

Framtidens lärarutbildning

# Enhetschefers uppfattningar om adjungerade adjunkter i lärarutbildningen

Utvärdering 2 av delprojektet Adjungerade adjunkter

Rapportnummer 2020:2

Mari Rex

2020-05-25

## Framtidens lärarutbildnings rapportsamling

Följande rapport är publicerad i rapportsamlingen för Framtidens lärarutbildning. Rapportsamlingen består av förstudier till Framtidens lärarutbildning från 2017 samt delrapporter från pågående eller avslutade uppdrag och delprojekt.

Framtidens lärarutbildning är en strategisk satsning vid Örebro universitet med syfte att utveckla en lärarutbildning av hög kvalitet som svarar mot såväl nuvarande som framtida behov. Visionen är att skapa en utmanande lärarutbildning i stimulerande lärmiljöer som lockar motiverade studenter. Framtidens lärarutbildning omfattar alla lärarutbildningsprogram som ges vid Örebro universitet och drivs i form av delprojekt som alla relaterar till ett eller flera av projektets övergripande mål, att

- Lärarutbildningen är en akademisk professionsutbildning med god integration mellan teori och praktik.
- Lärarutbildningen har ett högkvalitativt och innovativt utbildningsinnehåll gällande såväl ämneskunskaper som den utbildningsvetenskapliga kärnan.
- Lärarutbildningen är en sammanhållen utbildning vars studiegångar, lärandemål och bedömningar stärker utbildningens progression och kollegiala sammanhållning.
- Lärarutbildningen har en stark vetenskaplig grund där praktknära forskning är en central del.

Projektets mål är i huvudsak formulerade utifrån de förstudier som genomfördes vid Örebro universitet under 2017. Förstudierna lägger stor vikt vid att lärarutbildningen ska uppfattas som en sammanhållen utbildning med en tydlig och gemensam vision där studenterna tidigt erbjuds en yrkesidentitet och ett kollegialt sammanhang. De visar därtill på behovet av en tydlig ledning av lärarutbildningen och en utökad regional samverkan. Målen har även formulerats utifrån nationella utredningar och rapporter om förskola, skola och lärarutbildning.

## Sammanfattning

Detta är en andra del av utvärderingen av delprojektet *Adjungerade adjunkter*. Den första utvärderingsrapporten bygger på intervjuer med adjungerade adjunkter på Örebro universitet<sup>1</sup>. En adjungerad adjunkt på lärarutbildningen är en yrkesverksam lärare eller förskollärare som har sin grundanställning på en skola eller en förskola, men som även arbetar på lärarutbildningen. Enligt Arbetsgivarverket kan adjungeringar användas inom högre utbildning i de fall då ett lärosäte inte har den kompetens som efterfrågas. Syftet med både del ett och denna del två av utvärderingen, är att undersöka i vilken utsträckning och på vilket sätt delprojektet *Adjungerade adjunkter* bidrar till ökad integration mellan teori och praktik i lärarutbildningen på Örebro universitet.

I den här delen av utvärderingen har enhetschefer på den enhet där adjunkterna undervisar intervjuats. I de fall som enhetschefen inte själv har haft full insyn i de adjungerade adjunkternas arbetsuppgifter, har någon annan som arbetar närmare de adjungerade adjunkterna, en så kallad kontaktperson, intervjuats. I rapporten används dock för enkelhets skull begreppet *enhetschef* för alla som intervjuats, och begreppet *adjungerad* istället för *adjungerad adjunkt*. Föreliggande utvärdering bygger på intervjuer med sex enhetschefer och tre kontaktpersoner, som vid tiden för intervjuerna hade adjungerade adjunkter på sina enheter. Resultatet av intervjuerna presenteras under fyra rubriker: *Rekryteringsprocess, Introduktion och arbetssituation, Kompetens och roll, Arbetsuppgifter och tjänstgöringsgrad* samt *Utmaningar och möjligheter i en fortsatt satsning*.

Utvärderingen visar att enhetscheferna uppfattar att de adjungerades professionskompetens i hög utsträckning bidrar till en ökad integration mellan teori och praktik i lärarutbildningen och att de därigenom bidrar till att höja utbildningens kvalitet. De adjungerade besitter dagsaktuell erfarenhet och kompetens av vad det innebär att arbeta i skola och förskola, som kommer både studenter och universitetskollegor till del. Samarbetet mellan de universitetsanställda lärarna och de adjungerade fungerar bra men kan, enligt enhetscheferna, utvecklas ytterligare. Enhetscheferna är nöjda med de rekryteringar de gjort och tycker att de adjungerade utför ett gott arbete. I intervjuerna framkommer en osäkerhet om de adjungerades kompetens används på ”rätt” sätt, vilket gör att den mest framträdande skillnaden mellan enhetschefernas uppfattningar handlar om vilka arbetsuppgifter en adjungerad adjunkt ska ha. Enhetscheferna ser möjligheter till utveckling av rollen som adjungerad, till exempel inom områden som praktisk forskning och verksamhetsförlagd utbildning.

Utvärderingen visar också att enheterna har olika stort behov av adjungerade adjunkter i undervisningen. Alla enhetschefer uttrycker att när delfinansieringen från *Framtidens lärarutbildning* tar slut, har de intentionen att fortsätta att använda adjungerade adjunkter i undervisningen, även om det av ekonomiska skäl kanske blir i något mindre omfattning. Det finns relativt stora skillnader i uppfattningar gällande om introduktionen av de adjungerade ska genomföras centralt eller på varje enhet.

Om de adjungerade ska kunna fortsätta att bidra till studenters professionsblivande och till lärarutbildningen som helhet med sin kompetens och kunskap, behöver långsiktiga förutsättningar för denna anställningsform skapas.

---

<sup>1</sup> <https://www.oru.se/globalassets/oru-sv/strategiska-satsningar/framtidens-lararutbildning/rapportsamling/2020.-1---adjungerade-adjunkters-uppfattningar-om-att-arbeta-pa-lararutbildningen.pdf>

## Innehåll

<b>1. Inledning och bakgrund</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Syfte</b> .....	<b>3</b>
<b>3. Metod och genomförande</b> .....	<b>3</b>
<b>4. Resultat</b> .....	<b>3</b>
1.1 Rekryteringsprocess, introduktion och arbetssituation .....	4
1.2 Kompetens och roll .....	5
1.3 Arbetsuppgifter och tjänstgöringsgrad .....	6
1.4 Utmaningar och möjligheter i en fortsatt satsning.....	8
<b>5. Slutsatser och fortsatt arbete</b> .....	<b>9</b>
<b>6. Referenser</b> .....	<b>11</b>
<b>Bilaga 1</b>	
<b>Bilaga 2</b>	

## 1. Inledning och bakgrund

Detta är en andra del av utvärderingen av delprojektet *Adjungerade adjunkter*. I denna utvärdering har enhetschefer intervjuats. En enhetschef är ansvarig för ett eller flera ämnen på sin enhet och en adjungerad adjunkt har sin anställning på en enhet och mot ett ämne.

