas att det framkommit lysande undantag från detta mönster.

Vid diskussioner om excellenssystem, och pedagogisk meritering i stort, brukar frågan om stil, diskurs och ett speciellt ”pedagogspråk” komma. Det har också berörts i denna utvärdering. Det har berörts ovan när det gäller skillnaden mot att skriva en forskningsansökan (vilket givetvis nämnts av forskningsaktiva) samt utmaningen att applicera det vetenskapliga tänkande på den egna lärarpraktiken om man inte har regelbunden kontakt med forskning. Även andra aspekter har dock tillförts den diskussionen, på ett mer övergripande plan: att skriva en pedagogisk meritportfölj, att redovisa och inte minst reflektera över den egna praktiken har diskuterats som ett särskilt språk och en kultur man måste tillägna sig. Flera intervjuade har pekat på värdet av att få feedback på sin ansökan, såväl av kolleger i institutionsmiljön som pedagogiska experter. Att ha en mentor i sin miljö har varit avgörande för flera sökande. Till genren hör också att ansökningarna skrivs på ett personligt vis: ”Man blottar sig på ett helt annat sätt” som någon uttryckte det.

De externa pedagogisksakkunniga

I bedömningsprocessen anlitas externa pedagogiskt sakkunniga, två per omgång. De sakkunniga rekommenderar ett beslut och nämnden beslutar. Dessa sakkunniga har haft stor betydelse, inte minst i början när nivån skulle sättas. Flera av dem har stor erfarenhet från liknande bedömningar på andra högskolor, och har därmed kunna fungera som referens för var ”ribban” skulle ligga. Det ska dock också sägas att vi har hört synpunkter att de pedagogiskt sakkunniga har varierat i kompetens och kvalitet i sina bidrag till processen. En del personer har höjts till skyarna, och bidragit med såväl kunskap som erfarenhet och en kritisk blick på de framskrivna meriterna. En del sakkunniga har dock haft svårt att sätta sig in i och bedöma erfarenheter inom det aktuella ämnesområdet och de undervisningspraktiker

som där tillämpas, andra har fastnat vid att den sökande uttryckt ”fel” perspektiv i ansökan. Denna fråga har även tagits upp i den utvärdering som gjordes av Lena Andersson-Eklund.

På det hela taget verkar det dock ha varit förhållandevis lätt att komma överens om ja eller nej till den sökande. Inga större skillnader kan märkas när det gäller de pedagogiskt sakkunniga å ena sidan och NEX å den andra. Det har också varit ett lärande i sig: att hitta rätt bedömningsnivå inom de olika kriterierna. Särskilt efter den första omgången gjordes ändringar i kriterierna på grundval av erfarenheterna.

Intervjun med sökande

I processen ingår också intervjuer med de sökande. Våra informanter har lyft fram intervjuerna som en viktig del i processen. Där kan ansökningarnas vackra ord backas upp, förklaras och utvecklas av de sökande: ”Ibland läser man briljanta ansökningar men sedan när man pratar med personen så är det bara yta”. Intervjuerna har föranlett många synpunkter. Vid den första omgången var det 19 sökande, fem som gick vidare till intervju och två som utsågs. Intervjun är således inte bara pro forma, utan har en reell betydelse för utfallet. Många som intervjuas är av naturliga skäl mycket nervösa.

De flesta har menat att intervjun spelar en viktig roll, för att stämma av, klargöra etc. och få möjlighet att ställa frågor om den skrivna ansökan. Men de sökandes upplevelse av själva intervjun skiljer sig åt på flera sätt. Dels är det en skillnad hur de första omgångarnas intervjuer beskrivs, dels är det individuella skillnader mellan de sökande som intervjuats, delvis men inte helt kopplat till det påföljande beslutet. En del har beskrivit intervjuerna som regelrätta förhör där det har handlat om att hitta blottor i skrivningarna och ”sticka hål” på ansökans trovärdighet och innehåll. Andra har beskrivit den som ett fantastiskt kollegialt samtal där den egna erfarenheten och de egna reflektionerna skärskådats och diskuterats med välvilliga, kunniga och intresserade kolleger:

”Jag var nervös, det var jag, när jag klev in, det ska jag inte sticka under stol med. Men sen blev det en väldigt rolig diskussion.”

”Jag gick därifrån alldeles upplyft.”

Vid intervjun medverkar ordförande och ytterligare två representanter för NEX, studentrepresentant samt de bägge externa sakkunniga, totalt sex personer. De sistnämnda har dessförinnan sänt in sina preliminära utlåtanden. Strukturen på mötena liksom den ton som anslås (tuff men ej inkvisitorisk) har lyfts fram som viktig. Den har ibland beskrivits som extremt strukturerad med frågor fördelade på förhand och en strikt talarordning, i allt styrt av NEX/SLU. I andra fall har det förefallit mer vara de externa sakkunniga som stått för diskussion och frågande. Ett lyckat drag förefaller det ha varit att låta studenterna börja frågandet. Det har skiftat mellan olika personer vilken roll man tillmäter de externa sakkunniga. Det kan också ha skiftat från fall till fall.

