

9. Stöd i portföljskrivande – från kurs till portföljgrupper

Thomas Mejtoft & Agneta Bränberg

Detta kapitel visar på hur kollegialt stöd via intern portföljkurs eller portföljgrupp skapar motivation att skriva och utveckla en egen pedagogiska portfölj. Målsättningen med portföljkurserna och portföljgrupperna har varit att ge förutsättningar för lärare att utveckla och färdigställa sina pedagogiska portföljer, hitta motivation till egen pedagogisk utveckling, samt att stödja varandra i detta utvecklingsarbete. Vidare så har en praxismenskap skapats med resultat som inte bara visar på en ökad möjlighet till samverkan inom kollegiet, utan även att pedagogiska diskussioner stimulerats inom och mellan ämnesområden samt att deltagarna upplever att de genomgått en professionell utveckling som lärare. Målgruppen för detta kapitel är studierektorer, biträdande prefekter och andra anställda som har ett pedagogiskt ansvar på institutionsnivå.

Bakgrund

Inom universitet och högskolor i Sverige har olika typer av meritering inom forskning haft en betydande roll under lång tid, där framför allt docent är en av de vanligaste meriterande titlarna. Under senare år har även pedagogisk meritering blivit vanligare vilket har skapat en motivation bland undervisande personal att också dokumentera och genomföra gradvisa steg mot den typen av meritering. Alla universitet och högskolor som erbjuder pedagogiska meriteringsmodeller har olika typer av extern motivation kopplat till dessa, som till exempel lönetillägg (Ryegård & Winka, 2025), som den enskilde läraren får i samband med att man uppnår själva meriteringen. Det finns också ofta stöd på vägen mot meriteringen, såsom kurser och workshops, kopplat till att skriva en pedagogisk portfölj. På många lärosäten erbjuds kompetensutvecklingstid till undervisande personal, vilken till exempel kan användas för att dokumentera pedagogiska meriter och utveckla pedagogiska portföljer.

Målsättningen med detta kapitel är att inspirera andra till att skapa sammanhang, där både det kollegiala stödet i skrivandet av pedagogiska portföljer och motivationen för den individuella läraren att slutföra skrivandet stärks.

Vi som skriver detta kapitel har genomfört dessa aktiviteter på vårt eget lärosäte, Umeå universitet. Vi har båda två stor erfarenhet av undervisning, programutveck-

ling och pedagogiskt ledarskap och är båda utnämnda till excellenta lärare i vårt lärosätes pedagogiska meriteringssystem. Vi är en del av vår institutions pedagogiska kollegium, skriver så mycket vi kan om och för undervisning och engagerar oss i högskolepedagogisk utveckling på såväl institutionsnivå som universitetsnivå.

I detta kapitel börjar vi med att beskriva och reflektera över hur man kan skapa motivation för pedagogisk meritering. Därefter beskriver vi de Motivationshöjande aktiviteter som vi har haft i form av en kurs i att skriva pedagogisk portfölj och att skapa portföljgrupper för kollegialt skrivande. I slutet av kapitlet delar vi med oss av våra lärdomar och rekommendationer.

Att skapa motivation för pedagogisk meritering

Att skriva en bra och genomarbetad pedagogisk portfölj som ska användas som underlag för pedagogisk meritering är utmanande och tidskrävande. Idag finns det bra litteratur på området, till exempel Winka & Ryegård (2019), vilka stöttar den enskilda läraren i att utveckla och slutföra den dokumentation som krävs. Denna litteratur ger bra grundförutsättningar för att skapa ett gott slutresultat, men det som är tydligt är att det krävs engagemang och motivation från individen för att arbetet med portföljen ska skrivas och slutföras.

