

Slutrapport projekt PULS 2024–2025

Pilotprojekt för kontextuell pedagogisk utveckling



14 augusti 2025

Lotta Fröjdfeldt, Veronica Balkefors, Anna Bonnevier, Helen Conte, Marcus Emas, Maura Heverin och Anna-Klara Rundlöf.

Innehåll

Sammanfattning.....	4
Projektets uppdrag	6
Initialt uppdrag	6
Reviderat uppdrag.....	7
Externa krav.....	7
Projektets genomförande.....	8
Uppstart – Brainstorming & planering	8
Startanalys	8
Fokus och aktiviteter.....	8
Projektets resultat	13
Inhämtade synpunkter och erfarenheter	13
Projektets resultat utifrån givna mål.....	23
Projektets förslag för framtiden.....	28
Sammanfattning.....	28
Förslaget arbetssätt.....	28
Förslag på aktiviteter för spridning.....	31
Övriga förslag från projektet	31
Önskade effekter på lång sikt	32
Bör utredas vidare	33
Referenser	34
Bilagor	35
Bilaga 1 – Idélista vid projektets start	35
Bilaga 2 – Förslag och reflektioner från Referensgrupp PULS ...	38
Bilaga 3 – Enkät Pilotgrupp A.....	47
Bilaga 4 – Enkät Pilotgrupp B.....	48
Bilaga 5 – Enkät Pilotgrupp C	49
Bilaga 6 – Rekommendationer för pedagogisk promotor.....	50

Figurförteckning

Figur 1 – Föreslaget arbetssätt	9
Figur 2 – Upplevda förbättringar i siffror	13
Figur 3 – Röster från pilotgrupper	14
Figur 4 – Upplevda förbättringar	14
Figur 5 – Utdrag från presentation– Pedher Johansson 2025-06-18.	21
Figur 6 – Enheten UoL:s roll i relation till grupper i föreslaget arbetssätt ..	29
Figur 7 – Föreslagen förändring av användandet av UoL:s utbud.....	30

Sammanfattning

"För första gången kunde vi diskutera med varandra och vilken kompetens!"

Noushin Nourbakhsh, AKA BMA (Immunologi)

Projektet syftade till att utveckla ett arbetssätt där Enheten för undervisning och lärande (UoL) kan erbjuda kontextuellt pedagogiskt stöd utifrån verksamheternas behov. Det långsiktiga syftet var att stärka lärarrollens status, pedagogisk kvalitet och det kollegiala lärandet vid KI. Genom arbete med fyra pilotgrupper och en referensgrupp har vi samskapat och provat en modell för självvärdering och kollegial utveckling av pedagogisk lärarskap.

Vi inledde med planering, startanalys och rekrytering av pilot- och referensgrupper. Tillsammans med pilotgrupperna utvecklade vi sedan ett cykliskt arbetssätt med: självvärdering, kollegial analys, utvecklingsplan samt uppföljning och delning. Arbetet anpassades till varje grups behov och kopplades till KI:s pedagogiska grundsyn och meriteringsmodell. Parallellt har vi fört dialog med andra grupperingar inom KI, UoL-personal och nationella aktörer.

Resultat

- Pilotgrupperna har upplevt ökad kollegial samverkan.
- Pilotgrupperna har också upplevt tydligare förståelse för pedagogiskt lärarskap och stärkt koppling till UoL.
- Arbetssättet upplevs som användbart.
- UoL:s resurser kan användas mer flexibelt och behovsstyrt.
- Andra lärosäten visar liknande utveckling av det pedagogiska stödet, med fokus på rådgivning, samskapande och kollegialt lärande.
- Ledningen stöd på alla nivåer är avgörande.

Rekommendationer

1. Fortsätt arbetet med pilotgrupperna och erbjud fortsatt stöd.
2. Permanent referensgrupp bör etableras för återkoppling och samskapande.
3. Skapa ett faciliterings-team inom UoL som stöttar grupper, samordnar insatser och för dialog med ledning.
4. Knyt arbetet till kvalitetssystemet – bland annat genom att integrera självvärdering i medarbetarsamtal och återslagrapportering.
5. Utveckla UoL:s utbud och kommunikation, t.ex. med mer flexibla kurser, tydliga kontaktvägar och riktade stöd.
6. Knyt forskning till arbetssättet för att förstå effekter och bidra till evidens.
7. Utred fortsatt pedagogiska ledarroller.

Projektets uppdrag

Initialt uppdrag

Inför projektstarten i augusti 2024 beskrevs uppdraget enligt nedan:

Uppdragsbeskrivning "Pedagogisk utveckling – kontextualiserad"

Hur kan vi skapa metoder i vårt arbetssätt där vi "finns där" för våra användare? Hur vet vi vad våra målgrupper behöver för pedagogiskt stöd? Vilka former behöver det komma i?

Initiativ för att kontextualisera pedagogisk utveckling, finnas för hela lärarlag, grupper eller program.

- Gemensam analys av nuläge
- Samskapande av åtgärder
- Underlätta implementering av akademiskt lärarskap

Mål

- Erbjuda kontextuellt pedagogiskt stöd.
- Eftersträva att målgrupper vänder sig till UoL för pedagogiskt stöd och upplever att de får stöd.
- Utveckla former för pedagogiskt stöd utifrån medskapande processer.

Syfte

Att upplevas relevanta för institutioner och program för pedagogiska frågor. Inspirera och stödja till utveckling av den pedagogiska policyn (akademiska lärarskapet, psykologisk trygghet, studentcentrerat lärande).... ?

Effekt

Lära om KI:s olika kontexter och behov, struktur för lärandeorganisation, utveckla relationen till målgrupperna.

Projektgrupp

Lotta Fröjdfeldt (projektledare), Veronica Balkefors, Anna Bonnevier, Helen Conte, Marcus Emas, Maura Heverin och Anna-Klara Rundlöf

Dokumentation

Projektet behöver dokumenteras och kunna utvärderas.

Reviderat uppdrag

På förfrågan från projektgruppen valde ledningen att under oktober 2024 revidera och konkretisera målen för projektet:

Långsiktigt mål

Enheten för utbildning och lärande kan systematiskt knyta sina erbjudanden till uttryckta behov hos undervisande och handledande personal i olika verksamheter.

Projektmål 1

En modell för behovsinventering, pedagogisk kollegial reflektion kring akademiskt lärarskap och cykliskt arbetssätt är utprovad tillsammans med minst en arbetsgrupp.

Projektmål 2

En referensgrupp är skapad och konsulterad angående modellen ovan. Referensgruppen är sammansatt av flera olika pedagogiska och ledande roller.

Projektmål 3

En ny roll, t.ex. kallad "pedagogisk handledare" har utforskats. T.ex. utgå från en befintlig roll? Utforska lämpliga förkunskaper, ansvar m.m.

Projektmål 4

Organisatoriska utvecklingsbehov har identifierats, dvs. där området akademiskt lärarskap skulle kunna stärkas (till exempel vid meritering, medarbetarsamtal, återrapportering, mötesstrukturer m.m.).

Externa krav

Särskilt kan också nämnas att Universitetskanslersämbetet (2020) ställer krav på, och ska granska, att "Lärosätet arbetar systematiskt för att skapa goda förutsättningar för den undervisande personalens kompetensutveckling." (s. 10) samt att "Lärosätet arbetar systematiskt för att säkerställa ett studentcentrerat lärande" (s. 10). Dessa krav har också varit viktiga för projektet och ligger i linje med projektets mål.

Projektets genomförande

Uppstart – Brainstorming & planering

Projektgruppen startade brett, med en brainstorming-aktivitet där vi födde idéer och tankar kring hur vi kan jobba mot projektets mål. Utifrån detta la vi en plan. Detta har sedan blivit en del av projektets arbetssätt: Vi har arbetat brett, öppet och löpande provat oss fram tillsammans.

För en komplett idélista se bilaga 1.

Startanalys

En startanalys av behovet och startläget genomfördes genom att granska gångna årets alla återrapporteringar och en tidigare rapport kring UoL:s kommunikation, samt genomföra ett antal intervjuer vid UoL och med andra centrala personer ur verksamheten. Vi satte oss också in i det arbete som NVS tidigare genomfört inom akademiskt lärarskap. En referensgrupp skapades kopplad till projektet, där flera av deltagarna intervjuades redan under analysläget. Startlägesanalysen finns sammanfattad i en separat rapport (Karolinska Institutet, 2025b). Den visade sammanfattningsvis att UoL har ett brett utbud men att vissa resurser är underutnyttjade. Den visade också på behov bland lärare på lärosätet av jämnare förståelse för KI:s pedagogiska grundsyn, samt ett behov av kollegialt stöd.

Fokus och aktiviteter

Utifrån idélista och startanalys valde projektet ett fokus på akademiskt lärarskap. Vi valde en teoretisk grund i sociokulturellt lärande och "communities of practice" (Wenger, 1998). Vi valde därför att lägga vår tyngdpunkt vid kollegial nivå, men att även skapa aktiviteter på individuell och organisatorisk nivå, se nedan. Detta valde vi även eftersom vi såg mest möjligheter till resurseffektiv utveckling för projektet här.

Aktiviteter på individuell nivå

På individuell nivå skapade vi en öppen pedagogisk timme i Zoom, kallat "UoL:s Bollplank". Under en timme på fredagseftermiddagar kunde då vem som helst dropa in och diskutera pedagogiska utmaningar eller reflektioner. Bollplanket var öppet februari till och med maj. I början var det

några besökare, men sedan inga alls. Därför stängdes bollplanket i mitten av maj efter 12 tillfällen.

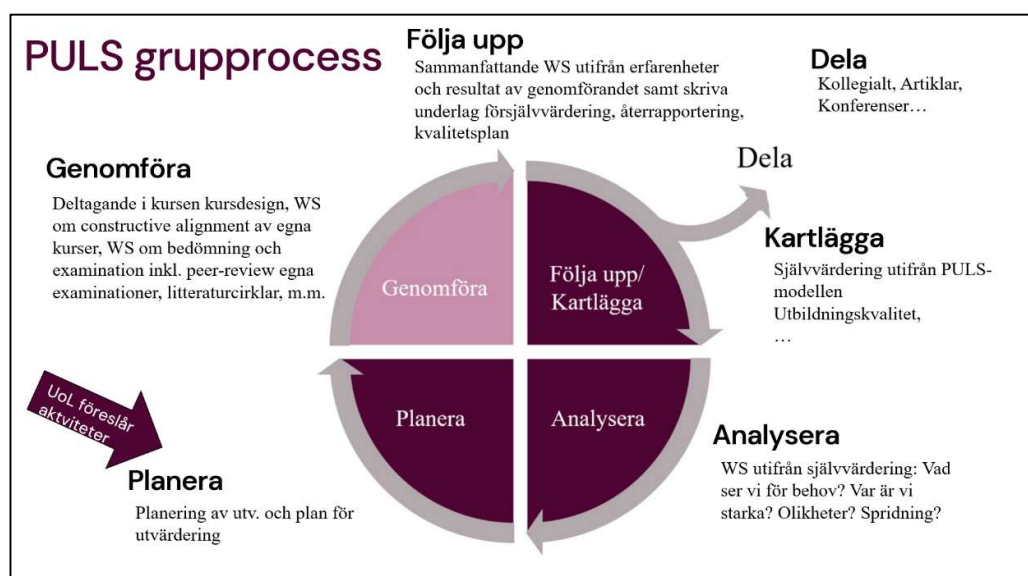
Aktiviteter på kollegial nivå

Kollegial nivå valdes som projektets huvudfokus. Därför genomförde vi ett antal aktiviteter på denna nivå.