Beslutsfattande och kommunikation av resultat

Efter intervjun har överläggningar skett, inga besked har givits direkt. De sakkunniga har sedan fått två veckor på sig att färdigställa sitt utlåtande. Även för dessa har intervjun varit viktig, och det har förekommit att personer som man först varit benägen att utse därefter blivit fällda, antingen på grund av något de sökande sagt eller på basis av det som sagts av NEX, som känt till den sökande. Det sistnämnda är naturligtvis problematiskt. I de fall där sökanden

fått nej har det kunnat följas upp med ett samtal med NEX ordförande. I positiva fall har beskedet givits av ordförande/prorektor, vilket har varit mycket uppskattat.

Vårt intryck är att intervjun utvecklats över tid, och att rutiner och tillvägagångssätt nu har "satt sig". Det har dock uttryckts tveksamheter kring processens transparens och huruvida saker och ting redan varit förbestämda bakom "lyckta dörrar", fastmer att åsikter och förhållningssätt uttryckta under intervjun har bestraffats och fått oproportionerligt stort utrymme vid bedömningen.

Ribban på rätt nivå?

En fråga som funnits med i hela utvärderingsarbetet är om ribban ligger på rätt nivå, dvs. om det är lagom svårt att bli excellent lärare vid SLU. De sökande vittnar om att kraven är extremt höga:

"Det känns som att det är svårare att bli excellent lärare än professor på SLU."

"Att bli excellent lärare var det svåraste. Det var det som var mest likt tiokamp. För att bli professor, i mitt fall, så har det räckt med att vara duktig på forskning och den pedagogik som hör till forskandet. Excellent lärare var betydligt mer all-round. Man måste ha den pedagogiska volymen och spetsen, och man måste kunna fatta sig i både tal och skrift och överleva en ganska tuff intervju."

Frågan om ribbens höjd är berättigad, då endast åtta är utsedda sedan starten och antalet sökande är starkt vikande. Vi hör tydligt att de första årens chock lever kvar i minnet. Den första omgången fick endast två av 19 sökande titeln. Det gav en kraftfull signal till lärarkollegiet. Följdriktigt var det klart färre som sökte vid den andra omgången. En om möjligt ännu kraftfullare signal blev det faktum att ingen av dessa ansökningar ens skickades ut till sakkunnigprövning efter en inledande bedömning av NEX. Många menar att detta blev en mycket olycklig start som fått långsiktiga konsekvenser för hela systemet (se även resonemanget ovan om bedömningsprocessen).

"Det var en enorm upprördhet bland dem som hade sökt."

"Jag kände mig lite sågad där. Det kändes... jag ska aldrig mer söka, jag ville inte utsätta mig för det igen."

För NEX-ledamöterna, som varit satta att genomföra processen, har det varit en svår fråga var ribban borde ligga. Ofta hänvisar de till att det finns en nationell ribba, som kalibreras genom deltagande av externt sakkunniga.

"Det har varit alldeles för hårt [men] det är ingen bra idé heller att släppa igenom folk för lättvindigt".

"Vi har famlat lite kring var ribban ska ligga och har inte alltid varit överens kan man säga. Vi har haft olika åsikter om hur vi har definierat eller betraktat kriterierna, och hur vi har värderat indikatorerna som är kopplade till kriterierna."

Det finns flera sätt att se på detta, vilket vi hört om i intervjuerna. Ett sätt är att säga att nivån är den nationella. Vår uppfattning efter att ha intervjuat nationella experter är att det förekommer variationer över landet avseende kriterier och nivå för titeln excellent lärare, och att SLU kan ha lagt ribban högt. Den viktigaste faktorn, enligt vår bedömning, är dock att SLU inte var redo för att införa ett excellensprogram med ribban på den nivån. De nödvändiga pedagogiska stödstrukturerna och kulturen fanns inte. (Vi återkommer till det nedan.)

"Jag tyckte inte det var fel med den nivån, men den blev fel med läget hos vår personal."

”Huvudproblemet låg hos alla sökande, utom de två som då gick igenom första omgången, de hade ju inte högskolepedagogiskt utvecklingsarbete med sig. De två var ju överlägset bäst, men de hade ju inte fått den kunskapen och kompetensen via verksamheter inom SLU.”

Ett annat sätt är att säga att det ändå funnits en uppfattning om att antalet EL skulle hållas till ett minimum (och därmed fungera mer som marknadsföring/*window dressing*) för ett exklusivt urval mycket erfarna och meriterade lärare. Dessa lärare skulle främst om inte uteslutande bestå av disputerad personal.

”Det skulle se bra ut för att alla andra har det.”

