



Uppsala studentkår

ATT SKAPA LÄRARE I VÄRLDSKLASS

Underlag för påverkansarbete



Inledning

Uppsala studentkår arbetar ständigt för en bättre utbildningskvalitet och något som har stor inverkan på utbildningskvaliteten är personalen som undervisar. Det finns flera samverkande faktorer för en bra utbildning och i den här rapporten lyfter vi fram vad Uppsala universitet kan göra för att skapa bättre rekryteringsprocesser av undervisande personal, stärka stödfunktionerna för pedagogisk utvecklingsarbetet och ta tillvara på studenternas synpunkter genom kursvärderingar.

Uppsala studentkår ser det som en självklarhet att den som undervisar på universitet ska ha en pedagogisk utbildning. Det handlar om att den undervisande personalen ska ha förmåga att lära ut sin förvärvade kunskap. Även insatser på nationell nivå behövs för att studenterna oavsett lärosäte ska få tillgång till goda pedagoger, se Sveriges förenade studentkårers, (SFS) rapport Agenda pedagogik. I Uppsala studentkårs rapport kommer mestadels insatser som Uppsala universitet kan vidta att behandlas. Punkterna under respektive kapitel har ingen inbördes hierarki utan är sorterade för att få en logisk följd för huvudrubriken.

Författare: Caisa Lycken och Klara Ellström

Datum: 2015-06-30

Diarienummer:43:14/15

Innehållsförteckning

1. Bakgrunden	4
2. Rekrytering	5
2.1 Skriv tydligt ut kraven på pedagogisk skicklighet i anställningsprofilen	5
2.2 Tydligare krav på den pedagogiska meritportföljen vid anställningsärenden	5
2.3 Redogör för tidigare arbete med studenter med funktionsnedsättning	5
2.4 Visa kapacitet att variera undervisningsformer och använda e-lärande	6
2.5 Använd ämnesdidaktiska case-uppgifter vid anställningsintervjuer	6
2.6 Ge möjlighet till bedömning av pedagogisk skicklighet genom inspelad undervisning	6
2.7 Använd extern pedagogiskt sakkunnig vid rekrytering	6
3. Stöd och förutsättningar för pedagogiskt utvecklingsarbete	7
3.1 Ge anställda tid för pedagogisk fortbildning och utövning	7
3.2 Inför en kurs med fokus på pedagogik och undervisning i doktorandutbildningen	7
3.3 Inför riktlinjer för hela universitetet för uppföljning av komplettering av pedagogisk utbildning	7
3.4 Stimulera fakulteterna att inrätta lektorat i ämnesdidaktik	7
3.5 Inför personalregister där det framgår vilka som har gått pedagogisk utbildning	8
3.6 Använd pedagogiska mentorer	8
3.7 Inför peer-review av pedagogik i undervisningen	8
4. Incitament och belöningsystem	9
4.1 Inför examination i pedagogiska kurser	9
4.2 Standardisera hur en pedagogisk meritportfölj ska se ut mellan lärosäten samt hur de ska bedömas	9
4.3 Använd de excellenta lärarna effektivt	9
4.4 Lyft fram pedagogiska meriter på samma sätt som vetenskapliga på Uppsala universitets hemsida	9
4.5 Uppmärksamma Uppsala universitets mest kompletta forskningsmiljöer	10
4.6 Inför möjlighet att på nationell nivå söka medel på basis av pedagogisk skicklighet	10
4.7 Inför ett sätt att lyfta god handledning av doktorander	10
4.8 Ge löneförhöjning för pedagogiskt pris och pedagogisk fortbildning	10
5. Kursvärderingar	11
5.1 Använd formativa kursvärderingar i större utsträckning	11
5.2 Tydliggöra vikten av muntliga kursvärderingar och dialog	11
5.3 Använd pedagogisk och metodologisk sakkunskap i utformningen av kursvärderingar	11
5.4 Utvärdera kopplingen till tidigare kurser	11
5.5 Utvärdera alltid kopplingen mellan mål-undervisning-examination i kursvärderingar	11
5.6 Utveckla kursrapporterna för att i högre grad undersöka pedagogisk tillämpning	12
6. Prioriterade krav	13
7. Avslutning	14

1. Bakgrunden

Underlaget till den här rapporten togs fram under workshopdagen med titeln Lärare i världsklass under våren 2014. Flera studentkårer deltog i arbetet, bland annat representanter från Uppsala studentkår, Uppsala teknolog- och naturvetarkår, Ultuna studentkår, Farmaceutiska studentkåren, Veterinärmedicinska föreningen samt Södertörns högskolas studentkår och Samhällsvetarkåren vid Lunds universitet.