I utvärderingens första del, där de adjungerade intervjuades, presenterades en kort bakgrund till den satsning på adjungerade som görs på Örebro universitet. Av den rapporten framgår följande:

”Det har riktats kritik mot lärarutbildningen från flera håll för att integrationen mellan de teoretiska delarna av lärarutbildningen och de praktiska delarna är alltför låg. Både studenter och lärarutbildare menar att det saknas en överbyggande länk mellan teori och praktik i lärarutbildningen (Hegender, 2010). Även lärarutbildningskonventets alumnenkäter visar att studenterna i sin utbildning saknar undervisning som är tydligt kopplad till den yrkesnära praktiken (Bertilsson, 2018). För att komma till rätta med brister i lärarutbildningen har regeringen tillsatt två utredare som bland annat har i uppdrag att ”föreslå hur kopplingen mellan teori och praktik kan stärkas och hur fokus på metodiken kan öka” (Regeringskansliet, 2019).

Behovet av en ökad integration mellan teori och praktik finns även på lärarutbildningen vid Örebro universitet. I den genomlysning av lärarutbildningen (Andersson, Danielsson, Nilsson, Quennerstedt, Öhman, 2017) som gjordes inför uppstarten av projektet *Framtidens lärarutbildning*, betonas på flera ställen vikten av en starkare koppling mellan universitet och skolpraktik. I intervjuer med studenter framkom att de uppskattar att stor vikt i lärarutbildningen läggs vid teori, men att teorin i större utsträckning behöver ta sig uttryck i praktik:

Studenterna önskar träffa fler ämnesdidaktiker och lärare som själva har erfarenhet av att arbeta som lärare i skolan under utbildningen. När det skett har dessa lärare kunna hämta realistiska exempel från klassrummet att diskutera och reflektera över (s. 15).

Kritiken som har riktats mot lärarutbildningen för att integrationen av teori och praktik är alltför låg, var en av utgångspunkterna då målen för projektet *Framtidens lärarutbildning* formulerades. Våren 2018 startades delprojektet *Adjungerade adjunkter* och delprojektets syfte är att bidra till en ökad integration mellan teori och praktik, för att på så sätt höja kvaliteten på lärarutbildningen.

Delprojektet förväntades framförallt möjliggöra följande mål:

- Lärarutbildningen är en akademisk professionsutbildning med god integration mellan teori och praktik
- Lärarutbildningen har ett högkvalitativt och innovativt utbildningsinnehåll gällande såväl ämneskunskaper som den utbildningsvetenskapliga kärnan

I maj 2018 utlyste Framtidens lärarutbildning 13 stycken tjänster som adjungerade adjunkter. I syfte att stärka kopplingen mellan teori och praktik är det inom flera professionsutbildningar, exempelvis sjuksköterske- och läkarutbildningen, vanligt att använda sig av adjungerade adjunkter. En adjungerad adjunkt som arbetar på lärarutbildningen är en yrkesverksam lärare eller förskollärare som har sin grundanställning på en skola eller en förskola men även arbetar på lärarutbildningen. Omfattningen av adjungeringen får inte vara mer än 49 procent. Enligt Arbetsgivarverkets avtal gällande adjungerade lärare är syftet att ”tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och

som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet<sup>2</sup>. De adjungerade adjunkterna är tänkta att fungera som länk mellan lärosätet och lokala skolpraktiker.

Tjänsterna fördelades så att de tre lärarprogrammen, specialpedagogiskt program och alla ämnen skulle få möjlighet att anställa en adjungerad adjunkt. De adjungerade adjunkterna skulle inte ersätta lektorer, utan bidra med sin professionskompetens för att på så sätt höja utbildningens kvalitet. Utlysningen riktade sig till aktiva lärare och forskollärare som hade en anställning hos någon av regionens skolhuvudmän (bilaga 1). I utlysningstexten tydliggjordes att en sökande skulle ha en anställning hos en kommunal eller fristående skolhuvudman på minst 51 procent av sin tjänst. Resterande del av tjänsten fanns möjlighet att arbeta som adjungerad i ett ämne på universitetets lärarutbildning<sup>2</sup> (Rex, 2019, s. 5-6)

Av tabell 1 framgår den nuvarande (april 2020) fördelningen av ämnen och tjänsteprocent.

Tabell 1

<b>Ämne</b>	<b>Antal adjungerade</b>	<b>Tjänsteprocent finansierad från Framtidens lärarutbildning</b>	<b>Tjänsteprocent totalt</b>
<b>Engelska</b>	1	20	40
<b>Historia</b>	2	20	20 + 20
<b>Svenska</b>	2	20	20 + 20
<b>Idrott</b>	3	20	40 + 40 + 25
<b>Matematik</b>	3	20 + 10	25 + 25 + 20
<b>Musik</b>	1	20	20
<b>Natur och teknik</b>	1	20	20
<b>Samhällskunskap</b>	2	20 + 20	20 + 20
<b>UVK/Specialpedagogik</b>	2	20 + 10	20 + 10
<b>Sa:</b>	17		

De adjungerade som arbetar på lärarutbildningen tillhör sju enheter och undervisar i nuläget på samtliga nio ämnen i lärarutbildningen och på alla program. Några enhetschefer utnyttjar inte finansieringsmöjligheten från *Framtidens lärarutbildning* fullt ut, utan har anställt adjungerade i lägre grad än de har möjlighet till. Andra enhetschefer har med egna medel valt att höja antalet adjungerade och/eller tjänstgöringsgrad. I skrivande stund (våren 2020) är antalet adjungerade 17 stycken med en spridning i tjänsteprocent från 10 till 40 procent. Den person som endast arbetar 10 procent bor i en annan kommun och håller på att avsluta sitt uppdrag, och har en lägre tjänstgöringsgrad under innevarande termin än tidigare.

