Værdsæt

# Undervisning

#værdsætUV



## En gulerod for både undervisere og institutter

SIDE 4

## Universiteter satser mere på uddannelse

SIDE 8

## Incitamenter eller ej?

SIDE 10

EVA
DANMARKS EVALUERINGSINSTITUT

INDHOLD


SIDE 3
## Leder
Ved EVA's direktør Mikkel Haarder

SIDE 4
## En gulerod for både undervisere og institutter
Teachers' Academy på Helsinki Universitet

SIDE 6
## Det siger underviserne
Tal fra en survey blandt universitets-undervisere

SIDE 7
## Belønning – for hvad?
Vox-pop med konferencens oplægsholdere og paneldeltagere



SIDE 8
## Universiteter satser mere på uddannelse
Q&A med professor Keith Trigwell

SIDE 10
## Incitamenter eller ej?
Vox-pop med konferencens oplægsholdere og paneldeltagere

SIDE 11
## Pædagogisk kompetence-profil er det første skridt
Fælles sprog om kompetencer for undervisere på Københavns Universitet

SIDE 12
## Kontant anerkendelse
Excellent Lærer på Uppsala Universitet






SIDE 14
## Økonomiske tilskyndelser til efteruddannelse
Et fakultet på Aarhus Universitet giver incitamenter til pædagogisk efteruddannelse

SIDE 15
## Hvert universitet – sin model?
Vox-pop med konferencens oplægsholdere og paneldeltagere



**Værdsæt undervisning**


© Danmarks Evalueringsinstitut 2015


**Redaktion**
Rikke Skovgaard Andersen
Maria Holkenfeldt Behrendt

**Design**
Bgraphic

**Tryk**
Rosendahls

ISBN: 978-87-7958-869-1


Eftertryk med kildeangivelse tilladt


**Foto**
Søren Svendsen, forside; Lars Skaaning (Syddansk Universitet) s2; Søren Kjeldgaard (Aarhus Universitet) s2, s14; Linda Tammisto (Helsinki Universitet) s4, s5; Uffe Weng (Roskilde Universitet) s7; Riar Lava Paaske (Aarhus Universitet) s8; Martin Ørsted (Københavns Universitet) s9; Søren Osgood s10; Uppsala Universitet s13; Anders Clausen (Københavns Universitet) s15; Scanpix, Colourbox

# Værdsæt undervisning – hvordan?



**Mikkel Haarder**
Direktør for EVA

De seneste år har der i både Danmark og udlandet været en stigende opmærksomhed på kvaliteten af undervisningen på universitetsuddannelserne og på, hvad universiteterne gør for at understøtte og fremme god undervisning.

Danske universiteter har længe haft fokus på pædagogisk efteruddannelse og på pædagogisk udviklingsarbejde som midler til at styrke undervisningskvaliteten. Fx har alle landets universiteter pædagogiske enheder, der udbyder efteruddannelse og står i spidsen for forskellige udviklingsprojekter.

EVA's konference "Fra årets underviser til strategisk indsats" stiller skarpt på, hvad der kan være de næste skridt i arbejdet med at styrke kvaliteten af undervisningen på universiteterne. På konferencen og i magasinet her har vi inviteret videnspersoner og debattører fra ind- og udland og bedt dem svare på, hvordan universiteter kan arbejde strategisk med at anerkende og belønne gode underviserkompetencer.

Flere danske universiteter har taget initiativer, der skal styrke undervisningens status på universitetet og fremme, at gode underviserkompetencer i højere grad bliver anerkendt og belønnet. Der er dog et stykke vej endnu. Fx viser en nylig spørgeskemaundersøgelse, at et markant flertal blandt universiteternes undervisere vurderer, at kvaliteten af deres undervisning betyder meget lidt for løn og forfremmelser (se side 6).

Konferencemagasinet 'Værdsæt undervisning' er tænkt som inspiration til universiteternes videre arbejde ved at zoome ind på såvel danske som udenlandske erfaringer med at styrke undervisningens status. Magasinet er særligt henvendt til ledere med ansvar for universitetsuddannelse, ledere af universitetspædagogiske enheder og andre, der har fokus på anerkendelse og belønning af gode underviserkompetencer.

Universitetsuddannelser af høj kvalitet forudsætter, at undervisning er en attraktiv og givende karrierevej. Jeg håber, at EVA's konference og dette magasin vil være et nyttigt input til universiteternes fortsatte arbejde med at udvikle og værdsætte gode underviserkompetencer.

God læselyst.

Konferencen er organiseret i dialog med Rektorkollegiets udvalg om uddannelsespolitik i Danske Universiteter (RUP) og Dansk Universitetspædagogisk Netværk (DUN).

# En gulerod for både undervisere og institutter

Helsinki Universitets Teachers' Academy er et fællesskab for universitetets dygtigste undervisere. Store krav og økonomiske tilskyndelser er med til at gøre en plads på akademiet værd at stræbe efter for både undervisere og institutter.