Man kan också resonera i termer av att ribbans nivå inte var det stora problemet, än mindre att det inte skulle finnas skickliga lärare vid SLU. Många har varit inne på att införandet gick för fort och att vissa delar av det som ska uppfyllas (t.ex. systematisk reflektion, kunskapsproduktion eller forskning av pedagogiskt eller didaktiskt slag) behöver långsiktigt utvecklas och främjas på alla nivåer. Det blev särskilt tydligt vid starten av EL att förutsättningarna för att lärare skulle erövra dessa meriter inte fanns på plats:

”En indikator är om man har publicerat sig kring... i pedagogik. Och det är inte så många. Det är ett ganska tufft kriterium på det här universitetet.”

”En del krav som ställs här är lite väl tuffa. Det här med att de ska utföra tex. mer vetenskapliga, halvt i alla fall, projekt och utredningar. Vi har ingen plattform för det. Och då är det ju dumt att fråga efter det.”

”När man ville att folk skulle visa sina meriter så hade de ju inga. Det hade inte funnits några pengar att söka för utvecklingsprojekt eller för att åka på pedagogiska konferenser. Det har blivit bättre. Sen har man fått igång utbildningskonferensen och fakulteternas lärardagar.”

”För det är inte det att vi inte har bra lärare på SLU, för det har vi. Vi har många, massor av bra och engagerade lärare, men de är inte bra på att uppfylla precis de kriterier som står i definitionen av en excellent lärare.”

Det handlar alltså inte bara om att lära sig skriva fram och reflektera över sina meriter utan i grunden få igång en pedagogisk diskussion och utveckling vid SLU. Många lärare gör dagligen utomordentliga insatser i undervisningen, och detta behöver uppmärksammas och premieras. Att lärare tidigt i karriären engageras i pedagogiska diskussioner är en kvalitetsfaktor. Dessa diskussioner bör föras i kollegiala fora, anpassade till den ämnesmässiga och praktiktäna kontext i vilken undervisningen bedrivs. Här behövs också ökade möjligheter att bedriva praktiktäna (och annan) pedagogisk forskning och utvecklingsarbete, vilket också kräver tid och pengar.

Det är förvisso en utmaning att diskutera utbildningskvalitet och till och med forskningsanknytning vid forskningsintensiva universitet, men de bästa universitetet har inte bara en stark koppling mellan forskning, utbildning och samverkan. De sätter studenternas lärande i centrum.

”Där har ju universitetet något att jobba med. Att man faktiskt främjar lärarrollen, att man driver och försöker visa det positiva i pedagogisk utveckling och att det ska vara någonting som främjar både universitetet, den enskilda individen, och undervisningen som sker.”

Vårt intryck är att NEX förhoppningar på EL som personer kan ha påverkat bedömningen. De ska kunna föra sin pedagogiska skicklighet vidare ut i lärarkollektivet, kommunicera sin pedagogiska skicklighet: ”det är ju en bedömning av hur vi tror att personen kan smitta av sig”. Kravet på personlig lyskraft framstår i någon mån som ett extra, inofficiellt kriterium.

Effekterna

Den andra stora utvärderingsfrågan gäller effekter: vad betyder satsningen på EL för SLU? I vilken mån har reformen så här långt haft effekter i linje med reformens huvudsyfte: ”Syftet med att införa titeln Excellent lärare är att främja kvaliteten på SLU:s utbildningar och stimulera den pedagogiska utvecklingen”.

Intresset för att söka

Vi uppfattar att EL är relativt okänt på institutionerna.

”Jag tror inte det är något man pratar om eller lyfter fram ute på SLU. Och det hänger nog samman med att det är så få, det är så pass svårt, så att det är ingenting som berör vardagen för de flesta.”

De som sökt har gjort det av flera skäl, men inte minst har de uttryckt en nyfikenhet att prova och att få ett erkännande av sin lärargärning. Några har också uttryckt att själva processen varit det intressanta, snarare än utfallet. I många fall har de sökande blivit uppmuntrade och ”peppade” att söka. Detta har varit viktigt för dessa personer. Att söka EL är en stor ansträngning och det kan uppfattas som att man sticker ut hakan.

”Man är tveksam om man uppfyller de kraven. Och sen att väger man det mot hur mycket tid det tar att göra ansökan, och så risken om man ändå inte får igenom det...”

”Vi har alltid haft ett antal väldigt hängivna lärare, som är väldigt duktiga. Och några av dem har inte ens sökt för de har inte tid. De prioriterar undervisningen framför att söka.”

Några har varit inne på den intressanta idén att införa ett nomineringsförfarande, där prefekten nominerar kandidater till dekanus som skickar in till NEX. Det skulle ha den fördelen att tröskeln för att söka skulle bli lägre (för de utvalda). Prefekten skulle få ta ansvar för att det ges förutsättningar för att skriva en bra ansökan, och, vid positivt utfall, även ansvara för att tid, resurser och mötesplatser skapades för att på bästa sätt ”använda” EL för fortsatt utveckling av undervisning och lärande. Ett råd som framförts är att flera går ihop och skriver ansökan var och en för sig men i en kollegial gemenskap. Det kan minska känslan av ensamhet, ge möjlighet att kalibrera och i slutändan ge högre kvalitet i ansökan. Även de befintliga EL kan (i än högre grad) fungera som mentorer i denna process.