Samarbete med pilotgrupper

Under hösten började projektet att knyta kontakter för att hitta pilotgrupper. Vi gick via UoL:s befintliga kontaktnät men skickade också ut en bredare förfrågan via UoL:s nyhetsbrev. Pilotgrupper blev: NVS Omvårdnad, Kvinnor och barns hälsa (KBH), pedodonti, samt BMA immunologi. Vi har sedan samskapat pedagogisk utveckling tillsammans med dessa pilotgrupper med lärare och handledare.

För grupperna tog vi fram en självvärdering baserat på akademiskt lärarskap (Bolander Laksov och Scheja, 2020) och dess åtta dimensioner (Bolander Laksov och Scheja, 2023), samt KI:s pedagogiska meritering (Karolinska Institutet, 2024; 2025a). Vi tog också fram förslag till hur man kan arbeta *från självvärdering, via kollegial analys, till kollegial utveckling enligt nedan*:



Figur 1 – Föreslaget arbetssätt

Den självvärdering som är inbyggd i arbetssättet ovan innehåller ett antal påståenden där individen själv får värdera sig från 1–10. Påståendena är baserade både på åtta dimensioner av akademiskt lärarskap (Bolander Laksov & Scheja, 2023) samt på KI:s pedagogiska meritering. Påståendena indelades sedan i dessa fyra nivåer:

- studentens lärande,
- lärarens lärande,
- kollegialt lärande,
- organisatoriskt lärande.

En mer komplett beskrivning av arbetssättet samt tips kring hur denna kan användas finns beskrivet mer i detalj på projektets resurssida i Canvas: <https://ki.instructure.com/courses/28379>.

NVS Omvårdnad: Här har vi utgått från ett gediget arbete som gruppen gjort tidigare inom akademiskt lärarskap och byggt vidare på detta. Initialt ville NVS digitalisera det verktyg de redan tagit fram. Efter samråd med projektet kom vi gemensamt fram till att parallellt med digitalisering även utveckla verktyget vidare mot mer reflektion. Projektet har även samverkat med institutionens pedagogiska kollegium och stöttat i sätt att hålla kollegiala diskussioner.

Kvinnors och barns hälsa (KBH): Här träffade vi en förhållandevis ny-skapad grupp med ett tydlig gemensamt fokus: utbildning. De hade tidigare arbetat med området psykologisk trygghet och var nu sugna på att arbeta vidare med akademiskt lärarskap. För gruppen tog vi fram en anpassad självvärdering helt baserat på akademiskt lärarskaps åtta dimensioner och den pedagogiska meriteringen valdes bort. Gruppen har arbetat med självvärdering, gemensam analys och plan enligt modellen ovan.

Pedodonti: Gruppen är förhållandevis liten och känner varandra väl. De valde att arbeta enligt modellen och fokusera på två av fyra områden: studentens lärande samt kollegialt lärande. Gruppen har sedan valt att arbeta vidare med att dela pedagogiska erfarenheter och utmaningar i utökad omfattning.

Immunologi: Även denna grupp var förhållandevis liten och hade inte heller så stor vana att samarbeta. Även här valde gruppen att arbeta enligt modellen ovan och utifrån det akademiska lärarskapet. Tillsammans kom

de fram till att fortsatt arbeta mer kollegialt med vissa valda pedagogiska områden.

Samarbete med referensgrupp

Eftersom pilotgrupperna är kontextspecifika beslutade projektgruppen att komplettera arbetet även med en bredare referensgrupp. Förfrågan att ingå i gruppen gick ut via UoL:s nyhetsbrev samt via direkt kontakt med centrala personer inom olika områden. Vi försökte eftersträva stor spridning inom KI:s olika institutioner, verksamheter och roller. Vi fick in många intresserade och referensgruppen kom att inkludera 32 personer, från samtliga institutioner och följande roller: postdoc, programdirektor (PD), biträdande PD, assisterande professor, assisterande lektor, lektor, programhandläggare, studierektor, adjunkt, språkkonsult, samordnare, AKA, forskare, utbildningsledare, samt enhetschef. Vi träffades tre gånger i möten online om en timme, med visst för- och efterarbete för deltagarna. Inför första träffen fick gruppen reflektera kring sina och den egna verksamhetens pedagogiska behov. Dessa diskuterades under kommande träffar, samt hur UoL kan svara upp mot dessa behov. Under sista träffen diskuterades arbetssättet som provats tillsammans med pilotgrupperna, se ovan, och gruppen fick ge sina reflektioner kring detta.

Möten med olika grupper

Projektgruppen har även träffat många olika grupper av lärare och handledare. Här har vi diskuterat UoL:s närhet till verksamheten, deras olika pedagogiska behov samt kollegialt lärande. De grupper vi diskuterat med är PD/GUA-lounge, IPL-promotorer, läkarprogrammets programkollegium, handledardagar för barnmorskor, klinikchefer inom tandvård, tandhygienistprogrammets programråd, fysioterapeutprogrammets programråd, pedagogiska rådet hos Rehabiliteringsmedicinska kliniken på Danderyd, mikroskopi samt lärarkollegiet för barnpsykiatrimomentet på läkarprogrammet.

Samarbete med övriga UoL

Förutom initiala intervjuer har projektet löpande samtalat med olika personer inom UoL. Var och en i projektgruppen har löpande informerat respektive område/gruppering inom UoL. Vi har också bjudit in till möten med hela UoL. Den 14:e november samlade vi in förslag till hur vi kan

arbeta för att nå projektets mål. Den 8:e januari fortsatte vi dialogen men bjöd också in till workshop utifrån arbetssättet. Den 22:a maj presenterade vi de initiala huvuddragen i denna slutrapport, samt diskuterade hur vi kan anpassa det vi redan gör mot målgruppers behov i ännu högre utsträckning.

Aktiviteter på organisatorisk nivå

På organisatorisk nivå har projektgruppen undersökt hur andra lärosäten arbetar, vi har arbetat att stärka roller för pedagogisk utveckling, skapat en webbsida för akademiskt lärarskap, samt skapat en webbresurs för att arbeta både individuellt och kollegialt enligt det arbetssätt som flera pilotgrupper provat. Vi har också gjort ett poddavsnitt av podden "Högskolepedagogisk spaning", samt genomfört ett lunchwebbinar "Bites of Learning", båda kring ämnet akademiskt lärarskap.

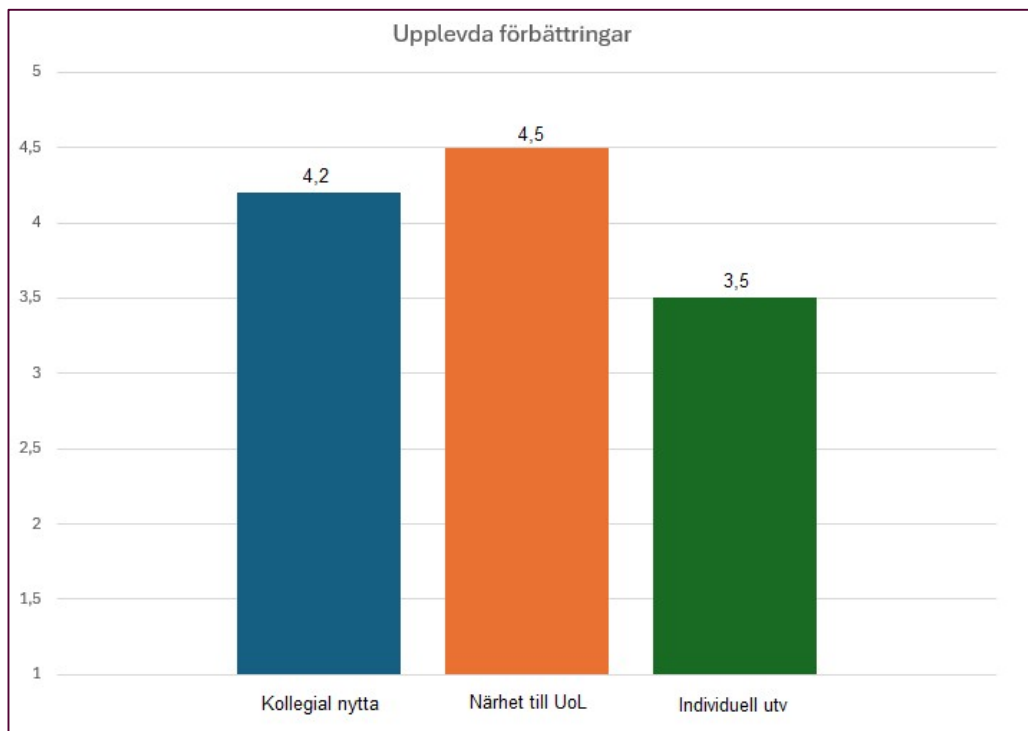
När det gäller andra lärosäten har vi undersökt vilka lägen de står i när det gäller projektets mål. Vi har samlat utmaningar, tips och erfarenheter nationellt. Vi har funnit att många lärosäten har någon form av "pedagogisk samordnarroll". Den omfattar ofta att se över enhetens pedagogiska behov utifrån givna riktlinjer, arrangera utvecklande aktiviteter, men också att stödja ledningen i olika pedagogiska frågor.

Projektets resultat

Inhämtade synpunkter och erfarenheter

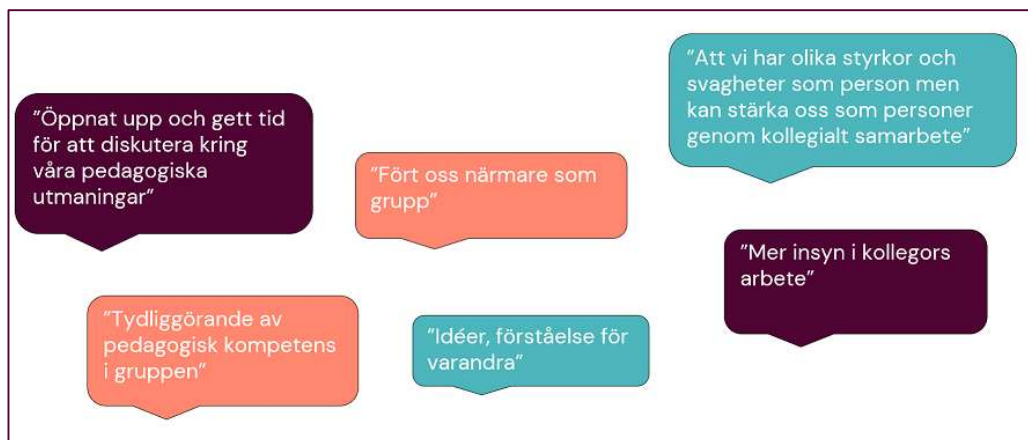
Synpunkter och erfarenheter från pilotgrupper

Pilotgrupperna har generellt upplevt att arbetssättet har fungerat bra för att stärka det kollegiala samarbetet, i snitt värderat till 4,2 på en femgradig skala, och för att skapa en närmare koppling till UoL, 4,5 av 5. Delta-garnas förståelse för KI:s pedagogiska grundsyn har generellt ökat och den individuella utvecklingen skattas i genomsnitt till 3,5. Pilotgrupperna påtalar också samstämmigt att de behöver stöd för att hitta rätt i UoL:s befintliga utbud.