AF RIKKE SKOVGAARD ANDERSEN

For tre år siden tog ledelsen ved Helsinki Universitet – Finlands største universitet – initiativ til at oprette Teachers' Academy, der går på tværs af universitetets fakulteter og institutter. Ideen med akademiet er enkel: Det skal på én gang være både et motiverende skulderklap til universitetets dygtige undervisere og en fristende gulerod, der gør det mere attraktivt for både ansatte og institutter at investere tid og kræfter i undervisningsudvikling.

"I universitetsverdenen har undervisning ikke altid samme status som forskning. Når forskere og universiteter sammenligner sig selv internationalt, er det ofte med et stærkt fokus på forskning. Formålet med underviserakademiet er at styrke undervisningens position på universitetet," fortæller Keijo Hämäläinen, der er prorektor for forskning og uddannelse ved Helsinki Universitet.



**Keijo Hämäläinen**
Prorektor ved Helsinki Universitet

## Optagelse koster kræfter

En underviser, der ønsker at blive optaget i Teachers' Academy, skal gennem et ansøgnings- og bedømmelsesforløb. Universitetet har formuleret en række kriterier for optagelse, som er omdrejningspunktet for hele processen. I forbindelse med den årlige ansøgningsfrist indsender den enkelte ansøger bl.a. en undervisningsportfolio, der skal vise, at vedkommende opfylder kriterierne. Ansøgningerne bliver vurderet af eksperter og derefter af et bedømmelsesudvalg, der afgiver en indstilling

til universitetets rektor. Han beslutter endeligt, om ansøgerne skal optages eller ej.

På den anden side af bedømmelsesprocessen venter belønningen: En underviser, der bliver medlem af akademiet, får et stipendium på 10.000 euro til personlig kompetenceudvikling hvert år i to år. Samtidig modtager instituttet et tilskud på 15.000 euro to år i træk øremærket til pædagogisk kompetenceudvikling på instituttet bredt set.

### Noget at stræbe efter

Selvom Teachers' Academy stadig er ungt, vurderer Keijo Hämäläinen, at det allerede på flere måder har rykket ved kulturen på Finlands ældste universitet. Han fortæller:

"At blive medlem af Teachers' Academy har givet sig udslag i en enorm motivation blandt de udvalgte undervisere. De oplever at få anerkendelse for deres mangeårige arbejde med undervisningsudvikling. Akademiet er desuden et vigtigt signal til den nye generation. De yngre undervisere er nemlig blevet mere opmærksomme på, at undervisning er en karrierevej, og at medlemskab af underviserakademiet er noget, man kan bruge på cv'et."

Han understreger, at et mere langsigtet mål med akademiet er at skabe et stærkt fællesskab mellem universitetets dygtige undervisere og på den måde styrke kvaliteten af undervisningen. Det sker da også allerede, at akademimedlemmerne udveksler ideer og erfaringer om undervisningsmetoder og pædagogisk udvikling. På længere sigt vil Keijo Hämäläinen arbejde for, at akademimedlemmerne kommer til at spille en central rolle i universitetets overordnede arbejde med undervisningsudvikling.

### Gulerod til både underviser og institut

Forud for lanceringen af underviserakademiet gik en grundig forberedelse med udvalgsarbejde og research af både teori og andre universiteters tiltag. Helsinki Universitet har bl.a. hentet teoretisk inspiration fra den amerikanske underviser og forsker Ernest L. Boyer og undersøgt, hvordan universiteter i Sverige, USA og Australien arbejder med at anerkende og belønne gode underviserkompetencer. Keijo Hämäläinens bedste råd til andre universiteter, der overvejer at oprette et underviserakademi, er at huske de kolleger på instituttet, som ikke er medlem af akademiet:

"Selvom man kun har begrænsede midler, er det vigtigt også at tilbyde noget til institutterne. Universitetsverdenen er på mange måder meget konkurrencepræget, og derfor var det vigtigt for os at kombinere en individuel belønning med belønning på institutniveau. På den måde tilbyder vi også noget til fællesskabet og de undervisnings- og forskningsmiljøer, som akademimedlemmerne kommer fra," forklarer han.

Helsinki Universitet er i øjeblikket i gang med at lave en evaluering af underviserakademiet, hvor der bl.a. er særligt fokus på bedømmelsesprocessen og kriterierne for optagelse på akademiet.

## SÅDAN BLIVER MAN MEDLEM

I forbindelse med ansøgning om optagelse skal en ansøger beskrive, analysere og fremhæve sin undervisningsekspertise i relation til følgende fire kriterier:

1. Continuous development of expertise of teaching and supervision
2. Teaching and supervision practices that enhance students' learning
3. Expertise in using and developing the teaching materials
4. Participation in the collaborative development of teaching

Læs mere om kriterier og bedømmelse på akademiets hjemmeside:
**www.kortlink.dk/hnc3**



## TEACHERS' ACADEMY I TAL

282 undervisere har søgt om optagelse, siden akademiet blev oprettet i maj 2012.

