

Excellent Teaching Practitioner vid LTH

Hur fungerar det och hur blir man det?

Torgny Roxå, CEE, LTH

Abstract—Excellent Teaching Practitioner (ETP) är en kompetensgrad som anställda lärare vid LTH kan ansöka om och erhålla efter en fastställd bedömningsprocess. ETP är på många sätt en spegling av en docentur. Om man redan är anställd och utmärker sig som en särskilt skicklig lärare i dess vidare bemärkelse så kan man erhålla ETP. Därmed erhåller man förutom titel och diplom samma löneökning som man får när man blir docent. Vidare får den institution där man har en tillsvidareanställning och är verksam till minst 50% en extra tilldelning, som också är likvärdig med den för en docent. Denna text presenterar ETP-systemet: hur man söker, hur bedömningen går till, och vilket stöd man kan få om man avser att söka. Vidare diskuterar texten frågan om systemet verkligen uppmuntrar goda lärare och utveckling av undervisningen vid LTH.

Index Terms—ETP, Pedagogiska akademien, pedagogisk meritering

I. INTRODUKTION

LTH undervisar bättre idag än för 20 år sedan (figur 2), i alla fall om man frågar studenterna. De rapporterar bättre feedback, mer entusiasm för undervisningen, tydligare mål, en examination som styr mer mot förståelse samt större intresse för hur studenterna tacklar svåra saker i sina kurser. LTH är idag mätbart bättre på undervisning idag än för 20 år sedan.

Alla anställda har hjälpts åt att förbättra LTH, men det är lärarna som designar kurser, genomför undervisning och examinerar studenter. Allt detta har blivit bättre. Varför har lärarna då gjort detta? Först och främst därför att mängder av dem tycker att undervisning är viktigt. Men det har också skett därför att lärarna har sporrat varandra (Warfvinge, Roxå & Löfgreen, 2018). Universitetslärare diskuterar problem och idéer med kollegor, oftast i privata samtal och särskilt med kollegor man litar på (Roxå & Mårtensson, 2009). Dessa lokala samtal inspirerar ofta till att utveckla undervisningen. Men samtalen är inte jämnt spridda över organisationen – på vissa avdelningar sporrar lärarna sina kollegor mer än på andra (Roxå & Mårtensson, 2015).

Gör då lärare ett bättre arbete med undervisningen trots eller tack vare organisationen, dvs. fakulteten? Om man tänker på forskningen, den andra huvuduppgiften vid LTH, så finns avsevärda belöningsystem för att få fram nya idéer och stimulera till hårt arbete. Det finns en fyra år lång forskarutbildning och många möjliga karriärsteg att sträva efter. Det finns forskningsmedel att söka, nätverk att bjudas in till, konferenser att resa till och en möjlighet att en dag bygga upp en egen forskargrupp. Även om forskning förutsätter hårt arbetande och intresserade människor, så finns också alla

dessa möjliga belöningar att se fram emot. Detta gör LTH till en stark forskningsmiljö, Champions-League-klass om man talar i fotbollstermer. Bland de 100 bästa i världen säger de flesta rankingsystem. Intresset och engagemanget finns ofta där för undervisning också, men organisationens stöd och belöningar är knappast ens jämförbara.

Därför introducerade LTH år 2001 ETP, en möjlighet för LTH:s lärare att erhålla titeln *Excellent Teaching Practitioner*¹ (Olsson & Roxå, 2013). Detta skedde tack vare ett önskemål från dåvarande dekan Thomas Johannesson om att organisationen skulle utveckla ett sätt att visa uppskattning för de lärare som ansträngde sig lite extra. Den här texten, som skrivs 20 år efter introduktionen av ETP, diskuterar en del av de erfarenheter som gjorts under dessa två decennier.

II. HUR FUNGERAR ETP?

A. När kan man söka ETP?

Den som söker ETP skall ha erfarenhet av att inte bara av att ha undervisat studenter i några år utan även av att ha utvecklat undervisning, kurser eller på annat sätt influerat studenters lärande till det bättre. Det är dessa erfarenheter som står i centrum när den sökande kritiskt reflekterar över förbättringar i sin ansökan om ETP.