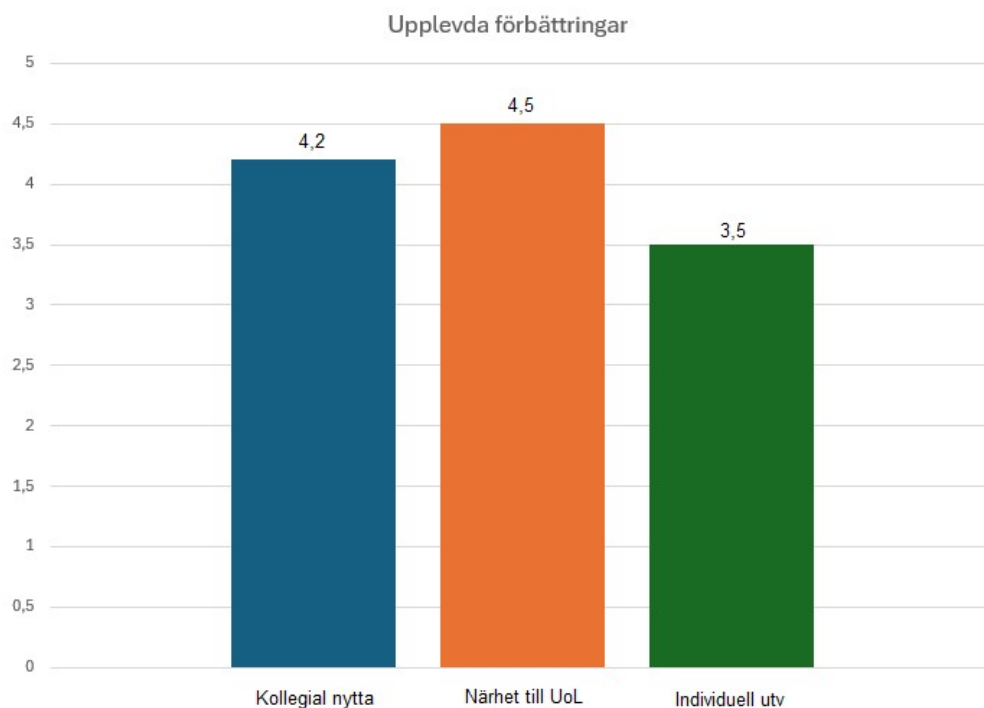


Figur 2 – Upplevda förbättringar i siffror

Utvärderingen från pilotgrupperna innehåller också olika citat. Här nedan visas exempel på röster:



Figur 3 – Röster från pilotgrupper



Figur 4 – Upplevda förbättringar

Resultat pilotgrupp A

Utvärderingen visar att gruppen främst sett nytta med arbetet för det kollegiala samarbetet och kollegornas utveckling (skattat 3,8 – 4 på en skala 1–5). För den individuella utvecklingen landar nyttan på ”medel”, d.v.s. 3,3 av 5. De beskriver särskilt att arbetet givit en struktur för

pedagogiska samtal, en ökad medvetenhet om kollegialt samarbete och gruppens olika bidrag till den samlade kompetensen, men även att gruppens sammanhållning har förbättrats. Det är också just det kollegiala som gruppen beskriver att man vill fortsätta att arbeta med, gärna med stöd av UoL. När det gäller förbättring av det föreslagna arbetssättet, önskar gruppen bättre framförhållning och mer tid vid de olika träffarna. För detaljer se enkät bilaga 3.

Resultat pilotgrupp B

Utvärderingen för gruppen visar att även denna grupp främst sett nytta med arbetet för det kollegiala samarbetet men även närheten till UoL (båda 4,5 av 5). För den individuella utvecklingen landar nyttan även här på 3,3 av 5. Man beskriver att arbetet givit en struktur och forum för kollegialt samarbete, samt ökad förståelse för varandras styrkor och svagheter. Det är också det kollegiala man betonar att man vill fortsätta med. När det gäller förbättring av det föreslagna arbetssättet, önskar man mer tid vid de olika träffarna och fler fysiska möten. För detaljer se enkät bilaga 4.

Resultat pilotgrupp C

Denna pilotgrupp hade förhållandevis få svarande, endast 5 personer av ca 20 deltagare. Det beror troligen på att vi genomförde denna utvärdering i samband med midsommar och semester. Dessa enkätresultat måste därför ses med en stor nypa salt. De som svarat anser dock mycket tydligt att projektet skapat närhet till UoL (4,8 av 5). Man upplever även att arbetet varit utvecklande för mig själv (3,8–4,4) samt för det kollegiala samarbetet (4,2). När det gäller behov framöver, påtalar man behov av stöd från UoL med att fortsätta detta arbete. Man anser att arbetet tydliggjort gruppens pedagogiska kompetens. När det gäller förbättring av det föreslagna arbetssättet, önskar man mer tid vid de olika träffarna, speciellt träff två och tre. För detaljer se enkät bilaga 5.

Resultat pilotgrupp D

Ett förslag till enkät utvecklades i digitalt format och granskades. Slutsatser ledde till ett fortsatt arbete för att förenkla användandet, krav på visualisering och att projektet inledde diskussioner med HR gällande behov av

dokument för att systematiskt diskutera utveckling av lärarskap vid medarbetarsamtal på KI.

Synpunkter och erfarenheter från referensgruppen

Åsikter och tankar från referensgruppen finns sammanfattade i separat dokument, se bilaga 2. Nedan presenteras en sammanställning.

När det gäller projektets arbetssätt anser referensgruppen att det verkar bra med en struktur som ger ett enklare sätt att arbeta systematiskt med pedagogisk kvalitetsutveckling. De anser att det är bra att det föreslagna arbetssättet är kopplat till KI:s pedagogiska grundsyn och meriteringsmodell eftersom det ger en tyngd åt arbetssättet. Kritiska framgångsfaktorer som gruppen identifierar är bland annat pedagogiska ledare, facilitering och avsatt tid.

Referensgruppen upplever att frågeställningarna för självvärderingen inom det föreslagna arbetssättet behöver anpassas även till handledares situation och inte enbart till universitetsanställda lärare. De betonar vidare att det är viktigt med uthållighet när det gäller att implementera nya arbetssätt, eftersom förändring tar tid. Det behövs kontinuitet i den pedagogiska utvecklingen, både från UoL och inom kollegiala grupper.

Några citat:

"All hjälp behöver inte komma från UoL utan vi kan ta hjälp av varandra i kollegium."

"Att systematiskt arbeta för pedagogisk excellens är ett bra sätt att få studenter att även i framtiden söka sig till KI."

Referensgruppen beskriver också sammanfattningsvis följande behov för stärkt pedagogisk utveckling på KI:

Anpassning av UoL:s utbud

- Man önskar fler kortare högskolepedagogiska kurser,
- fler mer praktiskt inriktade kurser,
- OSCE-kurser,
- kurs/workshop om bedömningskriterier,
- möjlighet att beställa kompetensutveckling utifrån gruppens behov,
- kurser i pedagogik för administratörer,

- ökat IKT-stöd för pedagogiska verktyg,
- förtydligad webbsida med kontaktperson på varje sida/funktion.

Generellt för hela KI

- Vikten av mötesplatser och forum betonas: Pedagogiska forum behövs på alla nivåer, AKA-nätverk, samt fler "lågtröskelmötesplatser".
- Kravet inom pedagogisk kompetens behöver förtydligas och stärkas, samt följas upp under medarbetarsamtal.
- Den pedagogisk meriteringen behöver lyftas och stärkas.
- Uppföljning av handledares förutsättningar och utbildning behövs.
- Det behövs ett närmare samarbete mellan lärosäte och kliniker.
- Roller för pedagogisk utveckling behöver förtydligas både vad gäller ansvar och förutsättningar.

Synpunkter från möten med andra olika grupper

Vi har träffat många olika grupper. Några grupperingar är helt nya och andra har sedan länge ett tätt samarbete. Det som framkommer är dock samstämmigt: De vill utveckla det kollegiala samarbetet vidare. De ser också behov av att stärka pedagogikens roll i förhållande till forskningen, samt att pedagogiska roller måste få bra förutsättningar (tid och mandat) för att kunna bedriva sitt arbete.

Synpunkter och erfarenheter från UoL

Flera medarbetare på UoL efterlyser en tydligare gemensam vision som vi kan kommunicera både inåt och utåt. Det kan skapa ökad tydlighet gentemot verksamhetens målgrupper. Dessutom vill man arbeta tydligare med systematisk utvärdering och utveckling av den egna verksamheten.

Samarbeta närmare våra målgrupper

Det finns en önskan om att ännu bättre förstå lärares olika behov. Det tror medarbetare att vi kan göra genom till exempel genom att:

- Satsa på direkt, personlig kontakt med intressenter och programteam,
- delta i befintliga möten i stället för att skapa nya,
- etablera regelbundna utåtriktade möten på programnivå (till exempel workshops på programnivå),

- skapa kontaktpersonsgrupper för olika program,
- ge kontinuerligt stöd för utveckling och uppdatering av kursplaner,
- vara delaktig i design och revidering av utbildningsinnehåll

På liknande sätt finns förslag om att vi borde erbjuda någon form av *studievägledning* för lärare och handledare, samt att inrätta en "*lärarbarometer*" på lärosätet. UoL skulle även kunna arbeta ännu närmare både KIB och ITA för att bättre förstå lärares behov.

För att kunna arbeta närmare målgrupper föreslås:

- Ta reda på vilka behov som finns och hur de uppfylls,
- UoL omprioriterar resurser,
- utse minst en person med helhetsansvar för utåtriktad verksamhet,
- upprätthålla kontinuitet genom en arbetsgrupp som ansvarar för kontakt med målgrupperna,
- kartlägga vilken mötesstruktur det finns inom olika program,
- bättre kartlägga organisatoriska behov med hjälp av olika former av IT-lösningar.

Medarbetarna inom UoL identifierar också vissa risker det finns med att arbeta närmare våra målgrupper, till exempel:

- Skapar "öar" där vissa får bra service medan andra lämnas utanför,
- överväldigande efterfrågan om utåtriktad verksamhet blir för framgångsrik,
- utbrändhet/utmattning av att försöka göra för mycket,
- relationsbaserat snarare än systematiskt samarbete,
- risk för splittring: insatser blir isolerade eller inkonsekventa.

UoL:s kurser, workshoppar m.m.

Det har inom UoL också framkommit synpunkter kring att kursers flexibilitet skulle kunna öka. Detta till exempel genom att kurser erbjuds i delar, i separata workshops. Ett annat förslag är att erbjuda sommarkurser, eftersom många lärare anger att de har svårt att hitta tid att gå kurser.

Det finns önskemål om mer samarbete mellan olika områden inom UoL vilket upplevs kunna berika både medarbetare och verksamhet.

Kommunikation

Dessa förslag kring kommunikation har projektet kunnat samla från UoL:

- Vi bör tydligare vara en del i den "on-boarding" som finns för nya medarbetare,
- korta videos för att kommunicera våra aktiviteter och möjligheter till pedagogiskt stöd,
- upprätta en centraliserad UoL-mailbox med utsedd personal för att distribuera förfrågningar,
- utveckla en webbsida för frågor,
- kommunicera UoL:s tjänster till alla institutioner och program,
- göra aktiva kontakterbjudanden på webbsidor,
- skapa en PPT-presentation som presenterar UoL som man enkelt kan använda på kurser, möten med mera,
- toaletterummet skulle kunna användas för att sprida information på till exempel en affisch.

Relations- och community-byggnad via event m.m.

Det finns flera inom UoL som önskar arbeta mer med relationsbyggnad med mera:

- Organisera OpenLab-liknande lunchträffar,
- arrangera unconferences, hackathons och deltagarstyrda evenemang,
- planera årliga intressentmingel,
- bygga en CoP där vi bjuder in lärare på flera platser för mingel för att knyta kontakter och diskutera ett tema,
- ha en dag på UoL för att diskutera globala teman,
- hjälpa lärare att arbeta ännu mer med kritisk vän, eller auskultation. Kanske via en kontaktförmedling på UoL?