**2014**
81 ansøgere
20 optaget som medlemmer

**2013**
69 ansøgere
20 optaget som medlemmer

**2012**
132 ansøgere
30 optaget som medlemmer

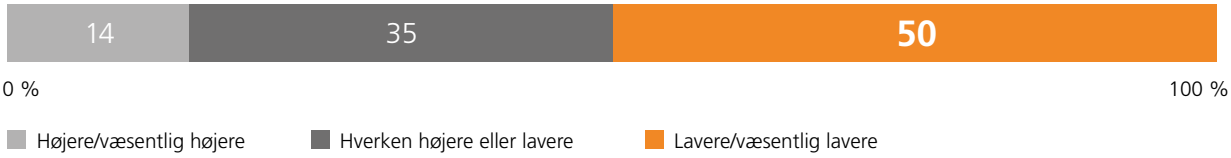
Helsinki Universitet har ca. 4.500 videnskabelige medarbejdere, hvoraf ca. 2.700 er på et karrieretrin, som gør det muligt at ansøge om optagelse i Teachers' Academy.



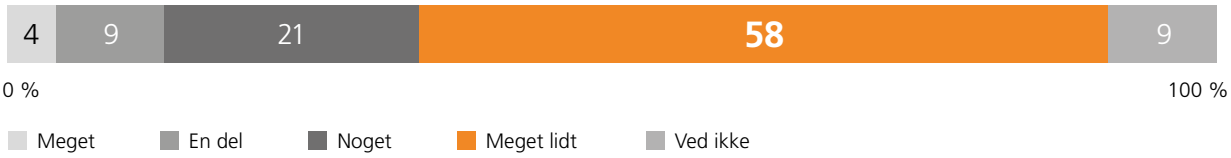
# Det siger underviserne

Et markant flertal af universiteternes undervisere vurderer, at kvaliteten af deres undervisning betyder meget lidt for deres løn og forfremmelsesmuligheder. Samtidig vurderer halvdelen af underviserne, at undervisning prioriteres lavere eller meget lavere end forskning på deres universitet.

Hvordan vurderer du, at undervisning prioriteres ift. forskning på din institution?




Hvor meget betyder kvaliteten af din undervisning for forfremmelser?




Hvor meget betyder kvaliteten af din undervisning for løn?




KILDE:
Spørgeskemaundersøgelse blandt undervisere på universiteterne udarbejdet af Epinion for Udvalg for Kvalitet og Relevans i de Videregående Uddannelser, 2014. Antal respondenter: 3424.

# Belønning – for hvad?

Vi har spurgt nogle af oplægsholderne og paneldeltagerne på EVA's konference, hvilken underviserkompetence eller -indsats der er den vigtigste at anerkende og belønne, hvis undervisningen skal have højere status på de danske universiteter.



**Hanne Leth Andersen**
Rektor, Roskilde Universitet

## Den samlede indsats

Det er indsatsen for at samarbejde med andre undervisere om den samlede uddannelse, for at skabe stærke tværgående linjer i faglige sammenhænge, metoder og anvendelse. Den enkelte undervisers faglige og pædagogiske indsigt og kompetence er vigtig, men kvalitet afhænger også af gode studieordninger, gode studieledere og det fælles lærersamarbejde og engagement (samt administrativ understøttelse og god studievejledning).

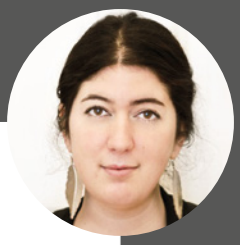




**Hans Hüttel**
Lektor, Aalborg Universitet

## Reflektere og udvikle undervisningen

Den vigtigste kompetence at anerkende og belønne er den kompetence, det er at kunne reflektere og udvikle sin undervisning ud fra en forståelse af læring. Der er alt for mange eksempler på ureflekterede undervisere og ureflekteret undervisning, der hænger fast i fordomme om lærere, studerende og tilgange til et fag. Hvis god forskning består i at tænke videre og opdage ny viden, må det også være tilfældet for undervisning.



**Yasmin Davali**
Formand, Danske Studerendes Fællesråd

## Formidling af forskningen

Evnen til at formidle forskningen og indrette undervisningsforløb, som motiverer, engagerer og fastholder studerende, er vigtig at anerkende og belønne. Det er i den forbindelse altafgørende, at man som forsker ser forsker og studerende som ligeværdige parter, som i fællesskab kan bringe forskningen og vidensudvekslingen til et nyt niveau. Studerende skal involveres i den nyeste forskning, og deres mening skal have betydning. Undervisere, som formår at gøre dette, har nogle prisværdige undervisningskompetencer.



# Universiteter satser mere på uddannelse

Professor Keith Trigwell kan se, at universiteter i Nordeuropa og de engelsktalende lande lægger større vægt på at fremme gode undervisningskompetencer end tidligere. Han giver her nogle svar på, hvad der skal til, for at balancen mellem anerkendelse af undervisning og forskning bliver mere lige.