Alla de adjungerade har en lärarutbildning vilket också var ett behörighetskrav för att kunna söka tjänsten. 14 stycken är anställda i kommunal verksamhet, varav tre stycken har sin arbetsplats i annan kommun än Örebro. Två av de adjungerade arbetar hos fristående skolhuvudman. En arbetar i

---

<sup>2</sup> <https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/centralaavtal/avtal-om-tidsbegransad-anstallning-av-adjungerad-larare.pdf>

förskola, åtta i grundskola, sju inom gymnasieutbildning och en inom vuxenutbildning. Två adjungerade har även en liten del skolledarskap i sin tjänst. De allra flesta har mångårig erfarenhet av att arbeta som lärare och några hade, redan innan denna anställning, på olika sätt erfarenheter av arbeta som lärare på universitetet.

## 2. Syfte

Syftet med denna andra del av utvärderingen av satsningen *Adjungerade adjunkter* är att undersöka enhetschefer uppfattningar om hur och i vilken utsträckning de adjungerade adjunkterna på lärarutbildningen på Örebro universitet bidrar till ökad integration mellan teori och praktik och vilka förutsättningar de har för att genomföra sitt uppdrag.

## 3. Metod och genomförande

Utvärderingen har utförts genom intervjuer med enhetschefer som våren 2020 hade adjungerade adjunkter på sina enheter på Örebro universitets lärarutbildning.

Alla sju enheter där de adjungerade adjunkterna bedriver undervisning är representerade, vilket innebär att studien kan betraktas som en totalundersökning. Genom att intervjua representanter från alla program, enheter och institutioner blev det möjligt att fånga in flera perspektiv.

Semistrukturerade intervjuer valdes som metod för datainsamling. Studien inleddes med att alla de enhetschefer, som våren 2020 hade adjungerade adjunkter på sina enheter, tillfrågades via mejl om de ville delta. I samband med att enhetscheferna svarade på det första mejlet, fick de välja om de själva eller/och någon med bättre inblick i de adjungerade adjunkternas arbete skulle delta i intervjuerna. På en enhet intervjuades enhetschef och kontaktperson tillsammans. En enhetschef som nyligen hade tillträtt sitt uppdrag, valde att inte själv bli intervjuad, utan föreslog att den kontaktperson som haft ansvaret för de adjungerade adjunkterna på enheten skulle intervjuas istället. Resultatet blev att sex stycken enhetschefer och tre stycken kontaktpersoner blev intervjuade. I den fortsatta texten används dock för enkelhets skull begreppet *enhetschef* för alla som intervjuats, och begreppet *adjungerad* istället för *adjungerad adjunkt*.

Alla intervjuer utom en genomfördes individuellt. Intervjufrågorna ställdes utifrån fyra tematiska områden: *Behov av de adjungerade adjunkternas kompetens, Erfarenheter från det första året/tidigare år, Möjligheter och hinder med anställningsformen* samt *Långsiktigt behov*. Möjlighet gavs även att i slutet av intervjun tillägga sådant som man tyckte inte blivit sagt.

Ett A4-ark med de tematiska områdena lämnades skriftligt över till respondenterna i början av varje intervju (bilaga 2). Intervjuerna varade cirka en halvtimme, genomfördes på plats i universitetets lokaler och spelades in med hjälp av appen *Röstmemon* i telefonen. De inspelade intervjuerna transkriberades och analyserades med fokus på likheter och skillnader i de intervjuades uppfattningar. Resultatet av analyserna presenteras under rubriker som framträtt under analysförfarandet.

## 4. Resultat

Här presenteras resultatet av intervjuerna under fyra rubriker: *Rekryteringsprocess, Introduktion och arbetsituation, Kompetens och roll, Arbetsuppgifter och tjänstgöringsgrad, Utmaningar och möjligheter i en fortsatt satsning*.

Likheter och skillnader i de intervjuade enhetschefernas uppfattningar lyfts fram, men vem som har sagt vad redovisas däremot bara då detta bedöms som särskilt relevant.

## 1.1 Rekryteringsprocess, introduktion och arbetssituation

När *Framtidens lärarutbildning* erbjöd möjligheten att med finansiering på 20 procent av en tjänst anställa adjungerade adjunkter, var anställningsformen för de allra flesta av enheterna något helt nytt. Endast en institution hade sedan tidigare erfarenhet av att ha adjungerade adjunkter i sin verksamhet. Några av de som då anställdes som adjungerade, hade sedan tidigare arbetat i lärarutbildningen i andra anställningsformer, men då oftast i lägre omfattning än vad som nu blev aktuellt. Flera av de intervjuade betonar att moment i den campusförlagda delen av lärarutbildningen som genomförs av personer som har närhet ”till fältet”, är något som man även tidigare i olika form och omfattning har haft.

Ett par av de intervjuade menar att själva rekryteringsförfarandet var ganska tidskrävande, vilket bidrar till att de inte så gärna vill ”byta ut” de nuvarande mot andra personer. Ett annat skäl till att behålla de befintliga adjungerade, är att de är utvalda med tanke på vad just de som individer tillför enheten.

Några av enheterna har valt att själva finansiera fler adjungerade och/eller högre tjänstgöringsprocent utöver finansieringen från projektet *Framtidens lärarutbildning*. Några enheter har valt att ha två, och i ett par fall tre, adjungerade. Sådant som de intervjuade sa sig ha tagit hänsyn till vid rekryteringen var, förutom den formella behörigheten, personlig kompetens och förmåga att undervisa i praktiska moment. De enheter som har anställt fler än en adjungerad lyfter vikten av att deras kompetens kompletterar varandra.

De intervjuade ser det som en stor fördel att de adjungerade som arbetar på samma enhet kompletterar varandra och kan samarbeta med varandra. Enhetschefer på mindre enheter ser inte behovet av att ha fler än en adjungerad, utan betonar vikten av deras samarbete med de universitetsanställda lärarna. Men oavsett om det är en eller flera adjungerade på samma enhet så har de, enligt de intervjuade, ett nära samarbete med sina lärarkollegor på enheten.