Därefter har materialet bearbetats av Caisa Lycken, ordförande för Uppsala studentkår och Klara Ellström, Uppsala studentkårs politiska sekreterare. En del punkter har skrivits om för att passa förhållandena vid Uppsala universitet och de förutsättningar som finns här. Andra punkter har vidareutvecklats och uppdaterats när exempel på lösningar från andra lärosäten funnits.

Under arbetsgång har samtal förts med universitets Enheten för kvalitetsutveckling och universitetspedagogik (KUUP) samt Studentavdelningen. Vi vill särskilt rikta ett tack till Åsa Kettis, Karin Apelgren, Thérèse Hartman, Maria Wolters och Jöran Rehn som varit behjälpliga i att ge mer bakgrundmaterial och att komma med synpunkter på förslagen.

2. Rekrytering

Uppsala universitet tillämpar Sveriges universitets- och högskoleförbunds (SUHF) rekommendationer om tio veckors pedagogisk meritering eller motsvarande. Det är viktigt att de här kraven efterlevs när undervisande personal anställs och hur tolkningen av motsvarande meriter görs. Flera steg i rekryteringsprocessen kan bli bättre för att tydliggöra för de sökande vilka krav som ställs men också för att få fram andra kvalitetshöjande meriter och skapa förutsättningar för reflektion kring kvalitetsaspekter.

Vi vill få fram pedagoger som kan variera sina undervisningsformer och ge bra stöd till funktionsnedsatta studenter. Även vid bedömningen av meriterna har vi förslag på hur processen kan förändras för en mer rättssäker värdering av kompetensen. Under en rekryteringsprocess kan universitet visa sina förväntningar på de sökande och framtida anställda och tydligt visa på vikten av att god pedagogisk kunskap värdesätts.

2.1 Skriv tydligt ut kraven på pedagogisk skicklighet i anställningsprofilen

När tjänster som innebär undervisning utannonseras av universitet måste de pedagogiska kraven lyftas fram tydligare. Det ska vara utskrivet i anställningsprofilerna och i annonserna för att minska antalet ansökningar som inte når upp till kraven. Det räcker inte med en hänvisning till anställningsordningen eller liknande. Det bör även framgå av annonsen hur olika former av pedagogisk meritering kommer att värderas.

2.2 Tydligare krav på den pedagogiska meritportföljen vid anställningsärenden

Uppsala universitets anställningsordning anger att undervisande lärare ska ha genomgått en pedagogisk utbildning motsvarande tio veckors heltidsstudier i enlighet med SUHF:s Rekommendationer om mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning samt ömsesidigt erkännande.

Vad som avses med motsvarande pedagogisk utbildning anges inte i anställningsordningen. Det kan däremot fakultetsnämnderna definiera i respektive rekryteringspolicy, vilket Uppsala studentkår anser är välbehövligt. I dessa dokument finns även möjlighet att precisera och bredda vad som anses vara pedagogiskt meriterande. Exempel på faktorer som vi anser bör ses som meriterande är att sökanden har fått några utmärkelser i pedagogik.

Läraren ska även ge exempel på bra och dåliga erfarenheter från tidigare arbete med att utveckla kurser och resonera kring utfallet. Sökanden bör även kunna redogöra för hur hen har valt examinationsformer, reflektera kring val och omprövning av kurslitteratur och hur denne planerar att utveckla sin pedagogiska kompetens.

2.3 Redogör för tidigare arbete med studenter med funktionsnedsättning

Studentgruppen vid Uppsala universitet består av en bred grupp människor med olika förutsättningar att tillfredsställa tillgodogöra sig utbildningen. Därför bör sökande till undervisande tjänster vid rekryteringsstillfället, antingen i ansökan eller vid anställningsintervju visa på tidigare erfarenheter av inkluderande undervisning.