**Keith Trigwell**
Professor ved Sydney Universitet

AF TUE VINTHER-JØRGENSEN

**Q Hvordan arbejder universiteter, der har en målrettet indsats, på at hæve undervisningens status?**

A "Først og fremmest har det stor betydning, at man som universitet udvikler en kultur, hvor det er tydeligt, at undervisning kræver samme form for stringent tænkning som forskning, og hvor pædagogiske ideer og tilgange kan diskuteres og udsættes for peer review ligesom forskning. Vi kalder det Scholarship of teaching and learning. Her har underviserne en professionel og undersøgende tilgang til undervisningen på samme måde som til forskningen og andre akademiske opgaver. Og belønning, publikationsmuligheder og andre former for anerkendelse skal naturligvis følge med."

**Q Hvad skal man belønne i den sammenhæng?**

A "Bidrag til The scholarship of teaching and learning skal naturligvis kunne anerkendes og belønnes. Bidragene kan fx være deltagelse i pædagogiske konferencer og udviklingsprojekter eller publicering af papers om pædagogiske problemstillinger. Og selvfølgelig skal høj kvalitet i undervisningen i sig selv også kunne belønnes. Vi ved fra forskningen, at det samlede læringsmiljø har stor betydning for de studerendes læring. Derfor skal der ikke kun være mulighed for at belønne den enkelte underviser, men også for at belønne et samlet fagligt miljø eller et helt institut. Og man må samtidig ikke glemme muligheden for at kunne belønne det bidrag til de studerendes læring, som kommer fra en velfungerende infrastruktur med bibliotek, vejledning, it-understøttelse mv."

## KEITH TRIGWELL

- er professor på Institut for Undervisning og Læring på Sydney Universitet
- har i mange år forsket i undervisning på universiteterne, de studerendes læringsoplevelse og relationen mellem forskning og undervisning.
- har ligeledes arbejdet praktisk med intern udvikling af god undervisning og gode underviserkompetencer på bl.a. Oxfords og Sydneys universiteter.

**Q** Kan man kombinere individuelle og kollektive belønningssystemer?

**A** "I høj grad! Der er stadig tendens til at se på undervisning som et privat ansvar for den enkelte underviser. Så det er positivt med incitamenter, der bidrager til at udvide de offentlige aspekter af undervisningen, fx ved at belønne hele institutter for bidrag til The scholarship of teaching and learning. De gode undervisere kan så være med til at løfte de mindre gode undervisere, så de alle får andel i den kollektive belønning på samme måde som forskergrupper, der udnytter de samlede kompetencer i gruppen."

**Q** Kan alle undervisere bidrage til The scholarship of teaching and learning?

**A** "De fleste undervisere har deres forskningskompetence inden for andre områder end undervisning og læring, og universiteterne er derfor nødt til at sikre undervisernes ekspertise gennem tilbud om pædagogisk efteruddannelse mv. Jeg kan se, at mange universiteter er gået den vej og faktisk har etableret en understøttende struktur omkring undervisningen de sidste 20-25 år."

**Q** Hvad er gevinsten ved at have et velfungerende belønningssystem?

**A** "Udbyttet på de forskningstunge universiteter er først og fremmest, at de videnskabelige medarbejdere får et tydeligt signal om, at undervisning værdsættes på samme måde som forskning. Det påvirker balancen mellem forskning og undervisning i den rigtige retning."

**Q** Hvilke udfordringer kan der være for de universiteter, som laver et belønningssystem?

**A** "Pengene til belønning kommer jo et sted fra. Fx ved at inddrage en lille andel af basisbevillingerne til institutterne. Så nogle får mindre, end de ellers ville have fået, med risiko for skuffelse. Erfaringen mange steder er dog, at de, der får mindre det ene år, bliver motiverede til at forsøge at få mere det efterfølgende år. Faren er selvfølgelig, at prioriteringerne ændrer sig, og pengene helt forsvinder, fx hvis der kommer ny ledelse."

**Q** Hvad er de største barrierer for, at universiteter går i gang med at etablere systemer for anerkendelse og belønning af gode underviserkompetencer?

**A** "Først og fremmest den tid, underviserne løbende skal investere i at bidrage til Scholarship of teaching and learning. Derfor bør universiteterne prioritere aktiviteter, der bidrager meget direkte til at forbedre de studerendes læring, mens en meget tidskrævende aktivitet som publicering af papers med fordel kan få mindre fokus. For mig er det vigtigste, at underviserne bruger tid på at forholde sig undersøgende til undervisningen, og at de reflekterer og deler deres viden med kolleger og studerende."

**Q** Hvad er et godt råd til universiteter, der vil gå videre med at etablere et system for belønning og anerkendelse?

**A** "Der er behov for, at universiteterne ikke blot springer ud i at etablere systemer, men tænker formålet godt igennem og får ideerne og principperne ordentligt på plads. For det stiller store krav til både infrastruktur og tid. Man skal finde den rette balance mellem en gradvist voksende professionalisering af undervisningsopgaven og den tid, de videnskabelige medarbejdere allerede bruger på professionelt akademisk arbejde."