När det gäller hur introduktionen av de adjungerade ska genomföras finns relativt stora skillnader bland de intervjuades uppfattningar. Någon tycker att det behövs en mer centralt planerad introduktion för hela gruppen adjungerade istället för att varje enhet ansvarar för introduktionen. När de nuvarande adjunkterna anställdes för två år sedan så upplevde, enligt en enhetschef, den befintliga personalen på enheten en ökad belastning i samband med ett ökat ansvar för introduktion av kollega. Andra enhetschefer säger sig betrakta en adjungerad som vilken annan nyanställd som helst. En av de intervjuade berättar att de lade in en liten del i en medarbetares tjänst till att introducera den adjungerade till sina arbetsuppgifter. De enheter som anställt personer som tidigare haft någon uppgift på enheten, såg det som en fördel att denne redan var van vid vissa av arbetsuppgifterna. Även om den adjungerade, med ord från en av de intervjuade, ”slängdes pang rätt in på flera kurser”, eller om de fick relativt lång tid på sig att förbereda sig för mötet med studenterna, så uppfattar alla de intervjuade att de adjungerade togs emot väl och snabbt kom in i arbetsgemenskapen.

Det framkommer även olika uppfattningar om behovet av gemensamma riktlinjer för hur enheterna ska använda sig av de adjungerade adjunkternas kompetens. Några uttrycker att de saknar tydliga riktlinjer för detta, medan andra uttrycker sin uppskattning över att det finns en frihet och en flexibilitet. Samtidigt uttrycks hos flera en liten rädsla i att ”göra fel” – alltså inte använda de adjungerade adjunkternas kompetens på ”rätt” sätt.



## 1.2 Kompetens och roll

Begrepp och uttryck som de intervjuade använder, vid beskrivning av vad de adjungerade adjunkterna tillför verksamheten, är ”professionskompetens”, ”professionsanknytning”, ”professionsperspektiv”, ”färska skolkompetens” ”praxiserfarenhet” ”praktiskt yrkeskunnande” eller ”verklighetsförankring”. De beskriver fördelen för studenterna av ”att ha erfarna lärare som man kan ställa direkta frågor till och som kan ge helt andra konkreta exempel på undervisning”. De intervjuade berättar att många av universitetslärarna som undervisar på lärarutbildningen själva är utbildade lärare, men slutade arbeta som lärare i skola för länge sedan. De menar att dagens skolkontext har förändrats ganska mycket sedan dess. De intervjuade framhåller att de adjungerades möjlighet att i mötet med studenterna alltid kunna ge en aktuell bild från ett klassrum i dagens skola, ger en större trovärdighet vid samtal om praktiken. Någon nämner att det kan bli en onödigt stor polarisering mellan vad de universitetsanställda lärarna och de adjungerade adjunkterna förväntas bidra med i lärarutbildningen. En möjlighet är att istället välja att se deras olika bidrag som olika infallsvinklar på vad det är att vara lärare:

Ibland kan det bli en motsättning också mellan verkligheten och utbildningen som att utbildningen överhuvudtaget inte håller på med verkligheten, ja men att det blir nästan lite konflikt däremellan ... då har det ändå känts som att vi har nån slags respekt för, förståelse för varandras olika perspektiv.

Samarbetet mellan lärare i lärarutbildningen som bidrar med olika kompetens, är något som nämns under intervjuerna. Att studenterna får se goda samarbeten, är något som av de intervjuade anses värdefullt för studenternas läraryrke.

Det har varit uppskattat, därför att det blir ju ... som en vfu fast på plats på något vis, alltså det kommer väldigt nära ... det de ska ägna sig åt helt enkelt i sin lärargärning.

Det är inte endast studenterna som får del av de adjungerades kompetens och färska erfarenheter från arbete i skola, utan flera av enhetscheferna talar om hur de adjungerade i lärarlaget bidrar till kompetensutveckling för de universitetsanställda lärarutbildarna genom att de i arbetslaget arbetar tillsammans med kursutveckling:

Men sen märkte vi ju ganska snabbt att vi hade ju väldigt mycket att lära av dem, så nästan på en gång så övergick ju det där tänkte till att, oj, vi behöver ju dem för att utveckla kurser och att det vart en ömsesidighet väldigt snabbt, men ska jag vara ärlig så hade vi kanske inte det tänket från början, inte de förväntningarna från början. Det var nog inte att vi inte trodde att de skulle kunna bidra, men vi tänkte inte på det på det sättet.

När det gäller uppfattningen om vilka arbetsuppgifter som de adjungerade förväntas arbeta med skiljer sig uppfattningarna bland de intervjuade åt. Flera av enhetscheferna uppfattade att en förutsättning för anställningsformen och finansiering från *Framtidens lärarutbildning* är att de adjungerade inte ska ersätta en ordinarie lärare.

Det här är ett otroligt värdefullt projekt och de har verkligen någonting att tillföra här, sen får vi fundera på tänker jag hur vi använder deras kompetenser, de är inte universitetslärare det är inte det de här för utan de är just här i egenskap av experter på att lära ut till ungdomar.

En del av de adjungerade genomför uppgifter som så att säga ”ligger utanför” ordinarie undervisning, medan andra arbetar i ordinarie kurser som vilken annan lärare i lärarutbildningen som helst:

Och då hade vi väldigt tidigt en idé om att de här lärarna [adjungerade adjunkter] inte skulle bli några som bara hoppade in och gjorde de här momenten åt oss, utan vi ville att de skulle bli en del av vårt kollegium, och den främsta anledningen kanske då rent krasst var att vi ville att de skulle ha en inblick i hela utbildningen, att det inte bara skulle bli liksom att de poppar upp utan att de blir en del av helheten.

Om de adjungerade ska verka i den ordinarie undervisningen uppstår funderingar över vem som ska göra vad. Det kan vara svårt att riktigt veta hur de adjungerade ska betraktas och hur deras kompetenser ska användas, vilket följande uttalande får illustrera:

Jag tycker att man ska vara väldigt tydlig med detta här nånting extra utöver liksom den ordinarie verksamheten som går, samtidigt som det borde rimligtvis också vara en del utav den ordinarie verksamheten.

I intervjuerna framkommer att studenterna på några av enheterna inte alltid känner till om en lärare är adjungerad eller ej, eftersom arbetsuppgifterna i stort sett är desamma, medan detta är mer tydligt för studenterna på andra enheter, som där sägs se det som en speciell tillgång att få ta del av de adjungerades särskilda kompetenser. Att de adjungerade besitter en speciell kompetens är något som nämns i flera av intervjuerna. Men kompetensen handlar inte om att endast föra in professionskompetens i lärarutbildningen, utan den adjungerade behöver ha förmågan att kunna se saker och ting ur flera perspektiv och kunna grunda sitt praktiska tänkande och kunnande i kursplaner och teorier.