Många av de moment som måste genomföras för att en lärare ska ha möjlighet att uppnå en pedagogisk meriteringsnivå, såsom till exempel undervisning, program- och kursutveckling och pedagogiska diskussioner, är aktiviteter som sker i samarbete inom kollegiet och i samarbete med studenter. Tyvärr är dock själva dokumenterandet och skrivandet av en pedagogisk portfölj ofta ett arbete som sker i ensamhet för den enskilde läraren, vilket vi tidigare såg gav låg motivation att genomföra meriteringsprocessen bland de anställda på vår institution. För vissa lärare har det varit svårt att förstå att dokumentationen av de egna meriterna och ett successivt arbete med en pedagogisk portfölj inte enbart är en avrapportering av det som skett, utan även en del av den egna pedagogiska kompetensutvecklingen. Vår erfarenhet är att själva skrivandet av den pedagogiska portföljen ofta ger en ökad insikt i det egna arbetet och motivation att genomföra strategiskt utvecklingsarbete och kvalitetshöjande åtgärder inom undervisning och utbildning. Med andra ord är själva skrivandet av en pedagogisk portfölj en del av utvecklingen som lärare och därför inte något som bara ska utföras i ensamhet utan också bör ske i samarbete med andra. Att arbeta med kompetensutveckling i ensamhet kan ofta leda till bristande motivation och ge ett sämre resultat än att arbeta tillsammans och utvecklas i grupp (Rogat m.fl., 2013). Att reflektera över både sin egen och andras utveckling samt att ge och få kollegial återkoppling, stärker det egna arbetet (Nicol m.fl., 2019).

Motivation är alltså viktig vid genomförandet av ett arbete och motivationen kan påverkas av både yttre och inre faktorer. Yttre motivation är den typ av motivation som vi upplever när vi gör något för att få en belöning och är en typ av motivation som är vanlig inom yrkeslivet. Den yttre motivationen kan handla om till exem-

pel lön, bonus, eller sociala belöningar som erkännande eller status. Den inre motivationen är mer komplex och är generellt sett viktigare för att ett framgångsrikt genomförande ska ske. Enligt självbestämmandeteorin (Deci & Ryan, 1985) drivs människor av tre behov för att skapa en stark inre motivation – (1) autonomi, vårt behov av att ha kontroll över våra egna val och att agera i linje med våra egna värderingar och intressen, (2) kompetens, vårt behov att känna oss skickliga och effektiva i de aktiviteter vi deltar i och (3) tillhörighet, vårt behov att känna oss kopplade till andra och känna en gemenskap. Alla dessa behov bör vara adresserade för att den enskilde individen ska känna sig motiverad i en specifik situation. När dessa grundläggande behov är uppfyllda, upplever människor en högre nivå av inre motivation. Inre motivation uppstår när någon gör något av egen vilja, för att man tycker att det är viktigt, kul, intressant eller värdefullt.

Eftersom Umeå universitet har skapat en yttre motivation till att genomföra en pedagogisk meritering, i form av ett lönetillägg, så har vi inom ramen för upplägget som presenteras i detta kapitel valt att i stället fokusera på att stärka den inre motivationen bland våra kollegor, vilket är nödvändigt för ett framgångsrikt portföljskrivande. Strukturen baseras på självbestämmandeteorin (Deci & Ryan, 1985), där upplägget som presenteras baseras på autonomi kring skrivandet, den högskolepedagogiska kompetensen som byggs upp genom processen och tillhörigheten som skapas i gruppen. Varje kollega har ett *självbestämmande* i, först och främst, huruvida hen ska skriva en pedagogisk portfölj, men väljer också vad hen betonar, hur portföljen struktureras och när den ska skrivas. Som organisatörer av upplägget är vår roll att stötta våra kollegor för att hitta sitt sätt att utveckla en portfölj på. Alla våra kollegor kommer in med olika *kompetens* att skriva en pedagogisk portfölj, men har också olika kunskaper i det högskolepedagogiska området. Vår roll har varit att stötta våra kollegor att utveckla den kompetens som behövs för att de ska kunna göra väl genomtänkta val vid dokumentationen av sin pedagogiska skicklighet och för fortsatt utveckling som universitetslärare. Att ha ett tydligt *sammanhang* är positivt och målsättningen är att för lärarna skapa en känsla av tillhörighet i själva skrivprocessen.