För en lärare som önskar meritera sig för ETP är det absolut viktigast att skaffa sig erfarenhet av undervisning och av att utveckla undervisningen. Det är också viktigt att träna sig i att reflektera över hur studenternas lärande relaterar till den egna undervisningen. Lär de sig det som de ska lära sig? Kan de förstå ämnet ännu bättre? Kan de arbeta mer effektivt? Sådan reflektion tränas bäst i samtal med kollegor, dvs. om samtalen är fokuserade. Men, den kan också tränas på pedagogiska kurser, eller genom egna studier. Det är också bra att dokumentera egna erfarenheter och dela dessa på konferenser eller seminarier.

Ansökningar (skrivna på svenska eller engelska) skall senast 31 januari sändas till etp@lth.lu.se för att bli behandlade i den årliga bedömningscykeln².

B. Vem kan söka ETP

Alla lärare vid LTH (inte doktorander) kan ansöka om att få sina pedagogiska meriter bedömda för att erhålla kompetensgraden ETP. Med ETP följer en omedelbar löneökning motsvarande den som en docent får (LTH STYR 2022/49)³. Den institution där läraren verksam till minst 50% får dessutom en ökad tilldelning (150 tkr), en lika stor summa som när någon blir docent. Denna tilldelning belastar LTH:s budget, dvs. alla de andra institutionerna.

Den lärare som söker ETP ska i sin ansökan redovisa hur

han eller hon över tid, medvetet och systematiskt, strävat efter att utveckla studenternas lärande i det egna ämnet, samt hur man har verkat för att göra erfarenheterna av sitt eget pedagogiska arbete tillgängliga för kollegor och/eller andra. Den lärare som söker ska vidare kunna problematisera och reflektera kring sina pedagogiska handlingar med hjälp av relevant litteratur och andra källor, samt kunna redovisa hur han eller hon utvecklat sitt tänkande och sin praktik.

C. Hur ansöker man

Lärare som vill söka ETP ska skicka in en pedagogisk portfölj, ett CV med ett särskild avsnitt för pedagogisk verksamhet samt ett intyg om man på ett kritiskt sätt diskuterat portföljen med två kritiska vänner.

CV:t skall särskilt tydliggöra den sökandes pedagogiska verksamhet och erfarenhet, samt pedagogisk utbildning och andra relevanta meriter.

Även om portföljen är det viktigaste underlaget för bedömning så ska man komma ihåg att undervisningserfarenheten är oundgänglig. Portföljen och den intervju som kompletterar portföljen ska illustrera hur läraren kritiskt reflekterar över studenternas lärande i relation till den egna undervisningen. Utan praktisk erfarenhet av undervisning är sådan reflektion omöjlig.

I portföljen ska den sökande föra fram sina viktigaste erfarenheter av att utveckla den egna undervisningen. Det kan tex. röra sig om enskilda moment, kursledning, programledning eller handledning. Detta sker genom att beskriva konkreta exempel som visar hur läraren ser på sambandet mellan sin undervisning och studenternas lärande. För att göra detta tydligt uppmanas den sökande att använda sig av teori eller modeller som den sökande anser vara relevanta. Dessutom ska portföljen innehålla ett avsnitt där den sökande beskriver vad som kan kallas den egna pedagogiska filosofin, d.v.s. där den sökande reflekterar över de exempel som beskrivits på ett mer generellt plan.

Ontervjun är ett viktigt komplement till portföljen. Här ges den sökande tillfälle att utveckla eller fördjupa olika teman i portföljen.

I intyget om att ha haft samtal med två kritiska vänner ska det framgå vilka dessa kritiska vänner är och att de har ETP. Samtalet ska handla om ett utkast av portföljen och inriktas mot att förbättra denna och det ska även framgå hur samtalet har influerat den färdiga portföljen. Den sökande väljer själv sina kritiska vänner men det rekommenderas att en kommer från det egna ämnesområdet och den andra från ett annat.

Slutligen ska den sökandes prefekt skicka in ett yttrande. Prefekten får på detta sätt möjlighet att uttala sig om hur den sökande fungerar i sin roll som lärare och framför allt att han eller hon inte har brister i sin relation med studenter eller kollegor. Den sökande meddelar prefekten att hon eller han avser att ansöka om ETP och behöver ett yttrande.