Några har nämnt att lönepåslaget skulle behöva ökas för att öka attraktiviteten. Vi uppfattar dock att det varken är titeln excellent lärare eller lönepåslaget som främst gör EL attraktivt. En typisk kritisk röst:

”Jag skulle vara jätteintresserad av att ta mig tid att skriva en pedagogisk meritportfölj. Men jag skulle vantrivas så av att bli kallad excellent... Det finns ju såna där fluff-ord som dyker upp då och då. Än så länge stannar det ju bara vid lönepåslaget, och så etiketten. Det hade man kanske kunnat tåla om det också gav ett forum för någonting eller ett utvecklingsrum för att tänka nytt kring pedagogik vid SLU. Men än så länge finns ju inte det.”

Hur gick detsen?

En central fråga för utvärderingen är hur den – förvisso blygsamma – skaran av excellenta lärare används vid SLU. I den senaste instruktionen för sökande står att:

”Excellenta lärare kan åläggas att aktivt delta i ämnesrådets och universitetets kvalitetsarbete avseende utbildning och lärande på motsvarande sätt som docenter har skyldighet att fullgöra vissa uppdrag som rör kvalitetsarbetet avseende forskning.”

Winka (2017, s. 22) har i sin kartläggning av svenska lärosätens excellenssystem angett följande exempel på hur EL har använts:

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

Hur har då utnämningen påverkat arbetssituation och pedagogiskt arbete för dem som erhållit titeln excellent lärare på SLU? Titeln leder inte till något per automatik på samma sätt som t.ex. docent ger behörighet att vara huvudhandledare. Huruvida utnämningen påverkat arbetet är alltså skiftande och till viss del beroende på miljö och ledning men också den enskilda EL:s drivkraft och intressen. I något fall har EL coachat andra lärare till att utveckla sin pedagogik, eller medverkat vid workshopar. I andra fall har de fått mer formella roller som institutionsstudierektor, programstudierektor och NEX-ledamot.

För flera lärare har utnämningen betytt en hel del även informellt, på ett individuellt plan. Det har gett dem bättre självförtroende, en trygghet, ett mandat och råg i ryggen att ta strider om t.ex. undervisningsförhållanden. Det faktum att ribban legat på hög nivå har här bidragit till legitimiteten: *"det är den svåraste ansökan"*. Utnämningen skapar legitimitet och blir i sig en plattform:

"Man kan kosta på sig att vara lite... lägga sig i lite saker och vara lite kaxig. Det betyder något... man får en plattform och en cred som är jättebra. Alltså det är inte någon annan som behöver hitta på uppgifterna för oss. Vi hittar dem själva därför att vi har drivkraften och tycker det är roligt. Sen kan man ju ge olika stöd och incitament till det."

Flera EL uttrycker dock att de hade förväntningar om att bli använda i större utsträckning. Flera har nämnt att den pedagogiska konferensen vid SLU skulle kunna vara ett forum för EL i större utsträckning än i dag. Andra önskar att EL som grupp kunde få ett uppdrag att främja pedagogisk utveckling.

"Jag tycker tillvaron varit förvånansvärt likadan som förut. Här tycker jag väl att SLU kanske har förbättringspotential. Processen fram till att ansöknings beviljades, den var rolig och utvecklande och den har fungerat. Däremot efteråt blev det lite grann ett 'jaha' ... Titeln har fungerat som en bekräftelse av... pedagogiskt hängivna lärare som mot bättre vetande har jobbat med pedagogiska frågor inom SLU."

Att få avslag

De som fått avslag, vilka har effekterna varit för dem? Särskilt de första åren var kravnivån ganska okänd och ett stort antal sökte förgäves. Som nämnts ovan är ansökningarna mer

personliga än t.ex. en docentansökan. Då kan givetvis känslan av avslag bli väldigt hårt. Det handlar inte bara om det du har gjort utan och vem du är, som lärare:

”De tar det väldigt, mer personligt än om de inte får igenom sin docentur i första ansökan. Avslag på docentur, då har du inte gjort tillräckligt än. Det här är inte samma.”

Icke desto mindre har, intressant nog, flera av de numera utsedda EL sökt flera gånger. Ibland förekommer påtryckningar: *”det krävdes ju mycket övertalning för att få denna personen att söka igen”*. Några har varit framgångsrika efter ett och ibland två avslag. Andra har känt sig ”märkta” av utfallet och har varit obenägna att söka igen. Att SLU valt att endast ha en nivå gjorde avslagen än tuffare och resultatet av bedömningen var allt eller inget.