Att skapa ett sammanhang och ett gemensamt lärande kopplar till konceptet *praxisgemenskap* (community of practice) (Lave & Wenger, 1991; Wenger, 1998). Praxisgemenskap fokuserar på att samtal och en gemenskap ska fortsätta existera efter att ett uppdrag är slutfört eller att det aktuella målet är uppnått. Så även om skrivandet av den pedagogiska portföljen är ett ensamarbete, är målsättningen i upplägget att forma en känsla av tillhörighet i såväl arbetet som i den kollegiala återkopplingen.

Portföljskrivande på vår institution

Institutionen för Tillämpad Fysik och Elektronik (TFE) vid Umeå universitet har över 100 anställda inom fem olika ämnesområden kopplat till ingenjörsvetenskap. Institutionen har ett omfattande undervisningsuppdrag inom det tekniska utbildningsområdet. Även om de enskilda ämnesområdena skiljer sig åt, så är intresset för

högskolepedagogiken både genomsyrande och ämnesöverskridande, då den berör utveckling och undervisning inom ingenjörsutbildning. Inom institutionen finns en lång erfarenhet av kollegialt samarbete och generellt är undervisningen uppbyggd kring lärarlag som består av två till fyra undervisande lärare på en kurs.

För att öka motivationen att skriva en pedagogisk portfölj, så har den pedagogiska ledningen på TFE sedan 2009 systematiskt arbetat med både interna kurser i att skriva pedagogisk portfölj och portföljgrupper. Uppläggen har haft olika former genom åren, men fokus har alltid varit på att skapa en praxisgemenskap på institutionen. Målsättningen har varit att skapa förutsättningar för individen att skriva en portfölj av hög kvalitet, skapa motivation att slutföra den pedagogiska meriteringsprocessen samt skapa ett intresse bland institutionens övriga medarbetare för både pedagogisk utveckling och meritering.

Utveckling av stöd för portföljskrivande

Den första kursomgången under 2009 togs fram i samarbete mellan Katarina Winka, Universitetspedagogik och lärandestöd (UPL), och Agneta Bränberg, TFE, vid Umeå universitet. Förutsättningarna för första kursomgången var att tolv kollegor från fem olika ämnesområden vid samma institution deltog under nio gemensamma träffar. Mellan kursträffarna förväntades deltagarna boka egna träffar för kollegial återkoppling. Därefter har kursen genomförts ytterligare två gånger med samma upplägg, för att sedan övergå till att använda kursmaterialet mer fritt för att möta upp portföljgruppernas specifika behov under ledning av en coach.

Anledningen till att vi startade den första omgången av portföljkursen var att institutionen bestod av ett stort antal adjunkter med stor yrkeserfarenhet som ansåg att undervisningsuppdraget inte fick det erkännande som förtjänades. Fram till autonomireformens genomförande 2010 fanns möjlighet för adjunkter att befordras till lektorer på pedagogisk grund, vilket på den tiden krävde en pedagogisk portfölj med liknande omfattning och uppfyllda kriterier i paritet med det som nu krävs för den högsta meriteringsnivån, excellent lärare, vid Umeå universitet. När första portföljkursen planerades fanns indikationer och diskussioner kring införandet av en pedagogisk meriteringsmodell som skulle gälla för alla typer av universitetslärare, såväl adjunkter, lektorer som professorer.

Målsättningen vid starten var att lärarkåren på institutionen skulle uppnå en högre status såväl inom institutionen som på fakultets- och universitetsnivå. Vi ville även skapa en högskolepedagogisk gemenskap, höja lärarnas självkänsla och skapa förutsättningar för ett kontinuerligt pedagogiskt samtal inom hela institutionen.