D. Bedömningsprocessen

Portfölj och intervju bedöms gentemot kriterierna (tabell 1) o av tre lärare som redan erhållit ETP och som kommer från olika institutioner vid LTH. På detta sätt säkerställs en relevant bedömning utifrån erfarenheter gjorda av aktiva universitetslärare. För att undvika jäv kommer bedömarna inte från samma institution som den sökande.

Varje år utses en extern bedömare (från ett annat lärosäte). Denna person för samtal med hela bedömargruppen (samtliga

bedömare under ett år) och skriver en rapport.

Dessutom inbjuds studentkåren att yttra sig om hur de sökande lärarna fungerar i sin pedagogiska praktik i relationen med de studerande. Studentkåren deltar inte i övrigt i bedömningen. Alla sökande erhåller skriftlig feedback, men även muntlig sådan för de som så önskar.

Karriärnämnd LTH har ett övergripande ansvar för ETP-processen och fördelar arbete till bedömargruppen. Nämnden beslutar att föreslå LTH:s rektor att anta eller avslå ansökan efter motivering från bedömargruppen.

ETP stötts administrativt av CEE genom att två medarbetare koordinerar och överser processen. De kallar också ihop ett slutmöte där samtliga bedömningar kalibreras. Detta möte inkluderar även en extern observator, ofta från ett annat land, som diskuterar processen med bedömarna och avger en rapport. Därmed kvalitetsgranskas hela processen.

E. Kriterier

Bedömningen sker efter en helhetsbedömning gentemot ett antal kriterier (Tabell 1). Vid bedömningen ska hänsyn tas till eventuella specifika förutsättningar som definieras av den kontext inom vilken den sökande läraren arbetar. I helhetsbedömningen ingår även en bedömning av förmågan att leda undervisning samt andra former av pedagogisk verksamhet.

Tabell 1. Kriterier för att antas som ETP vid LTH (LTH STYR 2022/49)

1. Fokus på studenters och doktoranders lärande

- Den sökande utgår i sin pedagogiska verksamhet från ett lärandeperspektiv.
- Den sökandes pedagogiska grundsyn och pedagogiska verksamhet utgör en integrerad helhet.
- Den sökande fungerar väl i sin pedagogiska praktik i relationen med de studerande.

2. Ämneskunskap i en utbildningskontext – didaktiska överväganden

- Den sökande använder utvecklade strategier för att stödja de studerandes arbete med att bemästra ämnet på vägen mot en alltmer komplex och användbar kunskap.
- Den sökande relaterar ämnesinnehåll och arbetsformer i sin pedagogiska verksamhet till utbildningens övriga kurser och mål.

3. En tydlig professionell utveckling som lärare över tid

- Den sökande utvecklar sin pedagogiska verksamhet för att medvetet och systematiskt stödja och utveckla de studerandes lärande.
- Den sökande har trovärdiga idéer och konkreta planer för fortsatt utvecklingsarbete relaterat till den pedagogiska grundsynen

4. Ett forskande förhållningssätt till undervisning och lärande

- Den sökande undersöker sin pedagogiska praktik och skapar kunskap kring studenters och doktoranders lärande.
- Den sökande reflekterar kring sin pedagogiska verksamhet med stöd i relevant teori.
- Den sökande samverkar med andra samt tar del av och delar med sig av erfarenheter i relevanta högskolepedagogiska sammanhang.

Kriterierna är skrivna för att inkludera många av de överväganden som universitetslärare måste göra, något som fått uppskattande stöd i intervjuundersökningar med sökande universitetslärare (Førland & Roxå 2023).

F. Stöd för de som vill söka

LTH erbjuder en årligt återkommande workshop/kurs som behandlar olika aspekter kring skrivandet av en pedagogisk portfölj⁴. Lärare som vill söka ETP rekommenderas starkt att följa denna kurs.

Vidare erbjuds de som vill att söka ett särskilt coachingstöd för att finslipa sin pedagogiska portfölj. Coachen är en lärare med bred erfarenhet som bedömare i ETP-processen

men också med lång och bred erfarenhet som lärare. För 2023 och 2024 fyller universitetslektorerna Elisabeth Nilsson (fysik) och Jenny Schelin (teknisk mikrobiologi) den här rollen.