Internt samarbete på UoL

Avslutningsvis önskar många medarbetare inom UoL att det interna samarbetet på enheten utvecklas. Man vill därigenom att vi ska förstå varandras verksamheter bättre, dra nytta av varandra mer för målgruppens nytta, men även för att inte dubbelarbeta. Enheten behöver också diskutera mål, förväntningar och farhågor för att ha en större samsyn kring dessa.

Medarbetarna föreslår att vi utvecklar möjligheten att dela erfarenheter på olika sätt. Vi skulle kunna skapa någon form av process för att löpande dela vad vi gör med varandra. Några vägar till detta kan vara temabaserade grupper, studiebesök i varandras verksamheter eller personlig "speed dating". Vidare föreslås att vi oftare bjuder in andra att bidra till samtalet i olika sammanhang, samt arrangerar fler sociala aktiviteter.

Synpunkter och erfarenheter från andra lärosäten

När det gäller hur andra lärosäten arbetar med området som projektet innefattar, har vi utbytt erfarenheter och reflektioner med följande lärosäten: BTH, DU, FHS, GU, HH, HiG, HiS, HKR, JU, KAU, KMH, KTH, LNU, LU, LTU, MAU, MDU, Miun, SU och UMU. Vi har samlat representanter för de högskolepedagogiska utvecklingsenheterna i diskussioner och utbyten, både via synkrona möten och asynkront via Padlet.

Många lärosäten verkar brottas med samma sak som detta projekt syftar till: Att jobba nära lärares pedagogiska verksamhet. I samtalen har vi kunnat ana att utvecklingen just nu går nu mot allt mer specialdesignade rådgivningsinsatser som skapas i samråd med den som beställer insatsen. Här pratas om "empowerment" och "hjälp till självhjälp". Flera beskriver att de arbetar tillsammans med avdelningar och program för att analysera och fånga deras behov och att man även arbetar konkret med kursutveckling tillsammans med lärare. Någon menar att det är viktigt att hitta tillfällen, till exempel när ett nytt program startar, ett gammalt revideras osv.

Någon beskriver att de samskapar både kurser och resurser tillsammans med lärare. Flera lärosäten har delat upp kurser i mindre delar. Någon rekommenderar också att ta fram kurser tillsammans med ledningen bland annat för att förankra SUHF:s rekommendationer och stärka pedagogikens relevans.

På flera lärosäten är det också den högskolepedagogiska enheten som fördelar projektmedel för pedagogiska utvecklingsprojekt.

Många beskriver också att de genomför "lustfyllda aktiviteter" just för att skapa synlighet för området.

Flera enheter anlitar pedagogiska utvecklare på deltid. Eftersom de då också jobbar som "vanliga lärare", skapas där en naturlig koppling till

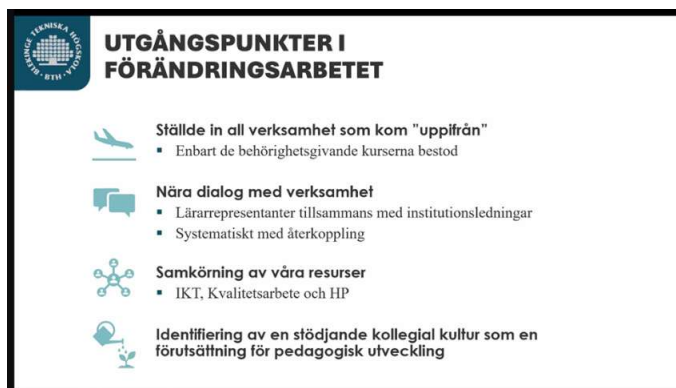
enhetens målgrupp. Flera rekommenderar också att knyta den högskolepedagogiska forskningen till enheten, samt att knyta studenter till enheten via amanuenser. Vidare beskriver de goda erfarenheter av någon form av pedagogisk samordnarroll i verksamheten.

Någon enhet arbetar med regelbunden avstämning mellan institutioner och enheten, och kopplar där det högskolepedagogiska utvecklingsarbetet till kvalitetsarbetet. På samma sätt betonas vikten av att pedagogisk utveckling diskuteras vid medarbetarsamtalen.

Något annat som betonas är att de ekonomiska systemen behöver stimulera till samarbete.

Enhetens placering i organisationen anses viktig för upplevd tillgänglighet. På samma sätt anses det också viktigt att enheten finns representerad i olika beslutande organ, samt att pedagogiska utvecklare ingår i andra viktiga arbetsgrupper.

BTH presenterade sitt arbete mot mer stöttning av kollegialt lärande. De menar att en sådan konvertering av det pedagogiska stödet tar ca fyra år. De styrde om hela sitt högskolepedagogiska arbete för fyra år sedan. Första året fick de mest tag i det missnöje som tidigare funnits. Andra året började de samarbeta med några grupper. Tredje året tillkom fler grupper. Under processen har mycket hänt både inom deras högskolepedagogiska enhet och i övriga verksamheten. Det är först år fyra som de upplever att de har "full rull" på arbetssättet. Nu genomför de saker som det verkligen finns behov av, vilket de upplever skapar en tydligare legitimitet i verksamheten.



Figur 5 – Utdrag från presentation – Pedher Johansson 2025-06-18.

Projektmedlemmarnas synpunkter & erfarenheter

Som projektgrupp har vi upplevt arbetet som inspirerande, meningsfullt och väldigt roligt. Vi har i gruppen haft "högt i tak" och utvecklat en känsla av psykologisk trygghet under arbetets gång, troligen eftersom vi löpande format projektet tillsammans.

Vi upplevde det först lite svårt att hitta intresserade pilotgrupper. Det gjorde att den processen tog lite tid. Ledningen på UoL har löpande funnits med som både bollplank och länk för projektet. Detta har varit avgörande för projektets genomförande. Kontaktpersoner och pedagogiska samordnare av olika slag ute i verksamheten har också varit avgörande för projektets framgång.

Framgångsfaktorer

På grund av projektets inriktning på bland annat akademiskt lärarskap har det fallit sig naturligt/nödvändigt att vi under projektet har arbetat samskapande. Bland annat genom att vi *alltid varit flera* som deltagit i de aktiviteter som genomförts. Detta har gjort att vi kunnat utnyttja den mångfald av perspektiv, erfarenheter och expertis som finns i projektgruppen och inom UoL. Det har på liknande sätt varit mycket värdefullt att *alla områden på UoL varit inkluderade* i projektgruppen. Förutom att vi har lärt mer om lärares behov och KI:s och regionens olika verksamheter, har vi också lärt om varandras kompetens och områden inom UoL. Vi har kunnat sammanföra och använda detta på ett ovärderligt sätt för att utforska våra intressenters behov och stödja deras pedagogiska utveckling tillsammans med dem.

Det har också varit avgörande för projektet att vi haft en sammanhållande projektledare som haft stor del av sin tid vikt för projektet.

Några citat från projektgruppen:

"KI, vi hjälper inte varandra tillräckligt"

"...framför allt att man får så mycket ny input också från verksamheten, för dem man egentligen till för."

"Detta har varit samskapande på riktigt"

"men projektet behöver minst ett år till"

Sammanfattning av synpunkter och erfarenheter

- Kopplingen mellan kvalitetsarbete och pedagogisk utveckling behöver stärkas på KI.
- Verksamheterna har behov av kontextuellt pedagogiskt stöd.
- Viss del av UoL:s befintliga utbud såsom t.ex. workshops, digitala så kallade toolkits är idag underutnyttjade.
- Pilotgrupper har uppskattat att få en föreslagen struktur för sitt arbetssätt som de sedan kan anpassa efter sina behov.
- Självvärdering och diskussion om akademiskt lärarskap har ökat förståelsen av begreppet.
- Tid är en bristvara. Via en struktur med tydliga ramar kan eventuellt tid frigöras och avsättas för pedagogiskt utvecklingsarbete.
- Pedagogikens roll på KI behöver stärkas i förhållande till forskningen.
- Det finns en otydlighet i roller. En roll för pedagogisk samordning på institutionerna skulle kunna underlätta detta, till exempel kallad "pedagogisk promotor".
- En del lärare och handledare har redan starka pedagogiska grupperingar, medan andra vill börja utbyta erfarenheter.
- Kollegialt lärande kan ofta stärkas i verksamheterna.

Projektets resultat utifrån givna mål

Långsiktigt mål

Enheten för Utbildning och lärande kan systematiskt knyta sina erbjudanden till uttryckta behov hos undervisande och handledande personal i olika verksamheter.

Detta mål har inte varit möjligt att fullt uppnå inom den korta projekttiden. Det har i stället blivit ett strävansmål: Projektet har skapat en grund och ett arbetssätt för att målet ska kunna nås på längre sikt.

Processer har påbörjats i samarbete med de många grupper vi mött och bollen har därmed "börjat rulla". Bland annat är Etienne Wenger, skaparen av "communities of practice", planerad att hålla en utvecklande workshop med avdelningen den 30/9. Här är det tänkt att UoL ska arbeta vidare utifrån grundtankarna i arbetssättet.

Om det beskrivna arbetssättet tillämpas framöver och möjligheter ges till återkoppling från verksamheterna såväl som inom UoL och justering av UoL:s arbetssätt baserat på resultat och lärdomar kommer förutsättningar ges för att målet ska nås på längre sikt. Se även förslag nedan.

Projektmål 1

En modell för behovsinventering, pedagogisk kollegial reflektion kring akademiskt lärarskap och cykliskt arbetssätt är utprovad tillsammans med minst en arbetsgrupp.

En modell och arbetssätt är framtagen. Arbetssättet är utprovat tillsammans med flera olika pilotgrupper. Grupperna har dock hittills bara hunnit med de första stegen i den cykliska processen, dvs. kartläggning, analys och planering. Genomförande, utvärdering och spridning kvarstår. Sedan kvarstår det även att fortsätta arbeta cykliskt med detta. Grupperna vill fortsätta arbetet, men känner också att de även fortsatt behöver stöd från UoL för att vara framgångsrika.

Projektmål 2

En referensgrupp är skapad och konsulterad angående modellen ovan. Referensgruppen är sammansatt av flera olika pedagogiska och ledande roller.

En heterogen referensgrupp med bred representation från KI:s verksamheter har inrättats. Den använts både för att tycka till om modellen/arbetssättet och för att se vilket behov av pedagogiskt stöd från UoL de upplever. Det har varit viktiga träffar både för dem och för projektet (se beskrivning ovan) och samskapandet med referensgruppen bör fortsätta efter projektets avslut.

Projektmål 3

En ny roll, t.ex. kallad "pedagogisk handledare" har utforskats. T.ex. utgå från en befintlig roll? Utforska lämpliga förkunskaper, ansvar mm.

Projektet har skapat förslag till riktlinjer för denna roll, se bilaga 6. Vi har valt att kalla rollen "pedagogisk promotor". Detta för att jämställa rollen med "IPL-promotor", ett begrepp och en roll som redan finns på KI. Vem som i dag i praktiken innehar rollen, ser väldigt olika ut inom olika delar på KI. Det skiljer idag också mycket i hur rollen är utformad. Projektet har visat att det är tydligt att det är av yttersta vikt att denna roll har såväl ansvar som befogenhet, resurser och stöd från ledningen för att kunna leda

pedagogiska förändrings- och utvecklingsinitiativ med framgång. Här har UoL en viktig roll som stödfunktion och bollplank för dessa personer.

Projektmål 4

Organisatoriska utvecklingsbehov har identifierats, dvs. där området akademiskt lärarskap skulle kunna stärkas (t.ex. vid meritering, medarbetarsamtal, återrapportering, mötesstrukturer m.m.).