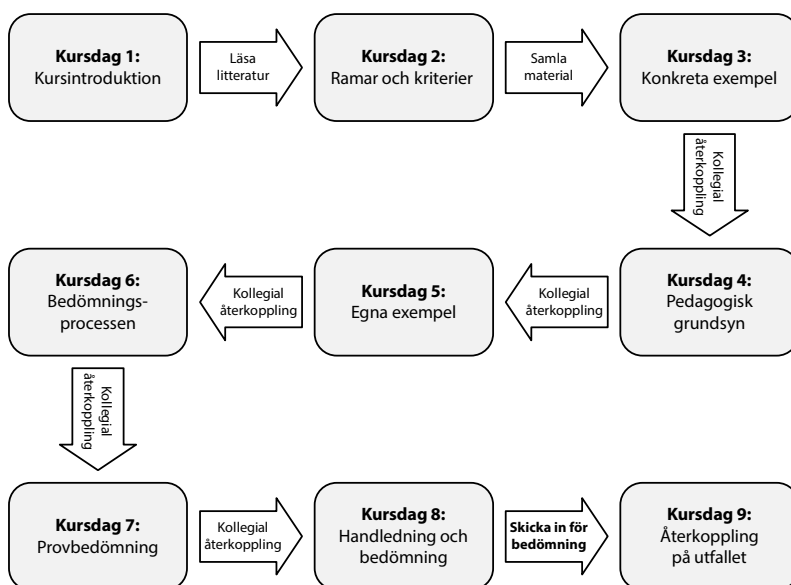
Alla de kursomgångar som har genomförts under åren har givit oss en omfattande erfarenhet kring att skapa förutsättningar för lärare att dokumentera och utveckla både sin pedagogiska portfölj och sin skicklighet. Detta har lett till såväl fler pedagogiskt utnämnda lärare (meriterade och excellenta) som ett positivt kollegialt klimat

kopplat till genomförande och utveckling av undervisning, samt en ökad diskussion kring pedagogiska frågor på institutionen.

Nedan kommer vi att först beskriva portföljkursen för att sedan redogöra för hur vi drivit kollegiala portföljgrupper. Lärdomar och citat i detta kapitel baseras både på våra erfarenheter samt en enkät med alumner från tre kursomgångar samt fem omgångar portföljgrupper.

Portföljkursen

Varje kursdag har olika fokus och består av ett pass på tre timmar. Mellan kursdagarna arbetar deltagarna aktivt med sina portföljer och träffas i grupper för kollegial återkoppling om ca tre deltagare, där varje träff är cirka två timmar (figur 1).



Figur 1. Portföljkursens flöde.

Första kursdagen startar med en kursintroduktion där vi samtalar om ambitionsnivån hos deltagarna och presenterar tidplanen samt kursuplägget i lärplattformen. En kursbok om att skriva pedagogisk portfölj delas ut till deltagarna och vi går gemensamt igenom boken för att få en överblick av processen. Därefter kör vi en övning för att synliggöra var och ens pedagogiska grundsyn, det vill säga vilka pedagogiska utgångspunkter man stödjer sig på i val av undervisningsmetoder. I grupper om tre får alla intervjua varandra med hjälp av ett antal intervjufrågor.

Mellan kursdag ett och två förväntas deltagarna börja läsa boken och skapa en plan (inklusive rubriker) för de två dokumenten *Pedagogisk portfölj* samt *Peda-*

gogisk CV. Deltagarna uppmuntras också att börja skriva i sina dokument samt att lägga upp ett anslag i lärplattformen att de gjort detta. Till sist ska de ge sina kollegor glada tillrop när de lagt upp sina dokument, för att skapa en känsla av kollegialitet.

Andra kursdagen har fokus på ramar och kriterier kring pedagogiska portföljer. Vi tittar igenom universitetets samlingsida för pedagogisk meritering, som innehåller instruktioner, kriterier och en guide till kriterierna (Universitetspedagogik och lärandestöd, u.å.). Dessutom har vi en gäst som skrivit sin portfölj tidigare och som berättar om processen och hur hen jobbade med sin portfölj.