Någon av enhetscheferna benämnde universitetslärarna som ”i någon mening teoretiker” och sa sig därför behöva få in praktiker som är väl förtrogna med exempelvis klassrumssituationer. En annan menade att det inte är ett fruktbart förhållningssätt att särskilja teoretiker från praktiker, utan båda grupperna behöver se sig själva som samtidigt både teoretiker och praktiker, av det skälet att teori och praktik verkligen behöver varandra. En av enhetscheferna uttryckte sig med orden att ”vi jobbar med samma saker från lite olika håll” och sa att den adjungerade har fått sina kollegor att ”tänka annorlunda kring lärarutbildning, hur man kan knyta ihop teori och praktik”. Men för att klara av den sammanfogningen, så att studenterna ges möjlighet att uppleva hur saker och ting hänger ihop, krävs mer av de adjungerade än att vara en bra lärare i klassrummet:

Det kan ju vara värt att påpeka att... för att vara en god adjungerad adjunkt så räcker det inte att ha så att säga klassrumserfarenhet och klassrumperspektiv utan man måste också kunna lyfta upp sig till ett mer teoretiskt metaperspektiv ... det är väl många tämligen goda lärare som kan fungera i sin vardag rätt så oreflekterat i förhållande till de frågorna, och då fungerar man inte som adjungerad adjunkt.

Samarbetet mellan adjungerade och universitetsanställda lärare har visat på betydelsen att inte lämna arbetet med att göra sammankopplingar mellan det som sker i den campusförlagda respektive verksamhetsförlagda lärarutbildningen, helt till studenterna själva. Som en av de intervjuade uttryckte det - ”vi tillsammans kittar ihop det här på ett bättre sätt”.

En annan tanke som lyftes i intervjuerna var att skälet till att många studenter så starkt uppskattar sina adjungerade lärare, delvis kan ha att göra med att dessa kommer med mer konkreta uppgifter och ”ger svar” till studenterna, jämfört med vad universitetslärarna gör, vilka mer ser som sin uppgift att problematisera och ifrågasätta.

### 1.3 Arbetsuppgifter och tjänstgöringsgrad

När *Framtidens lärarutbildning* erbjöd alla enheter möjligheten att få finansiering för anställningsformen adjungerad adjunkt, var det något nytt på de allra flesta enheter. Det har därför tagit tid att utforma och utveckla innehållet i arbetsuppgifterna. Flera enhetschefer berättade att de gav de adjungerade en stor frihet till att själva hitta former för och bestämma hur de ville jobba med studenterna i undervisningen:

De fick väldigt fria händer. Vi konstaterade ju det att är det deras aktuella professionskompetens, då kan inte vi sätta igång och tala om vad de ska göra utan det är de som vet det här bäst.

Många av de adjungerade har hållit i vad de intervjuade kallar för ’workshops’ och som kan beskrivas som ett praktiskt seminarium med konkreta övningar och som kan ses som ett komplement till övrig

undervisning. De har planerat innehållet tillsammans med sina lärarkollegor och/eller på egen hand. De har även varit med och planerat och utvecklat kurser och arbetsområden tillsammans i kursarbetslagen. Enhetscheferna uttrycker att de har försökt att tillvarata de adjungerades individuella kompetenser, och sett till att de fått möjlighet att bidra med sitt professionsperspektiv i kurserna.

De går in och gör saker under didaktikkursen då, som konkretiserar och gör tydligt vissa saker som vi teoretiskt pratar om, vi har försökt, vi är inte där ännu men vi har jobbat på det att få, att omsätta de här teoretiska perspektiven i praktiken, i konkreta övningar och klassrumssituationer och så vad gäller undervisning, så det är en sak de gör.

De adjungerade har getts möjlighet att sätta sig in i kurslitteratur, och förväntas sedan omsätta teoretiska perspektiv i praktiken och stödja studenterna i att se kopplingar mellan teori och praktik. Vissa uppgifter, som exempelvis kurs-/delkursansvar eller att hålla i examinationer, är sådana arbetsuppgifter som sällan eller aldrig lämnas till de adjungerade adjunkterna. Några av de intervjuade uttryckte också att det är mindre lämpligt att adjungerade åker ut till skolor på exempelvis vfu-besök, eftersom de inte kan anses som företrädare för universitetet på samma sätt som universitetsanställd personal.

I några av intervjuerna lyftes tankar om svårigheten med att kombinera två arbetsplatser och, om än inte formellt, ha två arbetsgivare. Det framkom att de adjungerade ses som mycket ambitiösa personer:

Det kan vara jobbigt för dem att kombinera det här, alltså en ganska slitig situation på skolorna och det här som jag tror att de upplever som väldigt stimulerande och roligt men också ganska krävande, de har höga krav på sig själva många gånger de adjungerade adjunkterna och de vill att det ska bli bra, och de tycker det här är jätteviktigt och det är något som de vill satsa på. Och att få ihop de här två världarna är kanske inte alltid så lätt för dem.

De adjungerade upplevs som lojala medarbetare som jobbar på, utan att så ofta ifrågasätta sin arbetsituation, vilket kan leda till att deras arbetsbelastning ibland riskerar att bli alltför hög.

Av de adjungerade adjunkter som för närvarande finns på Örebro universitet arbetar de flesta 20 procent. Flera av de intervjuade anser att en lägre tjänstgöringsgrad än så inte skulle fungera. De flesta skulle gärna se en liten ökning av tjänstgöringsgraden. Men om den skulle stiga alltför mycket säger sig en av enhetscheferna se en risk i att det i vissa perioder skulle kunna vara svårt att hitta relevanta och kvalificerade arbetsuppgifter till de adjungerade. En annan pekar på att det med högre tjänstgöringsgrad kan uppstå problem med lojalitetskonflikter mellan arbetsgivarens behov och universitetets behov:

Här är det tydligt att [den adjungerade] har sin anställning på en annan skola och att [den adjungerade] kommer hit för de här bitarna ... det är inte heller bra att om man har en adjungerad adjunkt som är här så pass mycket att [den adjungerade] kanske skulle vilja vara här heltid egentligen och det andra blir nånting annat ... det är tydligt att [den adjungerade] har sin identitet om man säger så i yrket därute.

Några av de intervjuade säger att de, oavsett omfattning i tid, hellre vill ha två personer som adjungerade på exempelvis tio procent var än en på tjugo. En enhet skiljer sig från de andra på så sätt att de helst inte vill ha adjungerade anställda på mindre än fyrtio procent:

Något som vi har [funderat över] är hur ska man göra så att man inte bara fyller de adjungerade adjunkternas tid med undervisning? Så vi har kommit fram till där att minst fyrtio procent det måste man ha.