Projektet har identifierat följande områden på organisatorisk nivå där UoL:s pedagogiska kompetens skulle kunna användas i högre utsträckning för att stärka det akademiska lärarskapet:

Pedagogisk meritering

Projektet har noterat att den pedagogiska meriteringsmodellen på KI för närvarande är under omarbetning och är förhållandevis okänd för KI:s lärare. Arbetet med utveckling av den pedagogiska meriteringsmodellen sker i ett eget projekt men det finns många beröringspunkter till PULS-projektet. Det har även till viss del varit samma personer involverade i båda projekten. PULS har därför använt den nya modellen för meritering när vi skapat verktyg för självvärdering. Vi använde detta för att skapa en förståelse hos den enskilde vad den pedagogiska meriteringen kan innebära i praktiken, men också för att den ska kunna fungera som underlag för kollegiala samtal.

Medarbetarsamtal

Strukturen för medarbetarsamtalen på KI generellt skulle kunna stärkas avseende medarbetarens pedagogiska utveckling. Här kan till exempel självvärdering av akademiskt lärarskap ingå som en obligatorisk förberedelse för de personalgrupper som är berörda. HR ska se över sina dokument för medarbetarsamtalet och har fått självvärderingen från projektet som ett underlag för detta arbete. Ett samarbete för att förtydliga området pedagogisk skicklighet har inletts.

Ledarskap för pedagogisk utveckling

Projektet har identifierat ett tydligt behov av ledarskapsutbildning på flera nivåer. Formella chefer på olika nivåer behöver ha pedagogisk förståelse och engagemang för utbildningsfrågor för att kunna stödja pedagogisk utveckling och skapa resurser för utbildning av hög kvalitet (Bolander

Laksov et al, 2014). Därför behöver ledarskapsutbildning i akademien ha ett tydligt fokus på det *pedagogiska* ledarskapet.

Formella chefer erbjuder ofta ledarskapsutbildning men det finns flera ledare inom akademien än formellt utsedda chefer. Dessa behöver också erbjudas ledarskapsutbildning. Många av ledarna i akademien har dessutom en komplicerad roll där de förutsätts leda kollegor i pedagogiska uppdrag utan formellt mandat. De har då visst ansvar men mindre befogenhet.

Det finns ett utbud av ledarskapskurser på KI. Bland annat anordnar uppdragsutbildningen och institutionen LIME kurser för chefer inom hälso- och sjukvården. Forskarutbildningen anordnar kurser för forskargruppshandledare och kursen Framtidens utbildningsledare (FUL) har givits tidigare på KI, men just nu är det oklart när och om den ges. Sammantaget finns ett stort behov av ledarskapskurser med ett tydligt fokus på kollegialitet och akademiskt pedagogiskt ledarskap och lärarskap.

Ett alternativt pedagogiskt stöd för pedagogiska ledare är att fortsätta utveckla formatet "PD/GUA-lounge" vars syfte är att skapa en mötesplats där pedagogiska ledare kan träffas och diskutera pedagogiska frågor, inklusive svåra och känsliga ämnen, och dela erfarenheter i en psykologiskt trygg miljö.

Avdelningsmöten

Det har under projektet framkommit behov av att pedagogik borde finnas med som en punkt på alla enhets- eller avdelningsmöten inom KI. Detta för att pedagogikens roll på lärosätet ska lyftas. Detta är ett område som skulle kunna utvecklas vidare, till exempel via samarbete mellan pedagogiska promotorer och UoL.

Återrapportering av utbildningsuppdraget

Aspekter av KI:s pedagogiska grundsyn (akademiskt lärarskap, psykologisk trygghet och studentcentrerat och aktivt lärande) behöver finnas med som en återkommande punkt i verksamheternas återrapportering av utbildningsuppdraget till Kommittén för utbildning, KU. Här skulle UoL kunna bidra med pedagogisk kompetens både vid formulering av frågor och i analys av resultat. Projektet har inlett samtal med ansvarig inom KU.

KI:s lärardag och utbildningskongress

KI:s lärardag och utbildningskongress är två tillfällen där det akademiska lärarskapet och övriga delar i den pedagogiska grundsynen skulle kunna lyftas tydligare, samt dess olika perspektiv. Årets lärardag, den 1:a oktober, planeras behandla lärares praktikgemenskaper, "communities of practice", på olika sätt. Bland annat är Etienne Wenger, skaparen av begreppet, inbjuden som huvudtalare. Representanter från pilotgrupperna är också inbjudna till en samtalspanel på ämnet.

Projektets förslag för framtiden

Sammanfattning

- Fortsätta med befintliga pilotgrupper och följa upp hur det går med dem.
- Fortsätta samarbetet med referensgruppen. Göra den till permanent referensgrupp för UoL:s verksamhet.

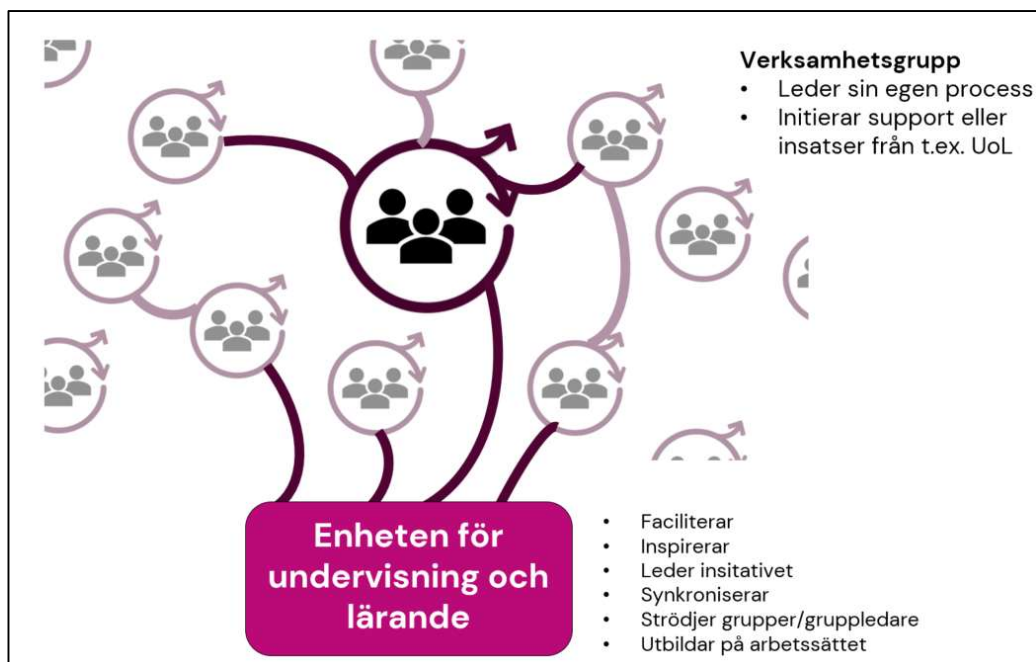
För att genomföra detta krävs:

- En arbetsgrupp på UoL som minst består av en person från respektive område
- En ledare
- Avsatt tid för arbetsgrupp och ledare
- Viss flexibilitet i övriga personers arbetsplaner, så att de kan engageras för grupper vid behov.

Föreslaget arbetssätt

Vi har påbörjat ett arbete som känts både viktigt och relevant för oss projektmedlemmar, för alla de grupper vi samarbetat med, samt även för ledningen för UoL. Vi föreslår därför att arbetssättet fortsätter att utvecklas och beskriver nedan vårt förslag. Vi tror att om arbetssättet skulle avslutas i och med denna slutrapport, skulle detta riskera att skapa negativa konsekvenser för den pedagogiska utvecklingen och de kontakter som upparbetats inom ramen för PULS-projektet.

Utifrån projektets resultat föreslår vi därför att UoL arbetar mer med att stödja befintliga grupperingar inom KI. Genom att *använda lärares egna möten* – träffa dem där de redan är, kan vi delta i deras konversationer och samskapa tillsammans med dem. Grupperna behöver ofta stöd i att analysera deras egna behov, samt planera den egna utvecklingen. Här behövs facilitering från UoL. Bilden nedan visar en översikt över UoL:s roll i en sådan process:



Figur 6 – Enheten UoL:s roll i relation till grupper i föreslaget arbetssätt

Enheten UoL har redan rika resurser i många olika former, samt en mycket bred och djup kompetens, men kan vinna på att använda dessa på nya sätt. Toolkits, filmer, men även kurser och workshoppar kan i större utsträckning än idag, erbjudas grupper vid behov. På det sättet tror vi att UoL kan arbeta både mer *ändamålsenligt* och mer *resurseffektivt*.

Insteg till befintliga grupperingar kan till exempel vara:

- Kvalitetsuppföljningen visar på behov av utveckling,
- Förändringar i program/kurs,
- Kontakter, relationer,
- Arbeta med pedagogisk grundsyn,
- Arbeta med pedagogisk meritering: "Hur blir vi excellenta?"
- Andra idéer och initiativ till utveckling

Då både ansvar för utbildningens kvalitet, och därmed ansvar på pedagogisk utveckling, ligger på verksamheterna, bör UoL avsätta resurser för att arbeta tillsammans med dem i denna kvalitetsutveckling. UoL kan finnas med i kvalitetsprocessen och identifiera behov och möjligheter. Genom att finnas med här, ges också en möjlighet att finnas med och stötta den kollegiala utvecklingsprocessen.

Vi föreslår vidare att pedagogisk utveckling kopplas både till medarbetarsamtal samt lönekriterier för pedagogisk personal. På detta sätt blir processen tydligt både individuell och kollegial. Vi föreslår att UoL fortsätter samarbetet med HR för att uppnå detta.

När utvecklingsbehov inom grupper identifieras kan insatser planeras utifrån gruppens behov och UoL:s möjligheter. På detta sätt gör UoL insatser utifrån verkliga uppkomna behov. Identifierade individuella behov kan, som tidigare, planeras in inom UoL:s ordinarie utbud.

Föreslagen förändring av användandet UoL:s utbud kan illustreras med bilden nedan, där det utökande kollegiala stödet illustreras i turkost:



Figur 7 – Föreslagen förändring av användandet av UoL:s utbud.

Faciliteringsteam

För att kunna implementera denna förändring föreslår vi att UoL skapar ett "faciliteringsteam" med minst en medarbetare från varje område, samt en sammanhållande och ansvarig person. Uppgiften för teamet blir att främst facilitera gruppens ledare, men ibland även grupperna, samt knyta samman uppkomna behov med utbud på UoL. Teamet kan också samordna utbyte mellan olika grupper, utifrån vilka behov som uppkommer. Vidare kan teamet arbeta med att sprida arbetssättet till fler grupper samt inkludera andra personer på UoL vid behov.

Teamet behöver arbeta mycket nära UoL:s ledning för att kunna prioritera insatser och resurser. Arbetssättet kan spridas via event som teamet arrangerar eller är del av. Vidare kan teamet utbilda grupper, gruppleadare

och ledare på högre nivåer, för att utöka förståelsen för arbetssättet. Teamet kan också arbeta vidare med förutsättningarna för pedagogisk utveckling på KI i samarbete med pedagogiska promotorer, HR och KU som beskrivits tidigare.

Ledning på KI

Föreslaget arbetssätt kräver både förankring, stöd och ledning. Därför behöver ledning på olika nivåer göras delaktig i processen och arbetssättet. Speciellt kan här nämnas KU, KFU och uppdragsgivare inom regionen.

Förslag på aktiviteter för spridning

Vi föreslår att sprida arbetssättet till exempel genom att presentera på olika konferenser, både interna och externa. Ett annat förslag är att skriva artiklar tillsammans med grupper eller ledare för grupper. Andra sätt är att fortsätta att nätverka både nationellt och internationellt kring arbetssättet, samt utbyta tankar och erfarenheter för att lära av varandra.