## KORT OM **SCHOLARSHIP OF TEACHING AND LEARNING**

Ideen om Scholarship of teaching and learning blev oprindeligt formuleret af amerikaneren Ernest L. Boyer i 1990. Han identificerede fire former for scholarships som forskellige, men gensidigt uadskillelige elementer i al akademisk arbejde:

Discovery (forskning)

Integration (se på tværs af bl.a. fag og discipliner) sattes professionalisme og genintroducerede undervisningen som et kerneelement i det akademiske arbejde.

Application (samarbejde med det omgivende samfund)

Teaching and learning (undervisning).

Han pegede samtidig på, at forskning har overtaget undervisningens historiske rolle som den primære akademiske funktion for universiteternes ansatte. Derfor ønskede han, at universiteterne gentænkte forventningerne til de ansattes professionalisme og genintroducerede undervisningen som et kerneelement i det akademiske arbejde.



# Incitamenter eller ej?

Er det en god idé at bruge økonomiske eller karrierelaterede incitamenter til at fremme god undervisning og pædagogisk udvikling? Det har vi spurgt nogle af oplægsholderne og paneldeltagerne til EVA's konference om.



**Signe Vikkelsø**
Institutleder, Copenhagen Business School

## En konstruktiv balance

Det er en god idé at justere incitamenter, så de også retter sig mod undervisning. Som det er nu, er næsten alle incitamenter fokuseret på forskning, og det gør, at mange nedprioriterer at lægge tid og kræfter i en ekstraordinær undervisningsindsats. Omvendt bør god undervisning ikke overskygge forskningskvalitet. Det gælder om at finde en konstruktiv balance og dynamik mellem forskning og undervisning.



**Ingrid Stage**
Næstformand, Akademikerne

## Resultatløn er ikke løsningen

Uddannelseskvalitet skabes ikke af den privatpraktiserende underviser, men gennem teamarbejde. Det er derfor ikke nogen god ide at satse på individuelle performancetillæg eller individuel resultatløn. Men god, inspirerende og engagerende undervisning, kursusudvikling og en indsats for didaktisk og pædagogisk udvikling skal være meriterende og karrierefremmende på linje med fremragende forskning og flittig forskningspublicering. Det vil dog være uheldigt at fokusere for entydigt på studenterevalueringer.

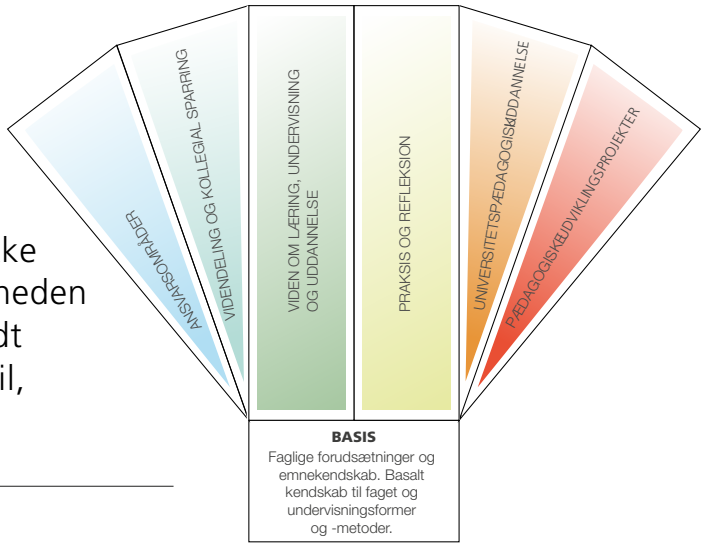


**Hans Hüttel**
Lektor, Aalborg Universitet

## Undervisning skal også være karrierefremmende

Selvfølgelig skal gode undervisningskompetencer også være karrierefremmende. Hvis man hævder, at undervisning og forskning er to lige vigtige opgaver for en universitetslærer, skal de begge være karrierefremmende. I den nuværende model belønnes man med eksterne forskningsmidler og fritagelse for undervisning, hvis man er en forsker i "himlen", mens kompetente undervisere typisk enten får et løntillæg eller bare får endnu flere undervisningsopgaver.

# Pædagogisk kompetenceprofil er det første skridt




Københavns Universitet har igangsat en række forskellige indsatser for at øge opmærksomheden på gode underviserkompetencer. Første skridt på vejen er en pædagogisk kompetenceprofil, der kan give et fælles sprog.