”Tröskeln för att söka excellent lärare är väldigt stor.”

”Ribban låg så högt med en gång.”

Ett viktigt motiv till att söka är önskan om att få feedback på sitt eget arbete. Det gäller ansökningar inom akademien i stort men i högsta grad även EL. Som redan nämnts ovan, är processen i sig viktig, både i förhållande till själva titeln och till den professionella utvecklingen i stort. Några som vi intervjuat vittnar om att den feedback och efterföljande coaching de fått, inte bara fått dem att skriva bättre ansökningar till EL utan faktiskt gjort dem till bättre lärare. Det är därför viktigt, som nämnts ovan, att det blir ordentlig feedback, såväl från NEX som från de sakkunniga, vilket kan fungera inspirerande och utvecklande. Ett system med två nivåer har mer utrymme för att stödja lärarnas gradvisa utveckling.

Några av dem som fått avslag har varit kritiska till själva bedömningen. En del av den kritiken har handlat om att man behöver tillägna sig ett särskilt språk och ett sätt att skriva, och att detta har blivit en egen genre som inte nödvändigtvis har med praktiken som lärare att göra. Detta är en välbekant diskussion som förekommit i många år. Den är viktig och behöver också beaktas om inte mål och medel i slutändan ska blandas ihop. Att kunna skriva fram sin excellens kan inte vara viktigare än att vara en excellent lärare. Det är en av de största utmaningarna för ett system som detta. Det behövs kriterier och indikatorer som holistiskt kan utgöra underlag för en bedömning om någon är över eller under ribban. Det är dock en grannliga uppgift att skilja den skrivna produkten från vad man vet om personen i frågan (X är en utmärkt lärare, det är allmänt känt).

Kopplingen till den akademiska karriären

Vårt intryck är att EL hänger helt löst från övriga personalfrågor som rör anställning och befordran. Intervjuerna med ordföranden för lärarförslagsnämnderna visar att det finns ett positivt och nyfiskt intresse överlag, och att EL troligen skulle ses som en stark merit i ett tillsättningsärende. Det finns dock genomgående mycket begränsad kunskap om hur systemet fungerar.

”Processen med excellent lärare, den har inte påverkat lärarförslagsnämnden alls än. Jag känner inte till kriterierna.”

”Jag känner inte till tillräckligt mycket hur man bedömer i det systemet [för excellent lärare].”

Vårt intryck är till och med att EL ses som skilt från den akademiska karriären, eller *”i stället för”*. Här måste vi uttrycka oro för om ett sådant system verkligen kan bidra till att höja statusen för undervisning.

”Min vetenskapliga forskning har de senaste åren stått tillbaka för att jag istället har tagit det här spåret... det här kommer inte bidra till att göra mig professorskompetent.”

”Tanken är att erbjuda karriärvägar och ge erkännande till den personal som väljer att inte meritera sig genom forskning utan genom undervisning.”

”Istället för att söka docent när man forskar vidare, så kan man söka detta när man undervisar vidare.”

Att kriterier och indikatorer skiljer sig från de som används i karriärsystemet riskerar också att minska antalet sökande och intresset för EL. Om EL och anställningsordningen samordnas avseende dokumentation och bedömning av den pedagogiska kompetensen skulle detta troligtvis inte bara öka antalet sökande utan också göra medvetenheten större även bland yngre lärare, som tidigare kan ”skolas in i” och förhålla sig till kriterierna.

Koppling till högskolepedagogisk verksamhet

I utvärderingsuppdraget ingår också att identifiera andra framgångsfaktorer och hinder för pedagogisk utveckling som framkommit genom utvärderingsarbetet. En sådan faktor är kopplingen (eller brist på koppling) mellan EL/NEX och högskolepedagogisk verksamhet på SLU. Vårt intryck är att systemet implementerades inte bara löskopplat från övrig rekrytering/befordran, men också i hög grad från högskolepedagogisk utveckling. Även om det tog lång tid att etablera EL gick det för fort på så vis att det föregrep andra nödvändiga processer som borde ha startat tidigare.

”Vad som inte var bra i den här processen var ju att organisationen hade ju inte förberett för det här. De kriterier som man hade ställt upp matchade ju inte med de resurser som universitetet ställde till lärarnas förfogande. De som fick avslag stupade ju på att de inte hade haft någon högskolepedagogisk verksamhet, eller forskning, eller utveckling. Och det där skulle ju ha startats upp kanske 1 à 2 år innan första ansökningsomgången.”

Den högskolepedagogiska enheten har stöttat lärarna som sökt EL. Av etiska skäl har de inte velat blanda ihop stöd och bedömning, utan har begränsat sig till en stödjande roll. Inte minst NEX har haft mycket större och samtidigt otydliga förväntningar på den högskolepedagogiska enheten – ”det är ju ändå de som är mer proffs än vi”. Några av förväntningarna ser vi som orealistiska. Det gäller till exempel förhoppningen att de genom en halv dags workshop skulle utbilda lärarna i att skriva framgångsrika ansökningar, eller önskemålet att den pedagogiska enheten i efterhand skulle stå för återkopplingen till dem som fått avslag, utan att ha varit med i bedömningen.