Utveckla resursen vidare

Vi föreslår vidare fortsatt utveckling av resursen på Canvas. Både delen för den individuella självvärderingen och den kollegiala delen. Självvärderingsinstrumentet skulle till exempel kunna valideras, materialet bör översättas till engelska, samt kompletteras med övriga delar från den pedagogiska grundsynen. Resursen kan dessutom kopplas tydligare till UoL:s övriga utbud för att visa hur olika digitala verktyg och pedagogiska förhållningssätt effektivt kan kombineras för att stödja undervisningen inom olika ämnesområden.

Fortsatt arbete med referensgruppen

För att fortsatt ha en nära dialog med centrala personer inom olika delar av lärosätet och i olika roller, rekommenderar vi att arbetet med referensgruppen förlängs.

Övriga förslag från projektet

Knyt forskning till arbetet

För att arbetet ska ge evidens till framtida arbetssätt behöver forskning knytas till arbetssättet: Vilka förändringar följer av arbetet? Blir det pedagogisk utveckling? Kvalitetsförbättring? Vi behöver här hitta sätt att förstå och "mäta" resultat och förändringar.

Breddad pedagogisk meritering

Idag finns förslag på en meriteringsmodell med ett steg för excellent lärare som ska ersätta den tidigare "pedagogiska akademien". Steget "excellent lärare" känns dock allt för långt bort för många, både lärare och handledare. Det går, som projektet visat, att arbeta och inspirera i linje med detta enda steg, men projektet visar också på behov av meritering på tidigare nivå. Detta har även föreslagits av projektgruppen för reviderad meriteringsmodell vid KI. Även ledare av pedagogisk utveckling behöver utbildning och meritering.

- Ett sätt skulle kunna vara att införa fler steg i vår meriteringsmodell.

Fortsatt utbyte med andra lärosäten

Projektet initierade ett nationellt samarbete kring hur högskolepedagogiska utvecklingsenheter kan arbeta nära verksamheterna. Många lärosäten var intresserade och samarbetet ser även ut att fortsätta nationellt. Detta samarbete har varit givande för projektet och vi tror även att det kan vara ett bra erfarenhetsutbyte för UoL fortsättningsvis.

Nå fler och andra grupper

Projektet har riktat sig till några valda pilotgrupper, som använt referensgruppen för breddning. Det finns dock många olika former av grupper som projektet inte nått. För framtiden bör breddning därför beaktas.

Önskade effekter på lång sikt

Vi föreslår att detta arbetssätt kan ha som långsiktigt syfte att:

- Pedagogisk kompetensutveckling tydliggörs på alla nivåer
- Pedagogisk grundsyn och modell för meritering blir mer känd över hela KI
- Delning sker på alla nivåer, vilket kan ge större medvetenhet om vad som pågår på olika enheter, men också ett utökat lärande med mer tips mellan varandra.
- Identiteten som lärare/handledare stärks och får även större erkännande
- Lärare och handledare vill utvecklas pedagogiskt
- UoL har också möjligheten att få mer insyn i verksamhetens olika behov.

Bör utredas vidare

Några saker projektet arbetat med har vi inte kunnat nå hela vägen med. Vi föreslår därför att följande områden fortsätter att utforskas:

Vilka effektmål kan man ha för denna typ av utveckling? Det är bra för all typ av utveckling att kunna se tydliga effekter, men kan dessa alltid "mätas"? Eller kan vi se effekter på andra sätt? Detta tror vi är viktigt att utforska vidare.

Hur får vi hela UoL att samarbeta ännu mer, speciellt mellan områden?

Det finns en önskan från många och man ser även stora möjligheter till nytta för både UoL och målgrupper.

Hur kan vi på UoL internt arbeta tydligare med en cyklisk kvalitetsutveckling? Vi har liksom många andra lätt att dra i gång saker och att analysera verksamhetens behov på olika sätt. Men hur sluter vi den cykeln så att detta även innebär verklig verksamhetsutveckling?

Pedagogik med på alla enhetsmöten? Det har under projektet framkommit behov av att pedagogik borde finnas med som en punkt på alla enhets- eller avdelningsmöten. Detta för att pedagogikens roll på KI ska lyftas. Hur man skulle kunna arbeta med denna fråga bör utredas vidare.

Utreda breddning av pedagogisk meritering vidare. Breddning av pedagogisk meritering har tagits upp som en möjlig utveckling ovan. Här finns självklart väldigt många olika typer av möjligheter som även bör utredas vidare.

Referenser

- Bolander Laksov, K., Kettis, Å., & Alexandersson, M. (2014). *Ledning för kvalitet i undervisning och lärande på grundnivå och avancerad nivå*. Stockholm: SUHF.
- Bolander Laksov, K., & Scheja, M. (2020). *Akademiskt lärarskap* (SULF:s Skriftserie XLII). Sveriges universitetslärare och forskare (SULF). <https://sulf.se/nyhet/akademiskt-lararskap/>
- Bolander Laksov, K., & Scheja, M. (2023). *Dimensioner av akademiskt lärarskap—Pedagogisk skicklighet är mer än undervisningsskicklighet* (2023:4; Rapporter om undervisning och lärande i högre utbildning). Centrum för universitetslärarutbildning, Stockholms universitet. <https://www.su.se/centrum-for-universitetslararutbildning/akademiskt-l%C3%A4rarskap/undervisning-och-karri%C3%A4r/%C3%A5tta-dimensioner-av-akademiskt-l%C3%A4rarskap-1.671490>
- Karolinska Institutet. (2024). *Anvisningar till anställningsordningen för lärare*. Dnr 1-721/2024.
- Karolinska Institutet. (2025a). *Bedömning av pedagogisk excellens*. Hämtad 2025-06-11. <https://medarbetare.ki.se/utbildningsstod/pedagogiska-akademin/bedomning-av-pedagogisk-excellens>
- Karolinska Institutet. (2025b). *Projekt "Kontextualisera pedagogisk utveckling" – Startlägesanalys 2024-10-14*. Dnr 1-680/2025.
- Universitetskanslersämbetet. (2020). *Vägledning för granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete*. Reg.nr 411-00156-20. <https://www.uka.se/download/18.16cf0f8c1849df4662215e/166910339>
- Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge University Press.

Bilagor

Bilaga 1 – Idélista vid projektets start

Återrapportering – Justera utformning?

Tydliggöra delar som har med pedagogisk utveckling att göra, så att det blir lättare för de som rapporterar.

"Studiecirklar" kring resurser (MOOCs mm)

Utveckla det pedagogiska nätverket

Fysiska träffar, använda det mer, koppla det till kurser

Hållbara broar: klinik & lärosäte

Analysverktyg

Blir det bättre? Ett verktyg som lätt och smidigt kan mäta och ge lärare svar: Ja eller nej.

Stolthet i lärarrollen

Jämför med forskarrollen. Stoltheten behöver lyftas.

Målcentrerat – Utgå från lärare

Utgå från de problem lärare har.

Chef/Lärrar-grupp? – Parallellt!

Reflekterande ledarskap: Chef, PD, GUA...

Måste få chans att mötas i egen grupp. Behöver göras mycket.

TRYGGHET är centralt inom gruppen.

Är det här vi måste börja?

Bryggor mellan olika discipliner – Seminarserier med helt andra universitet

Skapa möten program emellan. Tex "Storytelling".

Digitala resurser – Easy animation generator

Lätt att göra lärresurser med kvalitet

Hub som utgår från LÄRARENS behov

Implementera Akademiskt l. i ALLA led

Case-seminarier

Utgå från ett pedagogiskt "problem" och diskutera i grupp.

Strategi – Top of Mind

Vi, UoL, ska vara det naturliga valet. Det man självklart tänker på. (Jämför t.ex. diskmedel: Yes)

Samskapa m gruppering – nära oss

En gruppering med vi-känsla som fungerar som varandras resurser och stöd. Rekrytera på kongressen? Knytas i 3-månaders-perioder? "Kom-mitta".

Gå kurs som lärargrupp

Kurser → Kollegialt lärande

Se till att våra kurser används mer för kollegialt lärande. Tex Exa i egen lärargrupp.

Knyta några studenter till UoL

Kan vinnas en stor poäng att ha en fast grupp som arvoderas. Meritpoäng och cash.

Använda drivna lärare som "Ambassadörer"

Kan ta till vara på personer som är särskilt intresserade. Se till att fånga dem och ge 5% anknytning ett år osv. Text vara facilitatorer på GHPD. "Teachers helping teachers". Strategi behövs.

Sprida goda exempel

Sånt som UoL får höra om. Pedagogiska nätverket bra kanal. Trygghet viktigt för att våga dela med sig.

Handleda pedagogiska projekt

UoL-handledare som bollplank. Publicering, meritering, akademiskt lärarskap, vetenskaplig förankring.

Skapa tvär- institutionella och vetenskapliga forum

Inrätta pedagogiska promotorer

Där IPL är en del. Utgå från gruppen IPL-promotorer? UoL koordinerar och stöttar.

Jobba vidare med återrapporteringar → inst

Pröva på institution

För att ta reda på behov. Mycket dyker upp "när man ändå möts"...

Bilaga 2 – Förslag och reflektioner från Referensgrupp PULS

Om referensgruppen

Referensgruppen sattes samman hösten 2024 med mål att spegla stora delar av KI, både vad gäller olika typer av program och verksamheter, men även olika typer av roller. Vi har både frågat personer personligen och efterlyst medverkande via UoL:s nyhetsbrev. Efter att ha sammanställt en lista med intresserade personer, gick projektgruppen igenom denna för att få en bra fördelning över lärosätet. Då vissa delar av KI var överrepresenterade, valde vi att tacka nej till några medverkande. En person tackade nej inför möte 1. Gruppen kom slutligen att bestå av 32 personer, inkluderande samtliga institutioner och följande roller: Programdirektor (PD), Biträdande PD, Postdoc, Assisterande professor, Assisterande lektor, Lektor, Adjunkt, Programhandläggare, Studierektor, Språkkonsult, Samordnare, AKA, Forskare, Utbildningsledare, samt Enhetschef. En del personer innehade flera olika roller.

Gruppen har haft tre online-möten om en timme vardera. Dessutom har gruppen haft en teamsyta, men detta har inte utnyttjats så mycket. Datum och tid för möten sattes ca tre månader i förväg. Inför varje träff har alla deltagare fått mail med material för inläsning och synpunkter. Vid träffarna har sedan materialet diskuterats i mindre grupper. Efter träffarna har deltagande fått en sammanställning för granskning.

Förslag från gruppen

Utbud på Enheten för undervisning och lärande

Fler kortare högskolepedagogiska kurser

Många uttrycker att det är svårt att få ihop sitt schema med att gå de högskolepedagogiska kurserna. En större flexibilitet efterfrågas därför. Skulle till exempel GHPD och andra kurser kunna ges i delar? Förslag: Stepping stones som INTE är riktade till handledare? Kan vi göra liknande med andra kurser? Viktigt med tydlighet med vad de ger för meritering/motsvarar för veckors högskolepedagogik då detta spelar roll för dem som siktar på docentur/lektorat.

Fler mer praktiskt inriktade kurser

Kurser där man får öva på riktiga situationer, till exempel ge återkoppling, hålla bedömningssamtal, svåra samtal, VFU-planering, handlednings-situationer osv. Att kurserna inte bara är teori, utan att det finns tid att öva praktiskt eller planera något och få återkoppling på sin plan.

OSCE-kurser

Många behöver delta vid OSCE-bedömningar och inte alla har fått träning i att objektivt bedöma och skatta prestationer, tolka kriterier mm.