AF DINA CELIA MADSEN

Københavns Universitet har sat sig for at sætte god undervisning på dagsordenen, og et vigtigt skridt på vejen er at synliggøre, hvad gode underviserkompetencer er. Udviklingen af en pædagogisk kompetenceprofil skal som et af de første skridt sikre et fælles sprog om gode undervisningskompetencer. Jens Dolin, professor på Institut for Naturfagenes Didaktik og projektleder på udvikling af den pædagogiske kompetenceprofil, fortæller:

"Forskning er stadig den gyldne standard på universiteterne. Universiteterne rankes altovervejende på baggrund af deres forskning, og der er et helt begrebsapparat, man kan bruge til at beskrive god og dårlig forskning. Det er der ikke inden for undervisning, og bl.a. derfor får den automatisk en lavere status. Hvis vi vil øge undervisningens status, så skal vi have et sprog for det, og det kræver et fælles begrebsapparat."

**Udvikling fremfor kontrol**

Profilen indeholder seks dimensioner for netop at sætte fokus på, at god undervisning er mere end blot det, der foregår i forelæsningssalen (se figur). Den skal sammen med indførelsen af en obligatorisk undervisningsportfolio danne grundlag for, hvordan ledere og undervisere taler om undervisningskompetencer.

"Profilen er et middel til kvalitetsudvikling – ikke til kontrol eller ensretning. Af samme grund er der intet normativt i profilen. Den skal bl.a. bruges dels af underviseren til at få overblik over og reflektere over sine undervisningsaktiviteter, dels af ledelsen, når den skal tale om undervisning med medarbejdere, fx i MUS-samtaler. Profilen giver mulighed for konkret at drøfte nogle områder, hvor den enkelte underviser kan udvikle sig," forklarer Jens Dolin.



**Jens Dolin**
Professor ved Københavns Universitet

**Teaching Academy på tegnebrættet**

På tegnebrættet på KU er også oprettelsen af et *Teaching Academy*. Der var oprindelig lagt op til, at akademiet skulle arbejde for at knytte prestige og økonomisk incitament til undervisning samt skabe et 'community' for undervisere, som er særligt engagerede i undervisningsudvikling.

"Der er mere skepsis over for *Teaching Academy*. Det handler bl.a. om en frygt for at lave A- og B-undervisere. På KU hælder vi nu nok mere til en netværksmodel, hvor undervisere mødes og udveksler erfaringer," slutter Jens Dolin. Projektet er indtil videre sat på hold, til det er afklaret, hvilken form et *Teaching Academy* skal have.

### ANSVARSOMRÅDER

Undervisnings og uddannelsesrelaterede opgaver, underviseren kan håndtere, og det praktiske og ansvarsmæssige råderum, underviseren har.

### VIDENDELING OG KOLLEGIAL SPARRING

Bidrag til deling af egne pædagogiske erfaringer med kolleger og fagfæller, lokalt, nationalt og internationalt.

### VIDEN OM LÆRING, UNDERVISNING OG UDDANNELSE

Indsigt i den universitetspædagogiske praksis og litteratur og ens eget fagdidaktiske område og evne til at inddrage denne viden i egne undervisnings- og uddannelsesrelaterede opgaver for at fremme de studerendes læring.

### PRAKSIS OG REFLEKSION

Evne til kritisk og vidensbaseret at kunne bedømme og beskrive praksiserfaringer så de kan informere og forbedre fremtidig praksis i og uden for undervisningslokalet.

### UNIVERSITETSPÆDAGOGISK UDDANNELSE

Deltagelse i formaliserede efter-/videreuddannelsesaktiviteter inden for det universitetspædagogiske område.

### PÆDAGOGISKE UDVIKLINGSPROJEKTER

Deltagelse i og egne initiativer i forhold til at gennemføre pædagogiske og fagdidaktiske projekter.




# Kontant anerkendelse

Undervisere på Uppsala Universitet kan få en særlig titel og en lønforhøjelse, hvis de kan vise, at de har opnået pædagogisk kompetence på højt niveau.

AF TUE VINTHER-JØRGENSEN

Efter mange års diskussion besluttede Uppsala Universitet i 2011 at indføre incitamenter for gode underviser-kompetencer. I dag kan dygtige undervisere få titlen Excellent Lærer og en månedlig lønforhøjelse på 3.000 svenske kroner. Ideen kom oprindeligt fra det teknisk-naturvidenskabelige fakultet, men den tidligere rektor syntes, at ideen var så god, at den skulle udbredes til hele universitetet. Da nuværende rektor Eva Åkesson satte sig i rektorstolen ved nytår 2012, støttede hun varmt op om den netop igangsatte ordning:

"Da jeg tiltrådte, var det en selvfølge, at den formelle incitamentsstruktur var værd at indføre. Dels ud fra min erfaring fra en anden uddannelsesinstitution, dels fordi jeg er af den opfattelse, at Uppsala Universitet var og er nødt til at synliggøre sine dygtige undervisere på bedre vis end hidtil," fortæller Eva Åkesson, der selv har en titel med i bagagen som *Excellent Teaching Practitioner* fra Lunds Universitet.