2.4 Visa kapacitet att variera undervisningsformer och använda e-lärande

Varierande undervisningsformer underlättar inte bara inlärandet i allmänhet utan kan också hjälpa studenter med funktionsvariationer. Sökande till undervisande tjänster bör också tydligt visa i vilken utsträckning de kan använda andra undervisningsformer än traditionella föreläsningar och hur väl hen använder moderna hjälpmedel, exempelvis mentometerknappar och smartboards.

2.5 Använd ämnesdidaktiska case-uppgifter vid anställningsintervjuer

För att särskilt mäta de pedagogiska kunskaperna i relation till det egna ämnet anser Uppsala studentkår att det ska vara möjligt att använda ämnesdidaktiska case-uppgifter som rekryteringsverktyg. Den sökande får då möjlighet att lyfta fram resonemang kring ämnesanpassad pedagogik och lyfta fram eventuella egna erfarenheter. Den här frågan bör lyftas i universitetets alla rekryteringsgrupper. Ett exempel på frågeställning som kan användas är: "Studenterna har genom ett seminarium lärt sig om X, hur skulle du examinera den kunskapen?"

2.6 Ge möjlighet till bedömning av pedagogisk skicklighet genom inspelad undervisning

Det ska även vara möjligt att vid rekryteringsprocesser lämna in inspelad ordinarie undervisning för att bedöma undervisnings skicklighet. Detta är ett sätt av många som kan användas för att som sökande till Uppsala universitet lyfta upp sina kvalifikationer inom pedagogik. Kunskap om metoder som kan användas för att ge prov på undervisande personals pedagogiska färdigheter behöver få större spridning bland universitetets rekryteringsgrupper.

2.7 Använd extern pedagogiskt sakkunnig vid rekrytering

Det är inte säkert att en vetenskapligt sakkunnig har kompetens som behövs för att bedöma den pedagogiska skickligheten. För att rättvist kunna bedöma pedagogiska meriter vid tillsättning av en tjänst ska det alltid ingå en extern pedagogiskt sakkunnig i lärarförslagsnämnden, eller motsvarande organ. Det här görs idag vid bland annat Chalmers tekniska högskola. Ibland görs det även Uppsala universitet, men det finns ingen tvingande regel.

3. Stöd och förutsättningar för pedagogiskt utvecklingsarbete

Vid Uppsala universitet finns många stödfunktioner för undervisande personal men ökade insatser behöver göras för att fler ska ta del av den. Det finns ofta en stor vilja att utveckla sitt pedagogiska arbete och det som egentligen saknas är tiden. Ibland handlar det också om andra incitament som löneökningar eller forum för diskussion och reflektion om sin undervisning.

3.1 Ge anställda tid för pedagogisk fortbildning och utövning

Alla anställda som undervisar vid universitetet ska ha avsatt arbetstid för att planera sitt pedagogiska arbete och för att fortbilda sig inom pedagogik och didaktik. Idag är det många som inte hinner utveckla den pedagogiska delen av arbetet i den utsträckning de vill, och få har den tid de behöver för att sätta sina nya kunskaper till verket i undervisningen. Pedagogisk utveckling kräver utrymme i schemat för kreativitet, planering, utbildning och utvärdering. Vi finner det beklagligt när det finns ett intresse hos universitetslärare, och kompetens för pedagogisk vidareutveckling inom universitetet, men att det trots det inte läggs tid och resurser på den sortens arbete.

3.2 Inför en kurs med fokus på pedagogik och undervisning i doktorandutbildningen

Doktorander är många gånger tvungna att undervisa innan de får ta del av grundläggande pedagogisk utbildning. Det kan både vara förvirrande för studenten och svårt för doktoranden själv att kastas in i detta, särskilt om doktoranden kommer från ett lärosäte med andra kursupplägg och undervisnings- och examinationsmetoder. Genom att höja doktorandernas förkunskaper stärker man även deras självsäkerhet vid undervisningstillfällen och deras förmåga att förmedla kunskap. Detta skulle kunna göras genom en mindre kurs på 1-2 dagar med fokus på pedagogik och undervisning i början av forskarutbildningen. Kursen kan med fördel utgå från Bolander Laksov, Kettis, Alexandersson, Ledning för kvalitet i undervisning och lärande på grundnivå och avancerad nivå.