Erfarenheten visar dock att det allra bästa stödet för den som vill söka är nära kollegor som redan erhållit ETP eller kollegor som också ska söka ETP. Att skriva en pedagogisk portfölj tillsammans med andra från det egna ämnesområdet ger förutsättningar för att verkligen kunna identifiera centrala aspekter för studenters lärande. Att genomföra en sådan studiecirkelliknande process under handledning av någon som redan har ETP utgör de bästa förutsättningarna för att kunna skriva en stark portfölj. Att antalet lärare med ETP skiljer sig åt mellan olika institutioner beror förmodligen på att det kollegiala stödet för att söka skiljer sig åt. Efter analyser av portföljer har det visat sig att kollegorna är den viktigaste faktorn i detta sammanhang (Warfvinge, Roxå & Löfgreen, 2018).

Pedagogiska portföljer ser väldigt olika ut, inte bara sinsemellan utan också över tid – de utvecklas från år till år. Larsson mfl. (2015) studerade pedagogiska portföljer som lämnats in vid LTH för bedömning 2003 respektive 2009/2010. Analysen visade att portföljerna från det senare året använde mer explicita observationer av studenters lärande, var mer tydliga och ambitiösa i analyserna av kurser, och undervisning. Dessutom vägdes fler aspekter in kring det specifika ämnets hantering i de undervisningssituationer som beskrivs. Portföljerna blir således efterhand allt mer avancerade. Detta utgör en naturlig utveckling i en lärande organisation (Senge, 2006), men betyder också att portföljer som belönades med ETP för ett antal år sedan sannolikt inte hade godkänts idag. Allteftersom LTH utvecklas krävs det följaktligen mer för att erhålla ETP.

III. HUR MÅNGA HAR ERHÅLLIT ETP?

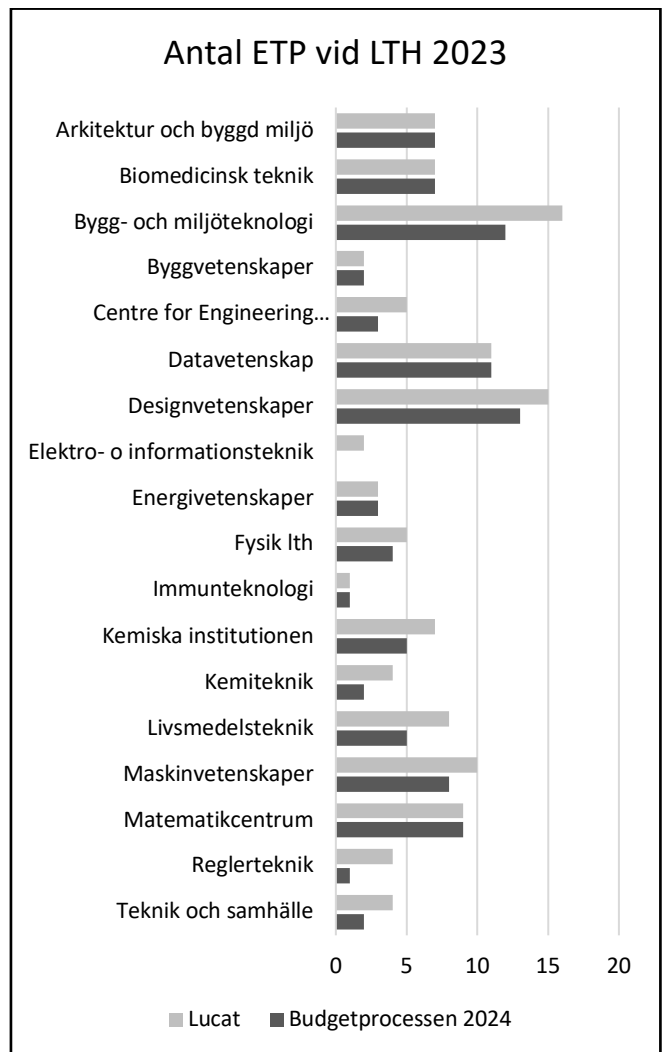
Vid LTH har 155 lärare erhållit ETP sedan starten 2001. Av dessa är 47 (30 %) kvinnor och 108 (70 %) män. 17 är adjunkter, 78 är lektorer och 60 är professorer. Detta kan jämföras med att fakulteten enligt LTH i korthet⁵ har 561 adjunkter, lektorer och professorer. Av dessa är 151 kvinnor (27 %) och 410 män (73 %). (Dessutom finns 136 anställda med meriteringsanställningar såsom postdoktorer och biträdande lektorer. Av dessa är 63 % män och 37 % kvinnor).