### Ringe i vandet

Uppsala Universitet har en række overordnede retningslinjer for, hvordan vurderingen af underviserne skal finde

## EXCELLENT LÆRER I TAL

- 40 undervisere til dato har opnået titlen som Excellent Lærer på Uppsala Universitet – heriblandt flere professorer.
- Yderligere 26 undervisere har ansøgt uden at blive vurderet til at have et højere niveau af pædagogisk kompetence end grundniveau.
- I alt 66 undervisere har dermed ansøgt siden 2012 ud af en underviserstab på 1.534 årsværk.



**Eva Åkesson**
Rektor ved Uppsala Universitet

> At indføre en titel som Excellent Lærer er ikke tilstrækkeligt på et stort forskningstungt universitet. Det ville svare til at tro, at uddelingen af en underviserpris én gang om året tager hånd om uddannelsesspørgsmålet. Vi må hele tiden gøre mere.



sted, men kravene og kriterierne fastlægges lokalt af de enkelte fakulteter. Fælles for alle fakulteter er dog, at underviseren skal ansøge om titlen og indlevere dokumentation for sine underviserkompetencer i form af en pædagogisk merit-portefølje. Ifølge universitetets rektor giver det læring og udvikling, at ansøgerne skal udarbejde merit-porteføljen. Hun uddyber:

"Det er krævende at udforme den pædagogiske merit-portefølje på en god og systematisk måde. Det er et udviklende arbejde i sig selv at skulle tænke over og præsentere sine pædagogiske meritter. Og vi bliver alle bedre til at reflektere over og håndtere pædagogisk meritering, når vi løbende skal måle og vurdere de pædagogiske evner hos dem, der søger om at få titlen som *Excellent Lærer*."

### Støtte og ekstern vurdering

Lektor Maja Elmgren er en af Uppsala Universitets excellente undervisere og var med i den gruppe, der stillede det oprindelige forslag om at indføre incitamenter for gode underviserkompetencer. Hun understreger vigtigheden af at støtte dem, som vil i gang med at udarbejde deres pædagogiske merit-portefølje. Hendes eget fakultet afholder fx et seminar, hvor ansøgerne kan få råd om, hvordan de kan beskrive deres gode underviserkompetencer. Fakultetet arrangerer ligeledes et værksted, hvor ansøgere kan få feedback på deres portefølje undervejs.

Maja Elmgren fremhæver også vigtigheden af, at der på Uppsala Universitet altid er eksterne bedømmere med i vurderingen af de enkelte ansøgninger:

"Eksterne bedømmere giver et nationalt eller endda internationalt perspektiv, så vi bliver en del af en større dialog om pædagogiske kompetencer. På mit fakultet er alle bedømmere blevet hentet uden for fakultetet – og i de fleste tilfælde uden for universitetet."

### Excellente undervisere gør en forskel

Rektor og Maja Elmgren er enige om, at muligheden for at blive excellent underviser har styrket undervisningen og flyttet holdningen om, at god undervisning ikke kan måles, samt at man altid kan udvikle sig til en god underviser. Samtidig betyder præmieringen af engagement og gode kompetencer inden for undervisningen, at der kommer mere balance i vægtskålene mellem incitamenterne til god forskning og god undervisning.

"Hvis vi ikke belønner og stiller krav – også når vi rekrutterer – risikerer vi, at den, som primært forsker og ikke orienterer sig mod undervisningen, er den, som reelt vinder på karrierestigen. Det er vigtigt hele tiden at holde sig for øje, at hvis vi vil uddanne gode studerende, kræver det også gode undervisere. Forskning og uddannelse skal gå hånd i hånd," afslutter rektor Eva Åkesson.



**Maja Elmgren**
Lektor ved Uppsala Universitet

> Dialog og bred forankring er kodeordene, når man vil indføre et system med belønning af pædagogiske meritter. Det er vigtigt, at man får en god diskussion med personer på mange forskellige niveauer.

## EVALUERING I GANG

Et eksternt panel er i gang med at evaluere erfaringerne med excellente lærere på Uppsala Universitet.

Evalueringen afdækker blandt andet, om forskellene mellem fakulteternes procedurer og kriterier er relevante og vel begrundede, og om systemet har børnesygdomme, der skal rettes op på.



# Mærkbare tilskyndelser til pædagogisk efter-uddannelse

På et fakultet på Aarhus Universitet kan det have økonomiske konsekvenser for institutterne, hvis underviserne ikke deltager i den pædagogiske efteruddannelse.

AF RIKKE SKOVGAARD ANDERSEN

Udviklingen begyndte for cirka fire år siden: Fakultetsledelsen på School of Business and Social Sciences på Aarhus Universitet ville gerne have flere af fakultetets lektorer og professorer til at deltage i det vejledningskursus, som fakultetets pædagogiske center udbyder. Ledelsen vedtog en økonomisk tilskyndelse: Alle institutter har en årlig kvote af kursuspladser, og hvis den ikke bliver brugt, kan dekanen tilbageholde 50.000 kr. af instituttets midler pr. ubrugt plads.