Att hitta och utveckla sätt att använda sig av de adjungerades kompetens i lärarutbildningen, kommer ständigt att vara aktuellt, eftersom det finns så många faktorer att ta hänsyn till.

#### 1.4 Utmaningar och möjligheter i en fortsatt satsning

Ingen av de intervjuade har beskrivit att några större problem uppstått. Merparten av de faktorer som enhetscheferna uppfattar som utmaningar, är relaterade till praktiska bekymmer gällande lokaler, schemaplanering och liknande, beroende på de begränsningar som finns i den arbetstid de adjungerade har till sitt förfogande på universitetet. Men lösningsfokuseringen hos alla inblandade beskrivs som stor:

Det har mest varit schemalägningsproblem skulle jag säga, men det har inte varit saker som inte har gått att lösa men lite skohorn och god vilja från alla inblandade så har det fungerat.

Att de adjungerade har en förhållandevis låg tjänstgöringsgrad gör att det kan ligga en utmaning i att skapa en hållbar helhet, och de två olika verksamheterna som de adjungerade befinner sig i är inte alltid i fas när det gäller planering. I en intervju betonades att skolornas rektorer behöver få information, inför schemaläggning och annat, betydligt tidigare än vad universitetet har behov av.

En annan utmaning som tas upp av några enhetschefer är att studenterna inte alltid tar tillvara den lärarkompetens som erbjuds via de adjungerade:

Lite frustrerande är det liksom att studenterna har de här fantastiska möjligheterna att få yrkesverksamma lärare och så känner de att de har inte tid eller att de vill inte, eller de jobbar med annat eller vad det nu är de gör, så de går inte på passen en del av studenterna. I synnerhet då kanske de studenter som särskilt skulle behöva det.

En anledning till att de adjungerades arbetspass inte alltid prioriterats av studenterna, är att passen ”legat utanför” ordinarie undervisning.

Genomgående i intervjuerna har positiva erfarenheter lyfts fram med formuleringar som ”ett fantastiskt värdefullt projekt”, ”vi behöver så väl det här” och ”det här har varit ett lyft”. Men fastän möjligheterna vida har överskridit svårigheterna finns områden som går att utveckla. Här nämns exempelvis samplanering på enheten, samarbeten i praktisknära forskning, tydligare samarbeten kring den verksamhetsförlagda utbildningen och ökade möjligheter för studenterna att komma ut till skolorna även utanför vfu-perioderna. Att de adjungerade, i sin verksamhetsnära roll, kan samtala med studenterna både innan och efter vfu-perioderna ses som en stor fördel, som lett till att skillnaden mellan det som sker i lärarutbildningen på universitetet och på lärarstudenternas kommande arbetsplatser har minskat.

I en av intervjuerna efterfrågas utvärderingar på om adjungerade adjunkter bidrar till att kvaliteten på lärarutbildningen höjs. En annan av de intervjuade, som arbetar på den enhet som har haft adjungerade längst, tycker sig redan ha sett resultat av satsningen på adjungerade adjunkter:

I granskningen från UKÄ som vi hade så upplevde jag att vi fick väldigt mycket... när vi skrev självvärderingen då... att man såg själv att det här har ju faktiskt hjälpt oss att nå upp till många av de nationella målen och jag uppfattar att vi fick mycket bra respons från bedömargrupperna på UKÄ också att vi har det här arbetet... det har bidragit till ökad kvalitet verkligen.

Något som också varit avgörande för enhetens positiva erfarenheter har, enligt den intervjuade, varit att de där sett till att de adjungerades yrkeskunnsande fogats in i en helhet där alla lärarutbildare bidrar med sina delar, vilket leder till en gemensam utveckling där helheten blir mer än delarna.

De adjungerades roll i kursarbetslagen sägs även bidra till förändring för lärarlaget som helhet:

En tydlig positiv effekt av det här projektet är att när man får den där kompetensen på plats så försöker man ju utnyttja den så mycket som möjligt vilket gör att vi ställer om vårt fokus lite.... Annars blir det att man kör på i det som man brukar, framförallt i det man kan.

Fördelen med att ha samma personer som adjungerade under en längre tidsperiod lyfts fram av enhetscheferna:

Kontinuiteten är viktig. Kommer det nya personer varje termin då kan det riskera att falla. Det tar ett tag att komma in i, förstå vad det är för någonting som både förväntas av dem och vad som kan tillföra studenternas utbildning någonting på någon slags djupnivå.

På frågan om de tror att de kommer att fortsätta att ha adjungerade på enheten även när projektmedlen är slut, så säger sig i stort sett alla vilja ha det. Det är ingen som säger definitivt nej till en finansiering med enhetens egna medel, men flera tror att det då i så fall kommer att bli i lägre omfattning än nu när externa medel finns. De allra flesta tror att detta ändå kommer att vara prioriterat på enheterna. En av enhetscheferna säger ett absolut ja till att de kommer att fortsätta med adjungerade, medan andra är lite mer tveksamma. Men även om det inte skulle vara möjligt att fortsätta på samma sätt som nu med denna anställningsform, kommer behovet av lärare med verksamhetsförankring att kvarstå:

Det är klart att när man inte får något centralt stöd då blir vi ju mycket mer noga med att vi får ut tiden för det de gör, att vi räknar dem på precis samma sätt som alla andra... men de är en så välintegrerad del av de här kurserna nu så att om de inte skulle vara kvar då skulle de ju behöva så att säga överlämna sin kompetens och sina erfarenheter till dem som finns här.

I intervjuerna uttrycker de intervjuade att de adjungerade bidrar med kompetens som är av stort värde för lärarutbildningen, men som inte alltid tidigare har funnits på enheten, och som skulle saknas om den togs bort.

## 5. Slutsatser och fortsatt arbete

Utvärderingens syfte var att undersöka enhetschefers uppfattning om hur och i vilken utsträckning de adjungerade adjunkterna på lärarutbildningen på Örebro universitet bidrar till ökad integration mellan teori och praktik, och vilka förutsättningar de har för att genomföra sitt uppdrag. Utvärderingen visar att enhetscheferna uppfattar att de adjungerade adjunkternas professionskompetens i hög grad bidrar till en ökad integration mellan teori och praktik i lärarutbildningen, och att de därigenom bidrar till att höja utbildningens kvalitet.