3.3 Inför riktlinjer för hela universitetet för uppföljning av komplettering av pedagogisk utbildning

Om den sökande saknar grundläggande pedagogisk utbildning ska denna ges tillfälle att komplettera inom en tydligt utsatt tid. Vi vill se riktlinjer som gäller för hela universitet för hur kompletteringen ska följas upp och att det vid rekryteringstillfället redogörs för en individuell uppföljningsplan.

3.4 Stimulera fakulteterna att inrätta lektorat i ämnesdidaktik

Att inrätta ett lektorat i ämnesdidaktik kan vara en viktig åtgärd för att utveckla pedagogiken i anpassning till ämnesområdet. Det finns redan idag ämnesdidaktiska miljöer som går att använda som exempel, Centrum för ämnesdidaktisk forskning inom matematik, ingenjörsvetenskap, naturvetenskap och teknikvetenskap (MINT) m.fl. Åtgärden bör inte ses som tvingande gentemot fakulteterna från centralt håll, däremot finns en möjlighet för UU att stimulera initiativ genom att utlysa särskilda medel för en sådan tjänst.

3.5 Inför personalregister där det framgår vilka som har gått pedagogisk utbildning

Uppsala universitet skulle vara betjänta av ett personalregister som anger i vilken grad anställda har eller saknar pedagogisk utbildning. En sådan funktion skulle exempelvis kunna användas som verktyg för att ge riktade utskick om fortbildning, det skulle möjliggöra en översikt över graden av pedagogisk utbildning inom universitetet, och det skulle kunna användas som statistiskt underlag för till exempel fakulteter att se hur olika institutioner ligger till när det kommer till pedagogisk fortbildning. Personalregister med den här typen av uppgifter finns redan idag vid Göteborgs universitet.

3.6 Använd pedagogiska mentorer

Nyanställda lärare och forskarstuderande ska ha en pedagogisk mentor att stämma av med kontinuerligt för att utveckla sin pedagogiska skicklighet och rådfråga i undervisningsrelaterade frågor. Vid Uppsala universitet finns idag relativt god tillgång på utbildade mentorer, men de används i mycket liten utsträckning.

3.7 Inför peer-review av pedagogik i undervisningen

Att utforma rutiner för att låta kollegor utveckla pedagogiken i varandras undervisning och planering kan förbättra utbildningskvalitén. Det finns exempel på fakulteter som börjat använda sig av, vad de kallar för Kritiska vänner.. Kollegial handledning diskuteras ofta inom akademien och kan lyftas till exempel vid revideringen av det pedagogiska programmet vid Uppsala universitet. Det finns även fakulteter vid universitet som använder sig av kritiska vänner.

4. Incitament och belöningsystem

Det är ingen hemlighet att den akademiska kulturen ger forskning högre status än undervisning. Det kan handla om både formella strukturer, så som bättre löneutveckling och informella strukturer som anseende inom respektive vetenskapsområde. Därför behövs tydliga incitament för att de anställda ska satsa på undervisning och pedagogik för att få en attitydförändring.

Genom att universitetet premierar de som satsar på pedagogisk utveckling skickar det signaler om att det lönar sig att vara skicklig på undervisning. Det handlar både om lyfta fram bra exempel på pedagogiska insatser och om att belöna vanligt utvecklingsarbete.

4.1 Inför examination i pedagogiska kurser

För att säkerställa att de har lett till ökad pedagogisk skicklighet bör det införas examination i pedagogiska kurser. Det skulle också kunna användas som ett sätt för den sökande att visa att hen har motsvarande pedagogisk kompetens och därigenom får möjlighet att fortbilda sig.

4.2 Standardisera hur en pedagogisk meritportfölj ska se ut mellan lärosäten samt hur de ska bedömas

En standardiserad pedagogisk meritportfölj tror vi skulle kunna skapa en bra nationell diskussion om frågorna och öka rörligheten av personal mellan lärosäten. För att starta en löpande dialog borde samtal föras i SUHF eller på annat lämpligt sätt för att ta fram en standardisering för hur en pedagogisk meritportfölj ska se ut och hur den ska bedömas. Det skulle med fördel kunna bestå av ett antal minimumkrav som ska vara med i meritportföljerna. Det är en fråga som SFS också skulle kunna vara drivande i.