A. ETP per institution

Hur många ETP som för närvarande är aktiva på respektive institution varierar mycket (Figur 1) och kan beräknas på lite olika sätt. I utkast till budgetprocessen för 2024 anges att det finns 95 lärare med ETP som alla är aktiva till minst 50%. Denna siffra är i sin tur kopplad till medelsfördelningen.

Om man istället söker i Lucat finns 120 lärare med ETP på LTH, då inkluderas även t.ex. emeriti.

För varje lärare som har ETP och som är tillsvidareanställd och aktivt till minst 50 % får varje institution ett extra anslag om 150 tkr per år. Detta följer den summa som erhålls för docent och följer principen att om en lärare erhåller ETP så har institutionen visat att man har utvecklat sin samlade undervisningskompetens. Summan tas från de andra institutionerna vilket innebär en liten omflyttning av medel från de institutionerna som har färre ETP till de som har fler.



Figur 1. Aktuellt antal ETP per institution enligt Lucat som inkluderar t.ex. emeriti, och enligt Budgetprocess 2024, som också utgör underlag för medelsfördelning. (Notera även att institutionerna varierar kraftigt i relation till antal lärare och andel av LTH:s grundutbildning)

B. Antal sökande de senaste tio åren

De senaste tio åren har 140 ansökningar om ETP inkommit. Av dessa har 57 belönats med ETP (Tabell 2), vilket betyder att ca 41 % av alla ansökningar har belönats med ETP. (Notera att det är vanligt att lärare söker mer än en gång och att de ofta också uppmuntras att göra detta i den feedback bedömnarna alltid ger.)

Tabell 2. Antal lärare som belönats med ETP, de senaste 10 åren. Källa: CEE hemsida samt mailkommunikations med Thomas Olsson.

År	Antal ansökningar	Antal nya ETP
2014	18	12
2015	10	6
2016	4	0
2017	13	6
2018	19	7
2019	18	4
2020	20	5
2021	8	4
2022	17	9
2023	13	4
Summa	140	57

IV. BELÖNAS RÄTT LÄRARE?

LTH:s modell för pedagogisk utveckling bygger på att lärare skall undervisa på det sätt som de anser vara bäst för den situation de befinner sig i. Men LTH ställer krav på att excellenta lärare ska kunna beskriva vad de gör och att de kan argumentera för varför de väljer att göra som de gör. Argumenten ska fokusera på studenternas lärande, vara underbyggda med observationer och hämta stöd i någon form av litteratur, på sådant sätt som anges med den engelska termen *Scholarship of Teaching and Learning* (Mårtensson, Roxå & Olsson, 2011).

Men det väcker frågor om huruvida de lärare som skriver en bra portfölj och som kan argumentera för varför de undervisar som de gör också är de bästa lärarna. För att besvara den frågan undersökte Borell & Andersson (2014) hur kurser med ETP-lärare står sig i CEQ-databasen (LTH:s kursutvärderingssystem) jämfört med kurser utan ETP-lärare. Man tittade på perioden HT 2004 till och med VT 2013. Borell och Andersson betonar att frågeställningen är bred och komplicerad men att skillnaden är tydlig. Kurser med ETP-lärare utmärker sig positivt, så som studenterna rapportera det genom CEQ. Liknande resultat hade då redan rapporterats (Alveteg, Andersson & Borell, 2008). Resultaten stödjer tanken att ETP-systemet belönar lärare som även studenterna bedömer som bra lärare.