”Vilken roll har den pedagogiska enheten spelat, alltså har de tagit initiativ till saker eller har de känt mer att de har blivit pådyvlade det här?”

”Hade man förberett det här och sett till att UPC hade haft resurser och kompetenser att jobba med det här, så hade ju utfallet sett helt annorlunda ut.”

Koppling till reformenssyfte

Tanken med EL är, och var från början, att lyfta betydelsen av utbildning och kvalitet i utbildning. De breda effekterna som EL åsyftade vid införandet låter dock vänta på sig. Nästan undantagslöst har våra intervjupersoner menat att det hittills fått mycket liten effekt på lärosätet i stort. Det har engagerat en skara eldsjälar men inte nått ut till de breda lagren. Vi har hört röster som pekar på positiva effekter av EL, men också de som tycker resultaten är svaga. Det ska inte skymma det faktum att många EL, genom eget driv och därtill uppmuntrade av sin lokala ledning och kollegiala miljö, har gjort stora pedagogiska insatser av högt värde (som nämns ovan).

”Det är en viktig symbol, och de här personerna har en viss tyngd.”

En faktor som gör att effekterna är mindre än avsett är naturligtvis att antalet EL är för lågt. Vid fortsatta utlysningar och flera excellenta lärare, kommer effekterna att öka genom blotta volymen. Vi har ställt frågan hur många som skulle behövas vid SLU för att få önskvärd effekt, och ett vanligt svar har varit minst 3-4 per institution. Dessa skulle kunna utgöra en grund för en pedagogisk akademi, vilket efterlysts under en längre tid. Samtidigt är söktrycket lågt under nuvarande utformning av systemet.

"Det har knappast påverkat SLU som universitet än. Det finns för få excellenta lärare... vi är inte där riktigt än, men jag tycker att det rör sig i rätt riktning"

"Syftet är ju att det ska driva den pedagogiska utvecklingen på universitetet. Huvudsyftet. Och är ribban för hög så kan det ju inte göra det."

"Problemet är fortfarande hur vi bygger den här kulturen som EL skulle vara en del av. Just nu ligger det lite vid sidan av, det är några entusiaster som hakar på, och det är ju sorgligt att se hur få som söker."

"På vilket sätt har statusen höjts? Det är ju pinsamt egentligen att vi bara har åtta excellenta lärare. Om man ser att vi har faktiskt bara åtta lärare som uppfyller de kompetenskraven, då måste vi ju satsa X miljoner på att implementera och höja statusen för lärare genom att låta dem meritera sig pedagogiskt."

En effekt av att ribban lagts så högt är att de som nu sökt excellent lärare vid SLU, och inte minst de som sökt framgångsrikt, varit lärare med mycket lång erfarenhet.

"Det har varit mer som en slutstation snarare än ett utvecklingssteg."

"Man ska nästan vara död innan man får en utmärkelse. Det är en lång resa innan man uppfyller kriterierna."

Det är också en vägvalsfråga, i vilken mån titeln ska vara som en "hedersbagge", dvs ett erkännande och slutligt kvitto på en framgångsrik lärarkarriär, eller startpunkten på en ny tillvaro som kommer både lärosätet och den egna utvecklingen till godo. På andra ställen i landet har denna avvägning ofta varit ett tungt argument för att införa flera steg i en excellenstrappa. Det kan förvisso vara så att en mellantitel, som ofta benämns meriterad lärare, kan vara mer inom räckhåll för inte fullt så seniora lärare.

"Vi tappade bredden när vi valde excellent-lösningen"

"Måste det vara så exklusivt? Kan man inte tänka sig att det är som en trappa?"

SLU står inför ett vägval om EL mest ska se bra ut, något att ställa i skyltfönstret, eller en strategi för att utveckla utbildningarna och kollegiets pedagogiska skicklighet. Det senare kräver betydligt mer eftertanke. Systemet behöver vara anpassat till vad lärarna har för förutsättningar och stöd, och hänga samman med andra strategier som har liknande syfte, exempelvis plattformar för pedagogisk forskning och utvecklingsprojekt.

Analys – styrkor och svagheter

Styrkor

- En styrka är givetvis initiativet i sig och det fokus det sätter på utbildnings- och undervisningsfrågor. Vi upplever att det finns ett starkt stöd hos ledningen att främja pedagogiken.
- Den öppna diskussion om utvecklingen av systemet, där denna utvärdering ingår som ett inslag, är berömvärdt och viktigt.
- Det stora engagemang hos enskilda personer som brinner för att på bästa sätt utbilda studenter för en föränderlig och krävande sektor.