"De færreste kan leve med at lave dårlig undervisning. Udfordringen er, at man som institut eller underviser over tid tillægger sig både gode og dårlige vaner. Det kan være svært at få folk til at indse, at det, der har virket i mange år, ikke virker mere. Her kan økonomiske incitamenter gøre en forskel," siger Svend Hylleberg, der er tidligere dekan for fakultetet.

## Plads til lokale forskelle

Flere incitamenter er kommet til løbende, og i dag er der blandt andet også kvoter for institutternes deltagelse i fakultetets kursus i blended learning. Incitamenterne er samtidig blevet fulgt op på institutniveau, idet de fleste institutter i dag giver medarbejdere et engangsvederlag for kursusdeltagelse. Vederlagenes størrelse varierer fra institut til institut, og det samme gør tilgangen til, hvordan man udvælger medarbejdere til at deltage i kurserne. Ifølge Svend Hylleberg er lokale friheds-grader en af styrkerne. Han siger:

"Jeg tror på en tilgang med økonomiske incitamenter på institutniveau. Det giver frihed til at gribe medarbejdernes efteruddannelse an, så den passer sammen med, hvordan man gør tingene lokalt."

## Fra dummebøder til en del af hverdagen

Ifølge Svend Hylleberg er der brug for håndfaste virkemidler, når man skal ændre vanerne på et stort sted med syv institutter, knap 250 ph.d.-studerende og godt 500 videnskabelige medarbejdere. Den konsekvente tilgang er heller ikke gået ubemærket hen på fakultetet – blandt andet blev incitamenterne en overgang kaldt for 'dummebøder'.



**Svend Hylleberg**
Professor på Institut for Økonomi på Aarhus Universitet

I dag er det dog Svend Hyllebergs oplevelse, at incitamentsstrukturen er blevet en mere naturlig del af bagtæppet for institutternes hverdag. Samtidig vurderer han, at incitamenterne har rykket noget ved undervisningsvanerne og interessen for pædagogisk udvikling på fakultetet.

"Der er kommet nye undervisningsmetoder til, og der er sket noget, som ikke ville være sket, hvis vi havde udeladt incitamenterne. Men det er selvfølgelig en proces, og der er fortsat brug for udvikling," fortæller han.

# Hvert universitet – sin model?

Flere af de danske universiteter er allerede i gang med at udvikle modeller for anerkendelse og belønning af gode underviserkompetencer. Men skal alle universiteter have hver deres model? Det spørgsmål svarer nogle af oplægsholderne og paneldeltagerne på EVA's konference på her.



**Signe Vikkelsø**
Institutleder,
Copenhagen Business School

## For mange dybe tallerkener

Selvom der er forskel på undervisningens fokus og rammer blandt universiteterne, er det oplagt at lære af hinanden og udveksle erfaringer. Der er måske for mange områder, hvor universiteterne opfinder hver deres dybe tallerken, hvor de i stedet kunne koordinere og lære af hinanden.



**Henrik Dam**
Rektor, Syddansk Universitet

## Enighed på tværs

Ja og nej. Visse dokumenterede kompetencer bør kunne anerkendes på tværs, således som tilfældet er med universiteternes (adjunkt) pædagogikum; dette kunne fx også gælde en studielederuddannelse – altså at der på tværs af universiteterne er enighed om, at visse undervisningsmæssige/uddannelsesledelsesmæssige krav skal være opfyldt for at komme i betragtning til en bestemt stilling/opgave. Herudover kan der godt være lokale modeller, fx knyttet til bestemte strategier.





**Martin Bendsøe**
Dekan, Danmarks Tekniske Universitet

## Afspejling af lokale kulturer

Modellerne for anerkendelse og belønning bør afspejle lokal kultur og ikke mindst den opgaveportefølje, det enkelte universitet har. Det er i den forbindelse også vigtigt, at lønstruktur (tillæg) og forfremmelsesmuligheder afspejler alle universitetets virkeområder.

**DANMARKS EVALUERINGSINSTITUT**

Østbanegade 55, 3.
2100 København Ø

T 35 55 01 01
E eva@eva.dk
H www.eva.dk

# Mere viden fra EVA



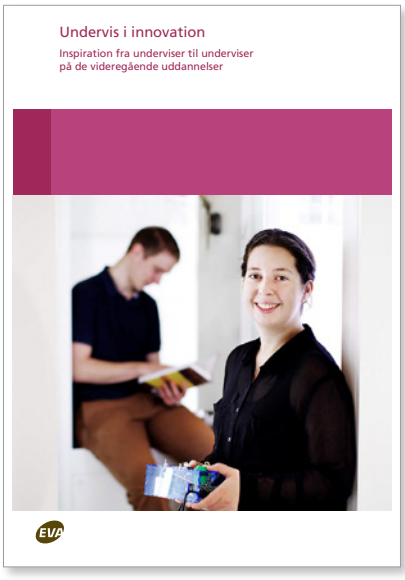

Studenterservicer




Undervisningsevaluering på de videregående uddannelser




Fordelingen af det stigende optag på universiteterne




Undervis i innovation

Læs mere om EVA på www.eva.dk
og følg os på de sociale medier