Mellan kursdag två och tre förväntas deltagarna fortsätta att utveckla den egna pedagogiska portföljen utifrån de aspekter som tagits upp (till exempel ramfaktorer, konkreta exempel, självreflektion, bevis och teoretisk anknytning). De uppmanas att samla ihop verifikat i form av intyg, kursvärderingar, egenutvecklat material med mera. De ska också läsa de pedagogiska portföljer som de andra kollegorna i gruppen har skrivit och ta fram en styrka och en utvecklingsbar del i varje läst portfölj för att kunna diskutera detta i gruppen vid nästa träff.

Under tredje kursdagen arbetar deltagarna med fördjupning och stöd för vidareutveckling av portföljen. Fokus ligger på att beskriva och illustrera konkreta exempel, vi pratar om hur man gör ett selektivt urval från sina erfarenheter och vikten av reflektion i den pedagogiska portföljen. Sedan får de arbeta med kollegial återkoppling som arbetsmetod, att ge och ta återkoppling och diskutera i en responsgrupp. Vi analyserar även hur exemplen blir bedömningsbara. Till sist går vi gemensamt igenom hur man kan få till en bra verifikation av uppgifterna i den pedagogiska portföljen genom litteraturreferenser, kursvärderingar, intyg med mera.

Mellan kursdag tre och fyra fortsätter deltagarna att utveckla den egna pedagogiska portföljen, där fokus är att dokumentera ett konkret undervisningsexempel och ta fram underlag som styrker det man vill visa. Mellan dessa kursdagar så genomför gruppen själv en träff för kollegial återkoppling.

Den fjärde kursdagen fokuserar på bedömningskriterierna och bedömningsprocessen. Deltagarna provbedömer externa portföljer utifrån givna kriterier och avslutar med gruppdiskussion med fokus på innehållet i den egna och gruppkollegornas pedagogiska portföljer.

Mellan kursdag fyra och fem fortsätter deltagarna att utveckla den egna pedagogiska portföljen med fokus på den pedagogiska grundsynen. De uppmanas att skaffa de intyg som behövs och genomföra en träff för kollegial återkoppling.

Under femte kursdagen fortsätter deltagarna att diskutera de egna exemplen, Vi pratar mer om pedagogisk grundsyn samt tittar än en gång igenom såväl kriterierna för meritering och guiden som beskriver hur man kan visa att man uppnår dessa kriterier.

Mellan kursdag fem och sex fortsätter deltagarna att utveckla den egna pedagogiska portföljen. De får testa att vara pedagogiskt sakkunniga för en kollegas portfölj utifrån de kriterier som passar, genom att skriva en bedömning på max en A4-sida. Ännu en träff för kollegial återkoppling genomförs.

Under sjätte kursdagen återvänder vi till den pedagogiska grundsynen och deltagarna får redovisa (diskutera) kärnan i sin pedagogiska grundsyn samt redogöra för några exempel de valt för att illustrera att de omsätter sin grundsyn i praktiken. Vi samtalar om hur man kan skapa en helhet. Som avslut tittar vi igenom modellen för pedagogisk meritering vid vårt lärosäte samt kriterierna för de meriteringsnivåer som existerar — meriterad lärare och excellent lärare.

Mellan kursdag sex och sju fortsätter deltagarna att utveckla den egna pedagogiska portföljen samt genomför en träff för kollegial återkoppling för att få framåtsyftande återkoppling och stötta varandra i processen.

Under sjunde kursdagen fokuserar vi på hur vi kan bedöma helheten genom ett besök av en gäst som bedömt pedagogisk skicklighet och/eller tidigare blivit bedömd, samt genom att deltagarna genomför ytterligare en provbedömning av varandras portföljer utifrån givna kriterier.