En vidare diskussion bör dock även beakta det faktum att vara lärare är en bredare roll än enbart sådant som studenter märker. Att leda andra lärare, att driva en kollegial diskussion, att administrera eller på annat sätt logistiskt stödja undervisning är också delar av att vara universitetslärare. Kursutvärderingar, såsom CEQ berör bara delar av detta.

V. LTH HAR BLIVIT BÄTTRE PÅ UNDERVISNING

LTH har arbetat systematisk under mer än två decennier för att utveckla sin undervisning. Hela tiden genom att öka informationsutbytet mellan lärare. Återigen, fler och bättre samtal om undervisning leder till bättre undervisning. Detta har även understötts genom erbjudandet av pedagogisk utbildning för lärare, anordnandet av konferenser kring undervisning, och av införandet av ett belöningssystem för excellenta lärare, ETP. Vidare har studenternas röster stärkt genom regelbundna så kallade CEQ-samtal (Eftring, 2021; Eftring & Roxå, 2023). För att kunna följa och dokumentera utvecklingen infördes 2003 ett kursutvärderingssystem baserat på *Course Experience Questionnaire* (CEQ) (Warfvinge, Löfgreen, Andersson, et al., 2021).

CEQ består av 25 frågor som undersöker om studenterna under kurserna upplever aspekter som är kända för att stödja ett förståelseinriktat lärande (Ramsden, 2005), tex. "Undervisningen har motiverat mig att göra mitt bästa". Om en

student instämmer helt har detta kodats som +100 av systemet och -100 om studenten tar helt avstånd från påståendet. Tillsammans täcker de 25 frågorna in 7 områden (tabell 3):

Tabell 3. CEQ-enkätens sju områden, fördelade på 25 påståenden

• överlag är jag nöjd med den här kursen	• förståelseinriktad examination,
• kursen känns angelägen för min utbildning	• lämplig arbetsbelastning
• god undervisning	• allmänna färdigheter
• tydliga mål	

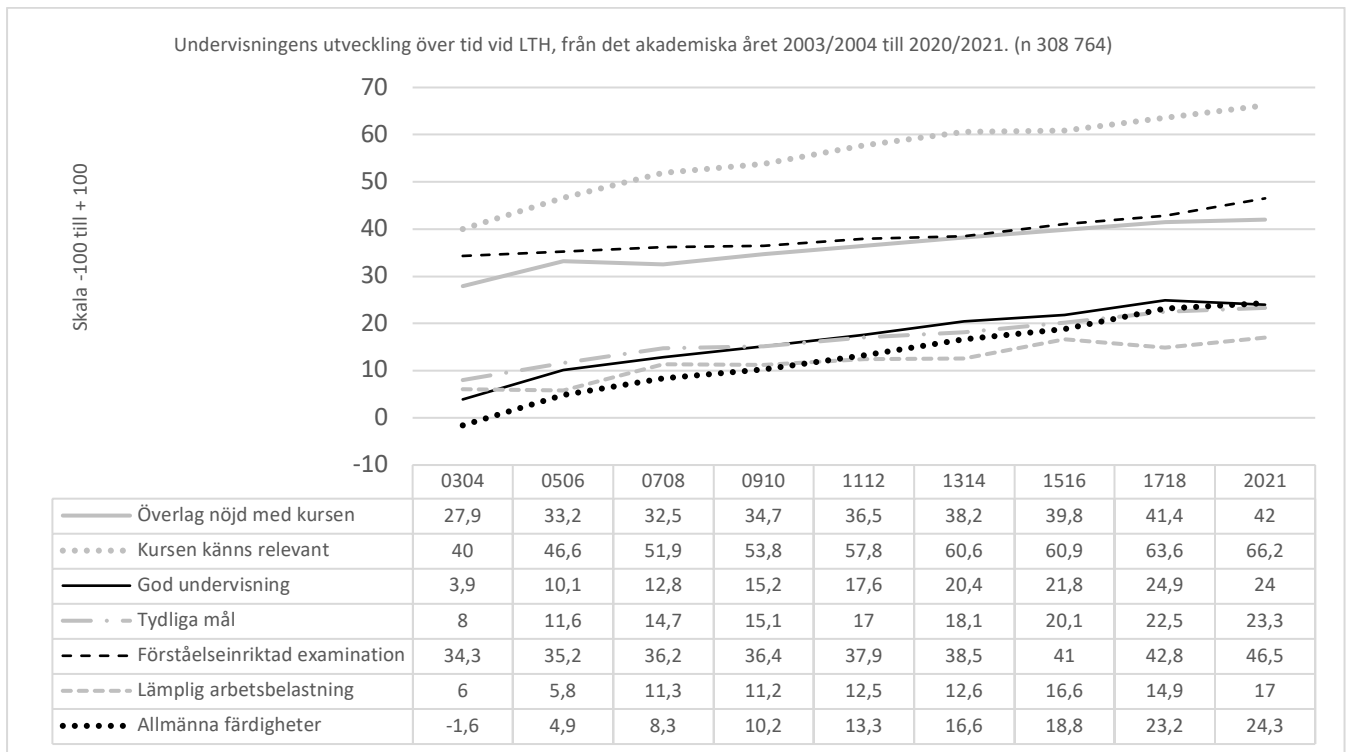
Systemet har i dagsläget genererat en databas med fler än 300 000 ifyllda formulär (se vidare figur 2).