Kurs/workshop om bedömningskriterier

Det kan behövas en kurs eller en workshop för att formulera bedömningskriterier så att de blir tydliga.

Beställa kompetensutveckling inifrån grupper

Avdelningar, enheter och/eller kollegier ska kunna "beställa" från UoL. Det kan vara workshoppar och/eller kurser. Exempel på områden:

- Bedömning & återkoppling, lärandemål, och specifika pedagogiska metoder som UDL och TBL, heterogena studentgrupper och diversitet, m.m.

Man ser även att vissa kurser som UoL ger blir för generella. Om man skulle ge riktade kurser skulle de kunna bli mer anpassade efter gruppens egna behov. Förhoppningsvis blir det även ett kollegialt tryck och fler som går kursen då. Detta skapar också förutsättning för fler kollegiala diskussioner.

Kurser i pedagogik för administratörer

Det finns idag många administratörer som gör en hel del pedagogiskt arbete. Kan dessa personer få gå våra högskolepedagogiska kurser?

Skapa AKA-nätverk

Viktigt med bra avtal för "AKOR", inrätta "AKA"-nätverk i nära samarbete med lärosätet. Liknande nätverk som nu finns kring IPL promotorer.

Pedagogiska forum behövs på alla nivåer

Behövs mellan lärare inom KI och mellan handledare/pedagoger ute i klinik samt mellan KI och klinik. Behövs inom respektive

verksamheter/organisationer samt mellan verksamheter/organisationer. Specifikt *forum för utveckling och bedömning av examinationer* behövs, till exempel med en obligatorisk träff per termin för alla de som arbetar med utveckling av examinationer. Kanske även för de som har just myndighetsuppdraget att vara *examinator*.

Ledningsnivå

Tydliggöra pedagogiska kompetenskrav

Tydliggöra de **pedagogiska kompetenskrav** som finns på olika roller, samt vid anställning, både på lärosätet och kliniska anställningar. Tydliggöra att det är SUHF:s rekommendationer vi utgår ifrån, så utbildningen behöver inte komma från UoL. *Följa upp* att dessa efterlevs. Eventuellt även höja kraven? Även ställa krav på uttalad pedagogisk grundsyn samt provföreläsning/workshop vid anställning. *Kontinuerlig kompetensutveckling* behövs också för att hålla sig aktuell. Även ställa krav på detta? Kompetensutveckling behöver planeras och förläggas på *arbetstid*.

Pedagogisk meritering behöver lyftas

Många tänker på sin egen karriär. Här kan det vara bra om en jämnare balans skapas mellan forskning och undervisning. Via en tydligare meriteringsprocess ökar även incitamenten att undervisa. Detta berör även tjänstebeskrivningar, kompetensbeskrivningar samt kravbeskrivningar. Viktigt även att utvecklingen inte stannar av vid docentur, utan att kravet är *kontinuerlig utveckling* i sin roll. Den pedagogiska meriteringen bör också vända sig till de som har svårt att nå docentur/lektorat, och istället kan göra en pedagogisk "karriär".

Uppföljning av pedagogisk utveckling på medarbetarsamtal.

Bör även ge löneutveckling. Reviderade lönekriterier? Exempel finns på klinisk kemi.

Uppföljning av handledares förutsättningar och utbildning.

Krav finns att handledare ska få möjlighet både till planering av sitt uppdrag och att gå högskolepedagogiska kurser. Men samtidigt är det mycket som konkurrerar på kliniker. Hur följs handledares utbildning och förutsättningar upp idag? Hur följs kvalitén på handledningen upp?

Tid, pengar och tydliga roller

Det finns ett behov av *tid, pengar, och tydliga roller* för att driva utvecklingen. Högre ledning behöver tydligt visa att pedagogiska frågor och projekt är viktiga. Vi behöver avsätta tid, både för lärare och för handledare, men även formalisera roller för pedagogisk utveckling. Viktigt med personer som är uttalat *pedagogiskt ansvariga*. Viktigt att chefer känner pedagogiskt utvecklingsansvar, då det ofta är de som har mandat.

Pedagogisk kontaktperson

Särskild *pedagogisk kontaktperson* i varje utbildningsnämnd & programnämnd. Personkontinuitet och kontextförståelse hos den pedagogiska resursen mkt viktigt. Inom Karolinska sjukhusets utbildningsorganisation finns sådana resurser som riktas mot verksamheternas behov. Ett exempel på en sådan roll är även en s.k. "pedagogisk promotor", vilken kan hålla i gång pedagogiska diskussioner och möten.

Fler lågtröskelmötesplatser

Det behövs fler lågtröskelmötesplatser, typ Bites of Learning, eventuellt skapade även lokalt.

Övrigt

IKT stöd för pedagogiska verktyg

IKT stöd för bland annat Canvas och Inspira har i alltjämt större utsträckning omfördelats från UoL till avdelningarna utan att dom ansvariga administratörerna som tar på sig roller som Canvas/Inspira champions får utökad behörighet till verktygen eller den kompetensutveckling som krävs för att möta behovet på sin avdelning. Är trenden av omfördelning resurseffektiv och hur kvalitetssäkrar vi stödet?

Närmare samarbete mellan lärosäte och kliniker

Närmare samarbete mellan lärosäte och kliniker kring pedagogiska frågor, inklusive fler öppna reflektionsstunder och föreläsningar. Koppling mellan AKA och kurser är ofta för dålig. Lösning: AKA -> *Pedagogisk ledare?* Utredning pågår om nytt namn, PKL, för att tydliggöra det pedagogiska ansvaret, samt för att stärka kopplingen lärosäte och klinik ovan. Uppdragsbeskrivningar är på gång.

För få lärare på campus som kan hantera kliniska delarna och lära ut dem

Ute i klinik finns för få specialist-sjuksköterskor som kan handleda dessa studenter. Dessa kompetenser behöver värdesättas högre både inom KI och inom regionen.

Behov av forum

Behov av pedagogiska forum för att dela med sig av och ta del av varandras erfarenheter.

Webbsidan – Veta vem man ska fråga

Behov av att *veta vem man ska fråga* för rätt typ av hjälp. Kanske knapp/länk längst ner på respektive funktions sida vem man kan kontakta för hjälp. Tydligare instruktioner om vem som är ansvarig för vad och hur man hittar dem.

Är målen för excellent lärare för höga?

Ligger dess mål kanske för långt ifrån många lärares/handledares vardag, så att de känns ouppnåeliga?

Gruppens reflektioner kring PULS arbetsmodell

Gruppen har fått en introduktion till denna sida och detta arbetssätt:

Guide till pedagogisk utveckling PULS, <https://ki.in-structure.com/courses/28379>.

Hur kan arbetssättet stödja vår pedagogiska utveckling?

Bra med en struktur som ger ett *enklare sätt att arbeta systematiskt med den pedagogiska kvalitetsutvecklingen*. Det blir tydligare att definiera vad behovet är och definiera vad som fattas för att lättare kunna ta hjälp av UoL. All hjälp behöver inte komma från UoL utan vi kan ta hjälp av varandra i kollegium.

Bra att arbetssättet är *kopplat till KI:s pedagogiska grundsyn och meriteringsmodell*. Det ger en tyngd åt modellen. Genom dagens stora konkurrens mellan lärosäten måste KI lyfta blicken och fundera på varför presumtiva studenter ska söka sig till just KI? Att KI lever på gamla lagrar är välkänt (är fortfarande ett tungt varumärke!). Att *systematiskt arbeta för pedagogisk excellens* är ett bra sätt att få studenter att även i framtiden söka sig till KI.

Materialet är *lättillgängligt* och grupper kan jobba med materialet oberoende någon annan. Man kan jobba *självständigt* som enskild individ med materialet, behöver inte vara en grupp/flera. Det är också ett *omfattande* material, det finns mycket att använda för de som är intresserade.

Bra att *jobba utifrån gruppen*. Det viktigt att ha en överblick över var vi står idag. Om vi tror att vi står som enskilda öar kan det vara svårare att driva frågorna. Samtidigt kan det ju också, i gruppdiskussioner, visa sig att man faktiskt får *omvärdera* saker om de inte stämmer.

Bra att *möta andra personer med erfarenhet*. Lär mig mycket av att höra andras resonemang. Gruppen kan också fungera som on-boarding vid nyanställning av lärare.

Genom att jobba i grupper får vi också automatiskt *bollplank* för olika pedagogiska idéer och/eller utmaningar. Det *kollegiala stödet legitimeras* via modellen.

Kritiska aspekter med arbetssättet

Ansvarig person behöver utses som bereder och för arbetet vidare kring pedagogiska utvecklingsfrågor. Någon i gruppen som ser till att det blir en syntes och uppföljning- vem ser till att det blir action, vem gör vad? Grupper klarar mycket tillsammans om det finns en struktur.

Tid är essentiellt. Ledningen behöver avsätta tid för den individuella självvärderingen, det kollegiala samtalet men troligen även för en samordnande roll. Resursallokering behövs för pedagogisk utveckling. Det bör inte stå i motsats till resurser för forskning.

Stöd från UoL behövs. Det vore det bra med en UoL-person som stöd till gruppen. Exempel på situationer: Hur kommer vi vidare? Vad innebär dessa frågor? Hur kan vi använda det här i vår verksamhet? (Dvs. något man kommit fram till i gruppen.)

Vilka incitament finns och behövs? Incitament i verksamheten att utveckla gruppen. Om intresset endast finns inom gruppen, blir det en utmaning att få och ta tiden till utvecklingsarbete. Vilka andra incitament behövs för att få med hela gruppen? Viktigt att chef/ledare har *mandat* att vara *drivande* in förändring/implementering. Att använda reflektioner från självvärderingen i *medarbetarsamtalet* kan vara ett sätt.

Komplettera processen/arbetssättet med att arbeta med att *sprida ett "akademiskt/pedagogiskt klimat"* som inspirerar kollegiet att vilja utveckla den pedagogiska kompetensen.