Mellan kursdag sju och åtta genomförs en träff för kollegial återkoppling och skrivandet fortlöper med fokus på färdigställande av den pedagogiska portföljen.

Den åttonde kursdagen fokuserar på handledning, bedömning och diskussion. Alla ger och får återkoppling på sina portföljer både av varandra och av kursledningen. Vi fångar upp vilka erfarenheter deltagarna fått med sig från provbedömningarna och att använda bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet

Mellan kursdag åtta och nio är målsättningen att deltagarna ska skicka in sin ansökan för pedagogisk meritering och få utfall och återkoppling från de externa sakkunniga.

Den nionde kursdagen är en återträff med uppföljning och samtal kring utfallet och tolkningar av sakkunnigutlåtanden, med respektive deltagare.

Kollegiala portföljgrupper

Även om ett klassiskt kursupplägg passar många när man ska skriva sin pedagogiska portfölj är vår erfarenhet att många ändå inte slutför hela processen under kurs tid. Det finns många anledningar till det, till exempel en förändrad arbetsbörda.

Genom att skapa en lösare struktur med portföljgrupper så kan vi bibehålla den positiva delen med ett kollegialt arbetssätt, samtidigt som den ursprungliga strukturen anpassas efter deltagarna. Med andra ord så är portföljgrupper en möjlighet för våra kollegor att börja processen när det passar och slutföra den i sin egen takt. Detta kan var allt från ett halvår till flera år.

För portföljgrupperna har vi bokat ett antal träffar varje termin och ett rum där det finns en person som fungerar som arrangör och skrivarcoach. Coachen är en pedagogiskt meriterad lärare (meriterad eller excellent) som anlitas som pedagogiskt sakkunnig i olika sammanhang. Vid träffarna får nytillkomna deltagare tillgång till en aktuell bok om att skriva portföljer och vi tittar gemensamt igenom den lärplattform som finns med olika teman. Var och en får berätta om var i processen man befinner sig och vad man behöver för att komma vidare. Därefter kan man få råd och tips både av coachen och av de andra deltagarna. Det finns också ett antal övningar

som några kan arbeta med ifall det passar. Den som vill skriver på sin portfölj och den som vill få hjälp med att förstå kriterierna får det. Alla kan lyssna och ta del av diskussionen, eller skriva under tystnad. Det viktiga är att man får tid och rum att skriva i ett sammanhang där man också kan få återkoppling. Även om flera av deltagarna kommer att vara i olika faser i sitt arbete med den pedagogiska portföljen, så brukar deadline för att skicka in sin pedagogiska portfölj för bedömning medföra att ett antal personer kommer att vara i fas. I dessa fall sätts ett antal kollegor samman i en grupp och kollegial återkoppling genomförs mellan träffarna för att öka motivationen och takten i arbetet.

Om man jämför det mer lösa upplägget för portföljgrupperna med det mer strukturerade upplägget för portföljkursen kan man få uppfattningen att kursen kräver betydligt mer av kursledningen. Så är inte fallet, utan bägge uppläggen innebär ungefär lika mycket förberedelse som kan återanvändas. Under själva genomförandet förväntas den eller de som leder kursen att facilitera skrivarbetet genom kursflödet, inte undervisa om portföljskrivande. Samma sak gäller för portföljgrupperna med den skillnaden att man där kan behöva vara än mer flexibel. Som vi ser det så finns det stora möjligheter att starta portföljgrupper utan att ha en "ledare" utan som en gräsrotsrörelse om det idag inte finns någon kollega som har genomgått processen att skriva en pedagogisk portfölj. Det kollegiala stödet och litteraturen utgör i dessa fall en bra bas för att skapa en praxisgemenskap.