Svagheter

- EL uppfattas som en isolerad satsning utan koppling till övrig pedagogisk utveckling eller anställnings- och befodrandsfrågor.
- Förutsättningarna för att utvecklas pedagogiskt i relation till kriterier och indikatorer inom EL är för svaga och behöver stärkas.
- Att det upplevs så svårt att bli EL.

Förslag och rekommendationer

Förtydliga och stärk ledningens roll och ansvar

Det är slående hur viktigt ledningens stöd är för ett initiativ som EL. Det gäller på alla nivåer och genom hela organisationen och börjar på den högsta nivån. De signaler som sänds från universitetsledningen och nedåt, vad som tillmäts vikt och vad som uppmärksammas, är helt avgörande. För att börja på en övergripande nivå, har många utgått i sina betraktelser från att SLU är ett (mycket) forskningsintensivt universitet. Med nuvarande resurstilldelningssystem, kan man säga att lejonparten av inkomsterna kommer från forskningen snarare än utbildningen. Under lång tid har SLU:s kultur också präglats mer av fokus på forskning än på undervisning, detta trots att där finns traditionsrika, prestigefyllda och sektorsunika utbildningar som veterinär, landskapsarkitekt och jägmästare, och trots att det finns ett stort antal skickliga och djupt engagerade lärare.

Många intervjuade har påpekat att själva systemet sänder viktiga signaler. Exempelvis *"det är så roligt att SLU ville satsa och visa att man faktiskt bryr sig"* och *"nu när SLU har visat att det är viktigt så blir det en helt annan inställning bland folk"*. Signalvärdet var ett viktigt syfte vid inrättandet av EL, liksom det var för den mer nyliga strategin att fördubbla antalet studenter: tanken är att vrida balansen mellan forskning och utbildning rätt igen. Ett ordentligt och uttalat stöd för systemet, även i form av resurser till de institutioner som huserar EL, är en förutsättning för framgång. Lönepåslaget som delas ut är en viktig del av signalvärdet. Finansieringen av detta behöver utformas så att det inte blir till ekonomisk nackdel för institutionerna att ha excellenta lärare. Därtill önskar flera av de utnämnda mer utrymme, inklusive tid, att medverka till en pedagogisk utveckling vid SLU. Det kan jämföras med hur samverkanslektorer får utrymme.

Utveckla en bättre och mer systematisk ”användning” av de excellenta lärarna

Det förefaller vara en utmaning även för de mer etablerade systemen, t.ex. LTH (Minnesanteckningar från workshop) och Uppsala universitet (Badersten et al 2015), att hitta en bra användning för de excellenta lärarna. Det finns dock mycket goda exempel i organisationen. De excellenta lärarna skulle kunna redan nu utgöra grunden för en pedagogisk akademi. En sådan akademi kan, tillsammans med den högskolepedagogiska verksamheten, elda på, inspirera och utveckla lärare vid SLU.

Fira och uppmärksamma de excellenta lärarna

EL behöver bli mer känt i organisationen. Ökad uppmärksamhet behövs för att ge titeln den status den förtjänar. Låt EL bli uppmärksammade och belönade med diplom vid den årliga installations- och promotionshögtiden.

Jämna ut skillnaderna mellan olika campus och mellan olika ämnesområden

Det har påpekats att det är stora skillnader mellan de olika delarna av SLU. Det gäller inte minst fördelningen mellan utbildning och forskning. Det gäller också intresset för och relationen till EL. Medan vissa utbildningar och orter börjar närma sig en kritisk massa har andra inte en enda EL. Exempelvis har Alnarp flera medan det inte finns någon i Umeå. Om systemet ska få genomslag i organisationen krävs aktiva åtgärder för att höja intresset. En särskild satsning för att förstärka pedagogiska diskussioner bör övervägas, med syfte att öka antalet excellenta lärare över hela SLU.

Överväg om det ska finnas flera vägar att bli excellent lärare

Vår uppfattning är att det finns flera olika sätt att visa att man uppfyller kriterierna, och därmed bör indikatorerna användas som *exempel* på vilka slags meriter som avses. Det kriterium som är svårast att uppfylla, och som lett till mest diskussion såväl vid SLU (Andersson-Eklund 2016, s. 6) som vid andra lärosäten, är det som kopplar till vetenskaplighet och forskning (se t.ex. Badersten et al för en längre diskussion). Om kriteriet *Vetenskapligt och utvecklande förhållningssätt inom pedagogik* innebär att den sökande normalt ska ha publicerat sig behöver det åtföljas av en ordentlig satsning på högskolepedagogisk forskning (scholarship of teaching and learning) på SLU. Vi anser även att det femte kriteriet, *Kritisk förankring i ämnet*, kunde ses över, dels med tanke på hur bedömbart det är för nationella sakkunniga och NEX, dels för att det inte ska användas för att utestänga adjunkter.