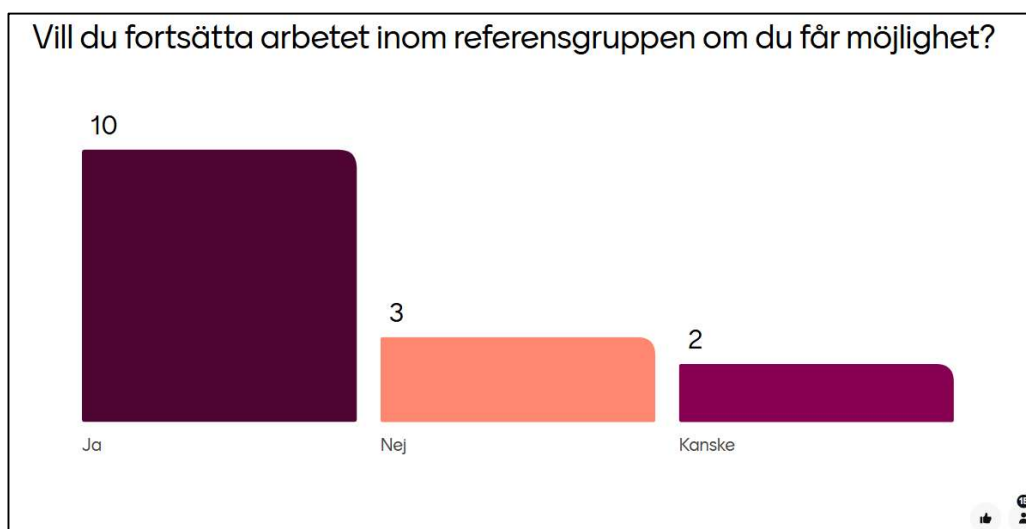
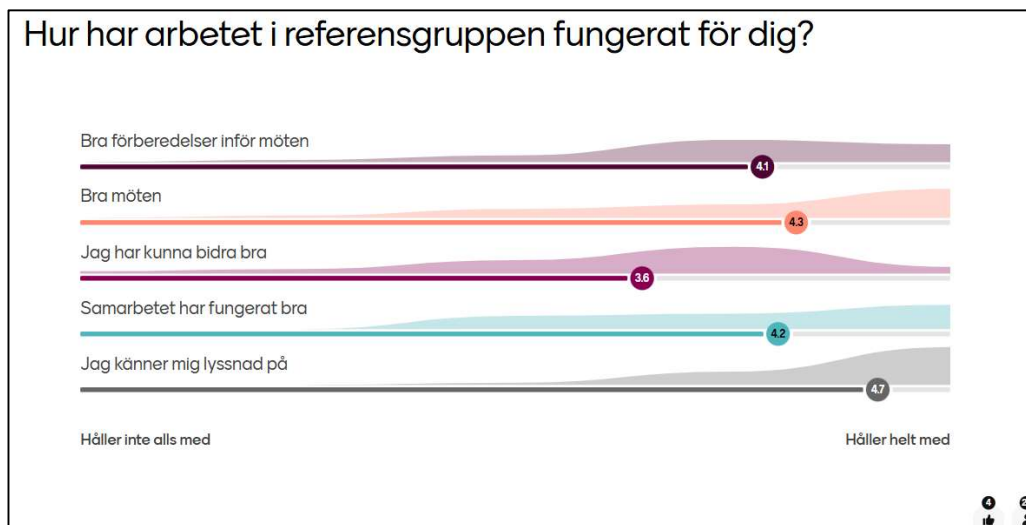
Anpassa frågorna till handledare. Självvärderingen är idag mycket inriktad på klassrumsundervisning. Frågorna bör anpassas till den kliniska handledarens situation.

Samordning med ledningens riktlinjer och planer behövs. Det kan finnas en risk med parallella spår om gruppen planerar en viss utveckling och ledningen pekar ut en annan. Därför behövs samordning.

Det är viktigt med *uthållighet* när det gäller att implementera själva förändringen. Sådan förändring tar tid. Det behövs kontinuitet i den pedagogiska utvecklingen både från UoL och inom grupper.

Utvärdering av referensgruppsarbetet

Efter tre träffar avslutades arbetet i grupper, i alla fall tills vidare. En Mentimeter skickades ut till samtliga deltagare. Här nedan visas svaren från den. 14 av 32 deltagande har svarat:



Kommentarer...

11 responses

Förslag och tankar: -Pedagogisk meritportfölj i digital form -Forskning är svårt för oss som inte har forskarutbildning från början. Kliniker+akademiskt lärarskap+forskare?

-

Jag är gärna med i en likande referensgrupp för administratörer.

Smågrupperna borde ha bytts mellan alla tillfällen. Kanske även haft en bakgrundscheck på dem som var med. Vissa tycker mycket utan att ha förståelse för de professionsutbildningar som det handlar om

Finns det planer på ett liknande forum för UoLs andra "kunder", administratörerna, som ju har andra behov? Jag tror att det skulle vara nyttigt och uppskattat för båda parter.

Vill gärna vara med och följa utvecklingen och även kunna bidra i projektet.

Som administratör/enhetschef hade jag ett annat perspektiv än dom andra deltagarna. Det var bra men innebar att jag inte kunde bidra till diskussionerna i stor utsträckning.

.

Skulle velat ha deltagit och bidragit mer, men tyvärr uppstår krockar och tiden finns inte.

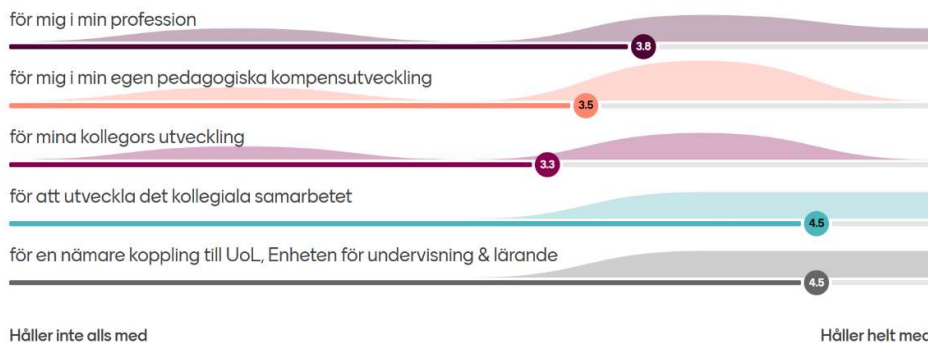
Det är fortfarande lite oklart för mig vad arbetet rent konkret kan resultera i med tanke på att vi är representanter från så otroligt många olika verksamheter med lika många individuella behov.

Jag har tyvärr inte utrymme att fortsätta. Var egentligen väntat men blivit uppenbart då nästa alla möten krockat med annat jag måste prioritera.



Bilaga 3 – Enkät Pilotgrupp A

Arbetet inom projektet har varit värdefullt...



Sammanfatta samarbetet med UoL med tre ord

utvecklande stöd
givande
ögonöppnare
pedagogik utveckling

Vad ser du att gruppen/kollegiet fått med sig av arbetet?

Vi, eller åtminstone jag, har fått ökad medvetenhet om hur man kan samarbeta som lärarkollegor.

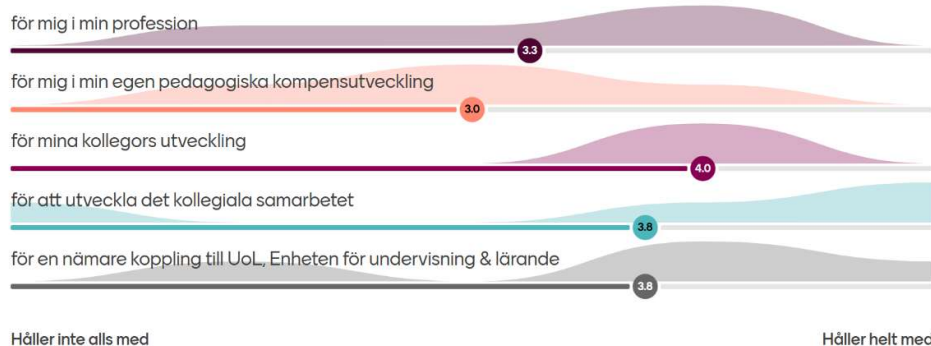
Öppnat upp och gett tid för att diskutera kring våra pedagogiska utmaningar, men även fört oss närmare som grupp

Öppnat upp och gett tid för att diskutera kring våra pedagogiska utmaningar, men även fört oss närmare som grupp

Mer insyn i kollegorna syn på sitt arbete.

Bilaga 4 – Enkät Pilotgrupp B

Arbetet inom projektet har varit värdefullt...



Sammanfatta samarbetet med UoL med tre ord

alla får komma till tals
 pedagogiskt tydligt
 intressant strukturerat
 givande trevligt nya perspektiv
 lärorikt

Vad ser du att gruppen/kollegiet fått med sig av arbetet?

Ett bra sätt att hitta ett forum och en struktur för det kollegiala samarbetet. Jag tror vi har mycket att lära av varandra.

En struktur för att jobba tillsammans och ta del av olika ideer.

Ideer, förståelse för varandra.

Samma fråga igen :)

Hur vi gemensamt kan komma fram till vilka områden vi vill arbeta med och vilka lösningar som sen vi kan ta med oss till våra arbetsplatser.

Hur vi bör tolka bedömningskriterierna.

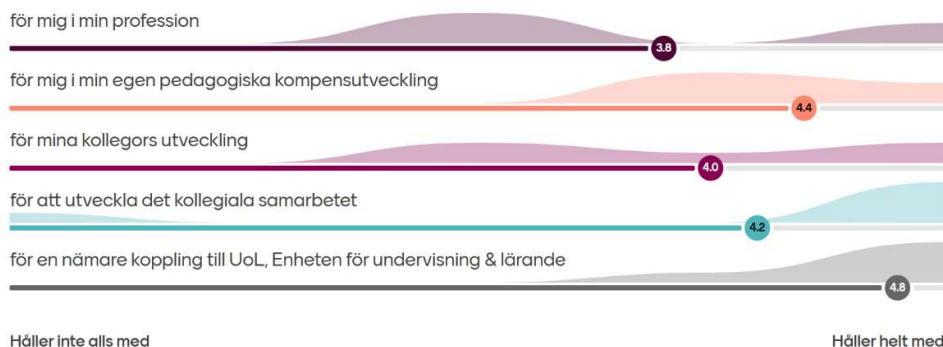
vidareutveckla andra problemområden

Att arbeta i ett samarbetsforum

Att vi har olika styrkor och svagheter som person men kan förstärka oss som person genom ett kollegialt samarbete

Bilaga 5 – Enkät Pilotgrupp C

Arbetet inom projektet har varit värdefullt...



Sammanfatta samarbetet med UoL med tre ord

gemensam padlet bra
medvetandegörande
nyttänk
proffsigt
inspirerande
lärorikt
givande
utvecklande
hands on
tillgängligt
trevligt
kort om tid vid möten
tillmötesgående

Vad ser du att gruppen/kollegiet fått med sig av arbetet?

Tydliggörande av den pedagogiska kompetensen i gruppen samt tydliggörande av KIs pedagogiska kompetenssteg.

Tydliggörande av pedagogisk kompetens i gruppen.

Flera områden arbetar vi inom gruppen redan med på ett eller annat sätt, vi är bra på att dela med oss. Arbetet i PULS har gett oss "bevis" på att vi gör många bra saker, som vi ska fortsätta med.

Att ha en pågående diskussion om akademiskt lärarskap, det för samman gruppen.

Att vi kan utöka vårt interna samarbete

Bilaga 6 – Rekommendationer för pedagogisk promotor

Här nedan följer projektets rekommendationer för rollen:

Projektet rekommenderar att varje institution har minst en pedagogisk promotor. För större program som har lärare från många olika institutioner bör även programmet ha en pedagogisk promotor.

Pedagogisk promotor för en institution utses av och finansieras främst av institutionen själv. Viss delfinansiering från UoL skulle dock kunna vara fördelaktigt, eftersom det kan ge visst inflytande, samordning och delaktighet kring rollen. Det är viktigt att tillräckligt med tid avsätts för rollen. Detta blir avgörande för hela institutionen/programmet.

Pedagogisk promotor har i uppgift att samordna och inspirera till pedagogisk utveckling på institutionen, samt att vara kontaktperson för institutionens lärare, handledare och ledare i högskolepedagogiska frågor.

Pedagogisk promotor är institutionens kontaktperson gentemot lärosätets funktioner för högskolepedagogisk verksamhet, UoL. Hen har till uppdrag att identifiera de pedagogiska utvecklingsbehov som institutionen har, samt att bevaka att dessa utvecklingsbehov beaktas i planer och återslagrapportering. Promotorn bör, med stöd av UoL, följa kunskapsutveckling och forskning inom det högskolepedagogiska området.

Pedagogisk promotor är en stödfunktion till institutionens ledning, samt representerar institutionen i lärosätesövergripande forum inom sakområdet högskolepedagogisk utveckling.

Pedagogisk promotor bör vara ordinarie ledamot i de pedagogiska forum och utbildningsråd som finns på institutionen, till exempel utbildningsnämnd och/eller programnämnd. I uppdraget ingår också att löpande samverka med andra pedagogiska promotorer.

Ett "pedagogiskt råd för UoL" bör inrättas där samtliga pedagogiska promotorer ingår.