Intervjuerna av enhetscheferna visar att det finns många likheter, men även skillnader i hur adjunkterna bidrar till en ökad integration mellan teori och praktik. Inbördes likheter i enhetschefernas uppfattningar är:

- De adjungerade adjunkterna besitter en speciell kompetens som behövs i lärarutbildningen. Den är ett komplement till universitetslärares kunskaper och bidrar starkt till studenternas lärande.
- Adjungerade adjunkter går idag utöver ordinarie verksamhet, men bör samtidigt vara en del utav den ordinarie verksamheten.
- De rekryteringar som gjorts har fallit väl ut och de adjungerades arbetsinsatser är goda.
- Samarbetet mellan adjungerade adjunkter och universitetslärare fungerar mycket bra och de adjungerade är väl integrerade i verksamheten.
- De adjungerade adjunkternas professionskompetens är något som inte bara kommer studenter utan även universitetslärarkollegor till del.
- Det är angeläget att fortsätta med adjungerade adjunkter i lärarutbildningen även när projektpengarna tar slut, men kanske inte i samma omfattning som nu.
- Det finns flera möjligheter till utveckling av rollen som adjungerad, till exempel inom områden som praktiska forskning och verksamhetsförlagd utbildning.

I jämförelse med de adjungerades egna uppfattningar om att arbeta på lärarutbildningen som presenterades i utvärderingens första del, så skiljer sig enhetschefernas inbördes uppfattningar mer från varandra. Enhetscheferna har exempelvis sinsemellan olika tolkningar av vad det innebär att en adjungerad ska tillföra något som inte tidigare fanns i lärarutbildningen. Ett annat exempel på uppfattningar som skiljer sig åt, handlar om den tjänstgöringsgrad som man tänker sig att ha adjungerade anställda på. Uppfattningar om lämplig omfattning av tjänstgöringsgrad varierar mellan två adjungerade på tio procent var till tre adjungerade på 40 procent var. Behovet av gemensamma riktlinjer för hur adjungerade adjunkters kompetens ska användas, är också något som enhetscheferna har olika uppfattningar om. Några vill inte att någon central instans ska tala om hur de ska använda de adjungerades kompetens, medan det hos andra uttrycks en osäkerhet på om de "gör rätt" eller inte, och de efterfrågar därför tydligare centrala riktlinjer. Den kompetens som efterfrågades när universitet annonserade efter adjungerade adjunkter, var att de ska bidra med professionskompetens, för att tillföra skolverksamhetsanknytning till lärarutbildningen. Enhetscheferna har själva, utifrån denna skrivning, haft möjlighet att utforma rollen som adjungerad med tanke på behov som finns i det enskilda ämnet och de olika lärarprogrammen, vilket gjort att de adjungerades uppdrag och förutsättningar till viss del varierar. Av utvärderingen framgår att de adjungerade adjunkterna är ojämnt fördelade mellan programmen. Det är bara en av adjunkterna som undervisar på förskollärarprogrammet och den personen har en lärarutbildning.

Uppfattningen att adjungerade adjunkter är en resurs som tillförs lärarutbildningen, medan de adjungerade samtidigt är en del av densamma kan uppfattas som något av en paradox. Att enhetscheferna här uppfattar en slags dubbelhet, kanske beror på att arbetsvillkoren för en adjungerad inte är riktigt desamma som för en universitetsanställd adjunkt. En adjungerad och en universitetsanställd har exempelvis olika chefer, eftersom en adjungerad har kvar sin chef i skolverksamheten, och en adjungerad adjunkt förväntas inte alltid utföra alla arbetsuppgifter, som exempelvis kurs- eller examinationsansvar.

Projektet *Framtidens lärarutbildning* avslutas våren 2022, vilket innebär att varje enhet och ämne då kommer att ställas inför valet att själva helt finansiera adjungerade adjunktstjänster eller att inte ha några i undervisningen. I likhet med den första rapporten om adjungerade adjunkter, avslutas även denna rapport med medskicket att ett fortsatt samtal om de adjungerades funktion i lärarutbildningen behövs. Om de adjungerades även i fortsättningen ska kunna bidra till överbryggandet mellan teori och praktik i lärarutbildningen, behöver långsiktiga förutsättningar skapas när det gäller resurs- och tjänstefördelning.

För att utvärderingen ska kunna ge en samlad bild av hur och i vilken utsträckning adjungerade adjunkter bidrar till att höja kvaliteten i lärarutbildningen, är det av vikt att även få studenternas perspektiv. Planen är att under höstterminen 2020 genomföra enkäter med studenter som har erfarenhet av adjungerade adjunkter, för att undersöka deras uppfattningar av adjungerade adjunkter i lärarutbildningen.

## 6. Referenser

Andersson, Greger; Danielsson, Annika; Nilsson, Per; Quennerstedt, Mikael; Öhman, Johan (2017): *Genomlysning av lärarutbildningen vid Örebro universitet*. Hämtad från

<https://www.oru.se/globalassets/oru-sv/strategiska-satsningar/framtidens-lararutbildning/genomlysning-av-lararutbildningen-vid-oru.pdf> 2020-02-18

Bertilsson, E. (2018). *Tidigare lärarstudenters syn på lärarutbildningen: Analys av Lärarutbildningskonventets alumnenkäter 2017, 2015, 2013 och 2011*. Uppsala universitet.

Hegender, H. (2010). Villkor och praxis : Bedömning av lärarstudenters yrkeskunskaper under verksamhetsförlagd utbildning. *Nordic Studies in Education*. 30. 180-197.

ORU 2018/06591. *Projektplan. Framtidens lärarutbildning*. Hämtad från <https://www.oru.se/globalassets/oru-sv/strategiska-satsningar/framtidens-lararutbildning/projektdirektiv-framtidens-lararutbildning.pdf> 2020-02-04.

Regeringskansliet (2019). Reformering av lärarutbildningen. Hämtad från <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2019/10/reformering-av-lararutbildningen/2020-02-04>

Rex, M. (2019). *Adjungerade adjunkters uppfattningar om att arbeta på lärarutbildningen*. Örebro universitet.

<https://www.oru.se/globalassets/oru-sv/strategiska-satsningar/framtidens-lararutbildning/rapportsamling/2020.-1---adjungerade-adjunkters-uppfattningar-om-att-arbeta-pa-lararutbildningen.pdf> 2020-05-12



## Bilaga 1

Vi söker universitetsadjunkter för adjungering till Örebro universitet.

Institutioner som bedriver kurser inom ramen för förskol- grund- och ämneslärarutbildningar på Örebro universitet söker 10-12 adjungerade adjunkter för att öka professionsanknytningen av våra utbildningar. Anställningsformen är deltid, 20 till 49 procent. Anställningen ska kombineras med en läraranställning inom för-, grund- eller gymnasieskolan.