Motiverade kollegor

De kollegor som varit del i dessa aktiviteter genom åren har beskrivit sina utmaningar kopplat till att skriva pedagogisk portfölj framför allt kring att det är svårt att prioritera att ta del av portföljgrupperna och känna att man kan ta sig tid för att skriva sin pedagogiska portfölj. Detta är något som är svårt att lösa och de flesta kollegor känner sig tvingade att göra detta arbete på sin fritid. Dock har deltagandet varit något som

...har gett en impuls till att faktiskt hålla i gång skrivandet och gett lagom mycket input,

vilket tyder på att det regelbundna stödet har haft en betydelse för många.

Andra utmaningar som beskrivits har varit kopplade till att förstå systemet och hitta struktur och formulera sig på det sätt som krävs för att bli inplacerade i den pedagogiska meriteringsmodellen. Deltagande i portföljgrupperna har skapat en ökad kunskap för processen och strukturen i en pedagogisk portfölj hos deltagarna genom att den har gett en

...insikt i vad som ska vara med och hur man skriver ... [vilket har skapat] ett tänk att uppdatera/spara saker kontinuerligt" och "stöd och hjälp att strukturera, och lägga upp en lämplig disposition av portföljrapporten.

Den kollegiala delen av att vara en del av portföljgrupperna har varit mer subtil bland deltagarna, men framstår tydligt i kommentarer såsom

...jag har fler kollegor att diskutera med”, ”jag har nu en fördjupad känsla av värdet av och kraften i det kollegiala sammanhanget – det kan bevisligen hända rätt omvälvande grejer i mötet med kollegorna

och

...att ha gått igenom processen underlättar nog för mig att ge kollegor råd och vägledning i olika pedagogiska frågor.

Vi kan se att dessa portföljgrupper har skapat en praxisgemenskap på institutionen, där intresset för pedagogiska frågor och det pedagogiska samtalet har ökat. Bredden och förutsättningar för olika ämnesområden gör samtalet levande och det finns en stor möjlighet att lära av varandra och med fler pedagogiskt inplacerade lärare så skapas ett större förtroende i samtalet. Deltagarna känner att de är en del av ett tydligare sammanhang, både vad gäller själva skrivandet och i den generella pedagogiska utvecklingen. Vi kan också se ett ökat deltagande i andra pedagogiska sammanhang såsom pedagogiska nätverk, kurser, konferenser och förtroendeuppdrag.

Deltagarna uttrycker också en större medvetenhet kopplat till sin yrkesroll som lärare och känner att teori, metod och pedagogisk praktik länkas samman. Detta är naturligt, då skrivande av en pedagogisk portfölj är något som också utvecklar individen. Deltagarna beskrev detta som

[Jag har] blivit lite mer medveten och förhoppningsvis lite bättre.

[Jag har fått] en insikt kring ett yrkeskunnande som ger lite större självförtroende kring att testa nya sätt att undervisa på.

och

Jag känner mig mycket tryggare, lugnare, mer kapabel och mer intelligent.

Deltagarna anser att deltagande i dessa kollegiala aktiviteter har gett ett mervärde både i att förstå processen, vilket har varit något som en erfaren ledare har bidragit med, och skapat en motivation till att fortsätta och slutföra skrivandet. Själva uppbygget av portföljgrupperna ligger nära en typ av mentorskap. Där den som leder grupperna är mer att likna vid en mentor än en lärare – hen skulle kunna visa på hur man kan skriva, vad som är viktigt att skriva om och så vidare, men där det är upp till varje deltagare att vara autonom i processen. Den roll som fungerar bra i denna kontext är när mentorn skaffar sig en överblick över deltagarnas skrivna material,

för att ge personlig återkoppling och i slutändan avgöra om portföljen går att bedöma. Om denna mentor saknas så kan man i gruppen bygga upp denna kunskap och tillsammans bygga portföljgrupper som stöttar varandra i stället.