4.3 Använd de excellenta lärarna effektivt

Titel excellent lärare är något eftersträvansvärt och fakulteterna bör använda deras kompetens effektivt. Det kan handla om att de ska få möjlighet att sitta med i utbildningsnämnder eller motsvarande organ och i rekryteringsgrupper. För att använda befintlig pedagogisk kompetens, öka utbildningsskvalitén och för att höja titelns status. När nya arbetsuppgifter läggs till bör också andra uppgifter plockas bort för att de ska ha en rimlig arbetsbörda.

4.4 Lyft fram pedagogiska meriter på samma sätt som vetenskapliga på Uppsala universitets hemsida

I dagsläget är det bara de vetenskapliga meriterna som dyker upp när man söker bland universitetets personal på dess hemsida. Genom att pedagogiska meriter lyfts fram på samma sätt som vetenskapliga på Uppsala universitets hemsida tror vi att de anställda motiveras att öka sin pedagogiska kompetens. Det kan även vara av intresse för studenterna att se vilka lärare som undervisar på ens kurs, och hur den pedagogiska kompetensen ser ut bland dem. Vi tror också att det skulle medföra bättre dokumentationsmöjligheter för personalen.

4.5 Uppmärksamma Uppsala universitets mest kompletta forskningsmiljöer

En komplett akademisk miljö kännetecknas av hög kvalitet inom både forskning och utbildning inom samma miljö. Det skulle kunna röra sig om ett pris eller att studenterna och universitet uppmärksammar på något annat sätt. För att bedöma kompletta forskningsmiljöer skulle man kunna utgå från 3-4 kriterier om bland annat forskningsanknytning med utgångspunkt i förslagsvis Mick Healeys publikationer på området.

4.6 Inför möjlighet att på nationell nivå söka medel på basis av pedagogisk skicklighet

Bland annat Storbritannien, USA och Norge är internationella förebilder för ett system där nationella medel delas ut baserat på pedagogisk skicklighet. Vi menar att man skulle kunna tänka sig ett system som liknar det som idag finns för forskningsmedel som delas ut av Vetenskapsrådet. Det här förslaget kan med fördel drivas via SFS.

4.7 Inför ett sätt att lyfta god handledning av doktorander

Titeln excellent lärare innebär också excellent handledare på grund- och avancerad nivå, men det saknas idag motsvarighet på forskarutbildningen som visar på att handledaren har pedagogisk skicklighet i sin handledning av doktorander. Det skulle kunna vara en befordran, likt excellent lärare, eller till en början ett pedagogiskt pris.

4.8 Ge löneförhöjning för pedagogiskt pris och pedagogisk fortbildning

Pedagogiska pris och pedagogisk utbildning utöver den grundläggande utbildningen visar på särskild kompetens och vilja att utvecklas och bör därför utgöra grund för automatisk löneförhöjning för undervisande tjänster.

5. Kursvärderingar

En bra utbildningskvalitet förutsätter att studenterna har möjlighet att påverka utbildningen genom kursvärderingar och att resultaten av dem ska tas tillvara. Studenterna behöver bra förutsättningar för att framföra sina åsikter om kursen med variationer i hur synpunkterna kan inlämnas. Även när det gäller kursvärderingar finns det bra stöd på universitetet men problemet är att kursansvariga inte utnyttjar det i tillräckligt stor utsträckning.

5.1 Använd formativa kursvärderingar i större utsträckning

Kursansvarig ger studenterna fler tillfällen under kursens gång att ge feedback på kursen i form av både positiv och negativ kritik på t.ex. undervisningsformer, svårighetsgrad och lärares insatser, och skulle kunna genomföras efter varje moment i kursen. Formativa kursvärderingar ökar delaktigheten i undervisningen och kan ge möjlighet för studentgrupper som annars inte kommer till tals i lika stor utsträckning att ge feedback. Dessutom öppnar det upp för anpassningar i utbildningen under kursens gång. Verktyg som med fördel kan användas som hjälp är mentometerknappar, en mobilapp eller idélåda.