Visa att Excellent lärare är något för alla att söka

Vi har något förvånats över att det inte var självklart vid införandet att t.ex. adjunkter skulle kunna söka titeln. Det är en tämligen stor och dessutom växande yrkeskategori vid SLU, och central för flera yrkesutbildningar, som ska vara lika mycket professionsanknutna som forskningsanknutna. Vi har också hört kommentarer att det inte är självklart för lärare som inte har svenska som modersmål att söka titeln, även om ansökan kan skrivas både på svenska och engelska. SLU är ett internationellt lärosäte med många framstående lärare och forskare från andra länder. Större ansträngningar bör göras för att nå ut till samtliga lärare och forskare vid SLU.

Inför två steg i ett pedagogiskt meriteringssystem

Vi föreslår att ett system med två steg införs, för att bli mer utvecklingsdrivande. Bakgrunden är också att det upplevs som mycket svårt och exklusivt att erhålla titeln excellent lärare, och att söktrycket är vikande. I ett sådant system kan man söka och erhålla titeln meriterad innan man får söka excellent. Man tar ett steg i taget och kan då få kontinuerlig feedback, och en lärosätsgemensam diskussion om vad pedagogisk skicklighet är och hur det bedöms. Fördelen är att tröskeln blir lägre och det kan framstå mindre oöverstigligt. En utnämning till meriterad lärare, det första steget, skulle kunna åtföljas av utvecklingsmedel för att fortsätta utvecklas som lärare. En nackdel är att det ännu mera riskerar att skapa ett separat karriärspår, vid sidan av den ordinarie karriärvägen. Relationen däremellan bör därför noggrant diskuteras och beaktas.

Stärk kopplingen till den pedagogiska utvecklingsenheten

Vid många lärosäten är den högskolepedagogiska verksamheten djupt involverad i dess pedagogiska meriteringssystem. Vårt intryck här är att NEX och Enheten för pedagogisk utveckling (EPU) behöver stärka sina band. Workshopen för pedagogisk meritportfölj kan kompletteras med andra insatser, såväl före som efter utnämning.

Integrera med befordrings- och tillsättningsprocesser

Vi bedömer att det finns stor potential att samordna anställningsordning och EL, snarare än att ha åtskilda system. EL uppfattas av många utgöra något av en alternativ lärarkarriär, skild från och i stället för en akademisk karriär. Vi oroar oss för vad det gör för undervisningens status och om detta kan motverka huvudsyftet med reformen. Intrycket att EL är isolerad från den akademiska karriären vid SLU har också stärkts när vi talat med lärarförslagsnämndernas ordförande. Kriterier och instruktioner för EL är annorlunda formulerade än för sökande till lektorat eller professur samt ansökan om docentur. Det förefaller dock som om pedagogiska meriter åtminstone i något högre grad än tidigare beaktas vid tillsättningar och befordringar.

Stärk de lokala pedagogiska diskussionerna

Sist, men verkligen inte minst, kommer frågan om hur man skapar förutsättningar för att få flera excellenta lärare vid SLU. Införandet av reformen EL var och är välment och ett viktigt steg för att öka kvaliteten i utbildningen och studenternas lärande. Det är dock otillräckligt i förhållande till detta större syftet. Det behövs också andra samverkande strategier och insatser, där förvisso de excellenta lärarna kan spela viktiga roller. Den mesta pedagogiska utvecklingen sker ute i organisationen, av lärare som systematiskt provar, reflekterar och omprövar sin verksamhet, baserat på sina erfarenheter och befintlig kunskap. Att främja en löpande pedagogisk diskussion – inom program, enheter, institutioner – är kanske särskilt viktigt vid ett så forskningsdominerat universitet som SLU. Här har de tongivande, mest seniora företrädarna ett stort ansvar. Men för att skapa denna kvalitetskultur kan det behövas riktade satsningar i form av initiativ: plattformar, projekt, utvecklingsmedel, studiebesök, m.m.

Referenser

Badersten, B., Karlsson, L. & Winka, K. (2015). Utvärdering av excellentlärarreformen vid Uppsala universitet, de externa granskarnas rapport. Enheten för kvalitetsutveckling och universitetspedagogik, Uppsala universitet.

Elmgren, M. (2018). Utlåtande. ETP-processen vid LTH 2018.

Levander, S. (2017). Den pedagogiska skickligheten och akademins väktare: Kollegial bedömning vid rekrytering av universitetslärare (Doctoral dissertation, Acta Universitatis Upsaliensis). Uppsala: Uppsala universitet.

Olsson, T., & Roxå, T. (2013). Assessing and rewarding excellent academic teachers for the benefit of an organization. *European Journal of Higher Education*, 3(1), 40–61.

Ryegård, Å. (2013). Inventering av pedagogiska karriärvägar på Sveriges högskolor och universitet. PIL-rapport 2013:04. Göteborgs universitet.

Winka, K. (2017). Kartläggning av pedagogiska meriteringsmodeller vid Sveriges högskolor och universitet. PIL-rapport 2017:02. Göteborg: Göteborgs universitet.