Vi gör bedömningen att det finns en hög nivå av inre motivation hos deltagarna, vilket har skapats genom ett självbestämmande över deltagande och innehåll i deltagarnas portföljer. Att en kompetens gradvis byggs upp kring processen och hur en pedagogisk portfölj bedöms vid meritering samt att deltagarna hamnar i ett tydligt sammanhang där portföljsskrivandet är i fokus men också där den pedagogiska dialogen flödar.

Lärdomar och rekommendationer

Det finns många fördelar med ett kursupplägg framför portföljgrupper, men kursupplägget kan kräva en större kunskap hos en enskild lärare inom kollegiet kring hur man skriver och bedömer pedagogiska portföljer. Genom att strukturera skrivandet i portföljgrupper så kan man gemensamt i kollegiet successivt bygga kunskap och förutsättningar för meritering med hjälp av en mentor. Det i sin tur skapar en tillhörighet som tillsammans med ett flexibelt schema kan ge en större känsla av autonomi hos deltagarna. Sammantaget kan det ge en starkare inre motivation att genomföra själva skrivprocessen hos deltagarna. Den kunskap som behövs kan skapas genom att samlas i kollegiet, hitta passande litteratur och arbeta med kollegial återkoppling. Det kan också finnas stöd att få utanför den egna institutionen, till exempel att skicka utkast av de pedagogiska portföljerna för provbedömning till den nationella kursen för pedagogiskt sakkunniga och att hitta pedagogiskt utnämnda lärare eller pedagogiska utvecklare som kan granska det skrivna materialet.

Det är inte bara den faktiska nedlagda tiden som är viktig när man skriver en pedagogisk portfölj utan även att processen är utsträckt över tid. Man ska inte underskatta individens övriga arbetsbelastning och den tid som det tar att sammanställa meriter och intyg under själva skrivandet av en pedagogisk portfölj. Genom att jobba med ett lösare upplägg kring portföljgrupper kan vi se att fler tar sig tid att vara en del av den kollegiala processen. Vår erfarenhet är att vissa deltagare återkommer regelbundet under kortare eller längre tid, samt att vissa kan vara borta i perioder för att senare återkomma och slutföra processen.

Vi vill avsluta med att rekommendera institutionsledningar att strategiskt satsa på att skapa goda förutsättningar för lärare som vill meritera sig pedagogiskt. Ge lärarna utrymme inom tjänsten att skriva sin portfölj och satsa på kollegiala sammanhang med stöd av redan meriterade kollegor. Även om vi kan se att den inre motivationen är en starkdrivkraft hos de som skriver sin portfölj, så är tilldelningen av arbetstid en mycket tydlig indikation på att man från ledningen anser att detta är viktigt.

Referenser

- Deci, E.L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning*. Cambridge University Press.
- Nicol, D., Serbati, A., & Tracchi, M. (2019). Competence Development and Portfolios: Promoting Reflection through Peer Review. *All Ireland Journal of Higher Education*, 11(2).
- Rogat, T. K., Linnenbrink-Garcia, L., & DiDonato, N. (2013). Motivation in Collaborative Groups. I: C. Hmelo-Silver, C. Chinn, C. Chan & A. O'Donnell (Red.), *The International Handbook of Collaborative Learning* (s. 250–267). Routledge.
- Ryegård, Å., & Winka, K. (2025). Pedagogisk meritering i Sverige, kapitel 1. I Å. Ryegård & K. Winka (Red.). *Pedagogisk meritering i och för förändring*. Mälardalens universitet. <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:mdh:diva-69194>
- Universitetspedagogik och lärandestöd (UPL). (u.å.). *Guide till kriterierna i Umeå universitets pedagogiska meriteringsmodell*. Umeå universitet. <https://www.aurora.umu.se/globalassets/dokument/universitetsforvaltningen/personalenheten/pedagogisk-meritering/guide-pedagogisk-meritering.pdf>
- Wenger, E. (1998). *Community of Practice*. Cambridge University Press.
- Winka, K., & Ryegård, Å. (2019). *Pedagogisk portfölj – för karriär och utveckling*. Studentlitteratur.