Som syns i figur 2 har samtliga skalor utvecklats kontinuerligt sedan 2003. Vidare är utvecklingen i det närmaste linjär, ett kvitto på att LTH:s systematiska sätt att utveckla kurser och undervisning har visat sig fungera. Men det är viktigt att komma ihåg att i en akademisk organisation som LTH sker utveckling längst ute i klassrummen. Så även om LTH som organisation har försökt understödja utvecklingen så är den förändring vi ser i kursutvärderingarna utan tvekan främst lärarnas förtjänst. Det är lärarna som har drivit på, genererat idéer och förändrat sin praktik. Ur ett sådant perspektiv tycks det än mer naturligt att en organisation som LTH har ett belöningssystem som ETP. Om individuella lärare gör ett bra arbete bör detta belönas. Om institutioner försöker stimulera sina lärare att utvecklas genom samarbete och utvecklingsarbete så bör även dessa belönas. ETP tillgodoser båda dessa syften.

VI. ETP HAR SPRITT SIG I NORDEN

LTH utvecklade sitt ETP-system 2001, som ett av de allra första systemen i världen som belönade universitetslärare för deras undervisningsgärning, särskilt då det gäller explicita kriterier, tydlig process och kollegial bedömning. Det var också det första systemet som kopplade extra medel till institutioner där ETP-lärare är anställda.

ETP har spritt sig, framför i allt Norden. År 2017 fanns 27 liknande system i Sverige (Winka, 2017), alla med sina rötter i LTH. År 2021 var ytterligare 5 lärosäten på gång (Winka 2021). I Finland har universitetet i Helsingfors och i Estland Universitet i Tartu sina system, båda har inspirerats av LTH. I Norge tog Stortinget 2016 ett beslut om att alla lärosäten skall ha ett belöningssystem för lärare, och även i den utvecklingen spelade LTH:s erfarenheter en mycket viktig roll (Førland & Roxå, 2023). Slutligen har också Island byggt upp ett nationellt system, åter med LTH som inspirationskälla. Det är således relevant att säga att LTH var först ut med ett system för att belöna excellenta universitetslärare, och att detta system har utvecklats till en nordisk modell.



Figur 2. LTH har utvecklat sin undervisning kontinuerligt mellan det akademiska året 2003/2004 till 2020/2021, i alla fall såsom studenterna rapporterar genom kursutvärderingssystemet (CEQ). Mer än 300 000 enkäter har sammanställts och visar en i det närmaste linjär utveckling över all de sju dimensioner som undersökts: 1. överlag är jag nöjd med den här kursen, 2. kursen känns angelägen för min utbildning, 3. god undervisning, 4. tydliga mål, 5. förståelseinriktad examination, 6. lämplig arbetsbelastning och 7. allmänna färdigheter. (Observera att förändringarna är mindre än de ser ut, eftersom skalan är från -100 till +100.)