5.2 Tydliggöra vikten av muntliga kursvärderingar och dialog

Utvärdera kursen i dialog mellan kursansvarig och studenter för att kunna ge en mer uttömmande utvärdering. Muntliga kursvärderingar är bra för utveckling av kurser men behöver regleras bättre. Möjligtvis bör detta vara ett krav utifrån de riktlinjerna för universitetets utbildningsutvärderingar, och regleras på fakultetsnivå. De bör inte ligga i direkt anslutning till skriftliga för att studenter inte ska känna att deras anonymitet på den skriftliga äventyras. Uppmuntra lärare att be studenter om feedback på sin undervisning och sitt upplägg under föreläsningar.

5.3 Använd pedagogisk och metodologisk sakkunskap i utformningen av kursvärderingar

Material för pedagogisk och metodologisk sakkunskap finns att hämta hos KUUP och kan användas som resurs när kursansvarig utvecklar frågeställningar till en kursutvärdering. Genom att använda den expertkunskap som finns hos universitetet går det också att få det mest givande resultatet för framtida utbildningsutveckling.

5.4 Utvärdera kopplingen till tidigare kurser

För att säkerställa progression mellan kurserna vill vi att kursvärderingar för fortsättningskurser ska inkludera frågor som visar på koppling mellan grund- och fortsättningskurs. Detta är särskilt viktigt i programutbildningar där kurserna ges av olika institutioner

5.5 Utvärdera alltid kopplingen mellan mål-undervisning-examination i kursvärderingar

Kursutvärderingar bör alltid innehålla frågor som specifikt utvärderar hur tydlig kopplingen mellan kursmål, undervisning och examination har varit under kursen. Detta är rekommenderat vid Uppsala universitet idag och behöver kontinuerligt påverkansarbete för att efterlevas till fullo.

5.6 Utveckla kursrapporterna för att i högre grad undersöka pedagogisk tillämpning

Kursrapporten bör innehålla information om tillämpad pedagogik i undervisningen snarare än att bedöma studenternas förkunskaper och liknande. Varje kursrapport ska också inkludera vad som kan förbättras enligt resultatet, samt uppföljning av tidigare åtgärder. Detta är redan rekommenderat vid Uppsala universitet idag men efterföljs i olika utsträckning. Därför är det särskilt viktigt att lyfta frågan tydligt i både skriftlig inrådan och vid kursvärderingsseminarier.

6. Prioriterade krav

Uppsala studentkår vill specifikt lyfta fram följande krav som extra prioriterade. Det är fem punkter plockade från sammanställningen som vi tror skulle medföra störst förändringar för utbildningskvaliteten. Vi uppmanar Uppsala universitet att snarast se över sina rutiner och möjliggöra för de förändringar som vi föreslår.

1. Ge anställda tid för pedagogisk fortbildning och utövning (4.1)
2. Använd formativa kursvärderingar i större utsträckning (6.1)
3. Inför en kurs med fokus på pedagogik och undervisning i doktorandutbildningen (4.2)
4. Skriv tydligt ut kraven på pedagogisk skicklighet i anställningsprofilen (3.1)
5. Inför examination i pedagogiska kurser (5.1)

7. Avslutning

Uppsala studentkår har många praktiska exempel på hur rekryteringsprocesser kan förbättras. Vi kommer sprida kunskapen inom vår organisation så att sektioner och studenter i rekryteringsgrupper kan använda det i sitt påverkansarbete.

Flera av de uppkomna frågorna är också lämpliga att driva i tätt samarbete med Doktorandnämnden. Även samverkan med SFS på nationell nivå är en självklarhet för att uppnå största möjliga effekt i frågor som är eller kan verka på nationell nivå.

Kursvärderingar är ett område med stor utvecklingspotential. Förhoppningsvis kan förslagen ovan ligga till god grund för den pågående revideringen av rekommendationer för kursvärderingar.

Efterforskningar i samband med sammanställningen visar att Uppsala universitet har gott om stödfunktioner och förutsättningar för att få lärare i världsklass, men att de resurser som finns inte nyttjas till fullo. För att råda bot på problemet krävs kontinuerligt information från universitets sida och ett aktivt påverkansarbete på alla nivåer från studentkårens sida.



Uppsala studentkår