REFERENSER

- Alveteg, M., Andersson, K., & Borell, J. (2008). 5 år med CeQ – vad säger slffrona? *Lärande i LTH*, (4), sid. 5.
- Borell, J., & Andersson, K. (2014, December 17, 2014). Effekter av LTHs pedagogikutvecklingsaktiviteter på LTH-lärares undervisning. 8:e Pedagogiska Inspirationskonferensen, Lund. https://www.lth.se/fileadmin/lth/genombrottet/konferens2014/34_Borell_Andersson.pdf
- Efring, K. (2021). Studenternas roll i kursutvärderingsprocessen vid LTH. En kartläggning av studierådsarbetet på A-, E-, F- och W-sektionen inom Teknologkåren på LTH. C. f. E. Education.
- Efring, K., & Roxå, T. (2023). Student evaluation of courses – co-creation of meaning through conversations: Insights from the student perspective. In T. Lowe (Ed.), *Advancing Student Engagement in Higher Education. Reflection, Critique and Challenge* (pp. 103 - 113). Routledge. London
- Förland, O., & Roxå, T. (2023). Establishing reward systems for excellence in teaching – the experience of academics pioneering a reward system *European Journal of Higher Education*, Published online. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/21568235.2023.2214713>
- Larsson, M., Anderberg, E., & Olsson, T. (2015). Researching the transformation in the Scholarship of Teaching and Learning through teaching portfolios and conference papers: A reflection at the institutional level. In S. Booth & L. Woollacott (Eds.), *The Scholarship of Teaching and Learning in Higher Education: On its constitution and transformative potential*. SUN PRESS.
- Mårtensson, K., Roxå, T., & Olsson, T. (2011). Developing a Quality Culture through the Scholarship of Teaching and Learning *Higher Education Research & Development*, 30(1), 51 - 62.
- Olsson, T., & Roxå, T. (2013). Assessing and rewarding excellent academic teachers for the benefit of an organization. *European Journal of Higher Education*, 3(1), 40 - 61.
- Ramsden, P. (2005). *Learning to Teach in Higher Education* (2nd ed.). RoutledgeFalmer. London
- Roxå, T., & Mårtensson, K. (2009). Significant conversations and significant networks – exploring the backstage of the teaching arena. *Studies in Higher Education*, 34(5), 547 - 559.
- Roxå, T., & Mårtensson, K. (2015). Microcultures and informal learning: a heuristic guiding analysis of conditions for informal learning in local higher education workplaces. *International Journal for Academic Development*, 20(2), 193 - 205. <https://doi.org/doi.org/10.1080/1360144X.2015.1029929>
- Schön, D., S. (1983). *The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action*. Ashgate Publishing Limited.
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline – The art and practice of the learning organization* (2nd ed.). Doubleday.
- Warfvinge, P., Löfgreen, J., Andersson, K., Roxå, T., & Åkerman, C. (2021). The rapid transition from campus to online teaching – how are students' perception of learning experiences affected? *European Journal of Engineering Education, Ahead-of-print*, 1 - 19. <https://doi.org/10.1080/03043797.2021.1942794>
- Warfvinge, P., Roxå, T., & Löfgreen, J. (2018). What influences teachers to develop their pedagogical practice? LTHs 10:e Pedagogiska Inspirationskonferens, Lund (Sweden).
- Winka, K. (2017). Kartläggning av pedagogiska meriteringsmodeller vid Sveriges högskolor och universitet.
- Winka, K. (2021). *Pedagogiska meriteringsmodeller i Sverige. Ny kartläggning 2021*. <file:///Users/torgnyroxa/Downloads/K%20Winka%20presentation.pdf>

¹ Titeln är inspirerad av den klassiska boken *The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action*, av Donald Schön (1983)

² Se <https://www.lth.se/english/cee/lths-pedagogical-academy/>

³ LTH STYR 2022/4 Riktlinjer för antagning till LTH:s Pedagogiska Akademi och erhållande av kompetensgraden Excellent Teaching Practitioner (ETP) 2022-01-07. Nedladdad 23-10-30 https://www.lth.se/fileadmin/cee/genombrottet/LTHsPedAkad2021_beslut_.pdf

⁴ Teaching Portfolio Workshop. Nedladdad 23-10-30 från <https://www.lth.se/index.php?id=218243>

⁵ LTH i korthet <https://www.lth.se/omlth/lth-i-korthet/>, nedladdad 23-10-30