### Arbetsuppgifter

En adjungerad universitetsadjunkt ska huvudsakligen undervisa inom utbildning på främst grundnivå. Anställningens område kan dock vara mer begränsat än området för en ordinarie adjunktansättning, då en adjungerad universitetsadjunkt ska bidra med betydande praktisk kompetens (exempelvis via sin profession) och på detta sätt tillföra verksamhetsanknytning till utbildningen för viss tid. De adjungerade adjunkterna kommer att ha sin huvudsakliga undervisning inom Förskolläraryrket (FL), Grundläraryrket F-3 och 4-6 (GL), Ämnesläraryrket (ÄL), Specialpedagogprogrammet (SP). Se en beskrivning av efterfrågad kompetens här [LÄNK].

### Behörighet

Behörig att anställas som adjungerad universitetsadjunkt i detta fall är den som visat pedagogisk skicklighet och avlagt examen från högskoleutbildning inom relevant område.

### Bedömningsgrunder

Som allmän bedömningsgrund gäller att ha förmåga att informera, att samverka med det omgivande samhället och att verka för nyttiggörande av universitetets forskning samt förmåga och lämplighet att samverka med övrig personal och bidra till utveckling av verksamheten. Läs mer om våra bedömningsgrunder här [LÄNK].

### Information

En adjungerad lärare kommer att anställas på ett år med möjlighet till förlängning. Anställningarna är med en omfattning mellan 20 - 49%, beroende på inom vilket ämne den adjungerade adjunkten är verksam. Individuell lönesättning tillämpas.

Närmare upplysningar om anställningen lämnas av Ann Öhman 019-30 31 06, e-post: [ann.ohman@oru.se](mailto:ann.ohman@oru.se)

### Ansökan

Du gör din ansökan på vår hemsida genom att klicka på knappen "Ansök".

En komplett ansökan ska innehålla följande elektroniska dokument:

- Personligt brev med en redogörelse för dina pedagogiska meriter
- CV
- Kopior av relevanta betyg/intyg
- Intyg från skolhuvudman

Endast handlingar skrivna på svenska, engelska, norska och danska kan bedömas.

**Sista ansökningsdag är xx xx xx. Välkommen med din ansökan!**

Vi undanber oss kontakt med annonsörer och bemanningsföretag i rekryteringen.



Enligt Riksarkivets föreskrifter måste vi arkivera en omgång ansökningshandlingar exkl. publikationer i två år efter att tillsättningsbeslutet vunnit laga kraft.

[LÄNK]Hänvisning till sida på webben.

### Bedömningsgrunder

Som allmän bedömningsgrund vid anställning som adjungerad adjunkt vid Örebro universitet gäller att ha förmåga att informera, att samverka med det omgivande samhället och att verka för nyttiggörande av universitetets forskning samt förmåga och lämplighet att samverka med övrig personal och bidra till utveckling av verksamheten.

En adjungerad adjunkt ska kunna visa sin pedagogiska skicklighet genom tidigare meriter från undervisning eller liknande lärsituationer. Den sökande ska kunna redogöra för hur ett vetenskapligt förhållningssätt tillämpas i undervisningen.

Vid bedömning av pedagogisk skicklighet skall hänsyn tas till erfarenhet av planering, genomförande och utvärdering av undervisning samt av handledning och examination. Visat intresse för kursutveckling och pedagogiskt utvecklingsarbete är av vikt.

För att komma ifråga för en anställning som adjungerad adjunkt ska du ha en parallell lärartjänstgöring i för-, grund- eller gymnasieskola.

Följande kompetenser efterfrågas:

ÄMNE	PROGRAM	EFTERFRÅGAD KOMPETENS
<b>MATEMATIK</b>	GL	Planering, genomförande och utvärdering av undervisning enligt gällande styrdokument. Matematikundervisning genom problemlösning. Programmering inom matematikämnet.
	FL	Planering, genomförande och utvärdering av undervisning enligt gällande styrdokument.
<b>SVENSKA SVENSKA SPRÅKET+ LITTERATURVETENSKAP</b>	FL, GL	Medverkan vid seminarier i samband med vfu-kurser. Didaktiska momenten på vissa delar av de historiska litteraturkurserna. Didaktiska moment inom exempelvis språkstruktur, språkfärdighet, språklärande i det mångkulturella samhället
	ÄL	Litteratur, lingvistik och/eller didaktik
<b>ENGELSKA</b>	ÄL	Litteratur, lingvistik och/eller didaktik
<b>UVK (UTBILDNINGS- VETENSKAPLIG KÄRNA)</b>	FL	Ämnesdidaktisk kompetens i förskolan (språk, flerspråkighet, matematik) Specialpedagogik Kompetens inom IKT Estetiska ämnen Pedagogiskt ledarskap/ledning
	ÄL GL	Samhällskunskapsdidaktik SO-didaktik
<b>SAMHÄLLSKUNSKAP SAMHÄLLSORIENTERANDE</b>	ÄL GL	Samhällskunskapsdidaktik SO-didaktik

<b>ÄMNINGEN</b>		
<b>HISTORIA</b>	ÄL	Historiedidaktik (eventuellt i kombination med Svenska)
<b>NATUR OCH TEKNIK</b>	FL GL	Naturvetenskap och/eller teknik och dess didaktik. Meriterande är erfarenhet av integrering med skapande verksamhet Naturvetenskap, och/ eller teknik och dess didaktik <u>Bedömning och betygssättning</u>
<b>IDROTT</b>	ÄL, FL, GL	Didaktik med särskilt fokus på motorisk träning, gymnastik och rörelse för yngre åldrar.
<b>MUSIK</b>	ÄL	Ämnesdidaktisk kompetens i gymnasieskolan

Hänsyn kommer att tas till egen lärarlegitimation och genomgången relevant lärarutbildning. Du ska ha flerårig erfarenhet av planering, genomförande och utvärdering av undervisning i förskola, grundskola och gymnasieskola. En akademisk examen på masternivå är särskilt meriterande.

Universitetet kommer i denna rekrytering främst att beakta den som efter en helhetsbedömning av kompetens och skicklighet, förutom dokumenterade meriter, bedöms ha de bästa förutsättningarna att genomföra och utveckla aktuella arbetsuppgifter och bidra till en positiv utveckling av lärarutbildningen vid Örebro universitet.

## Bilaga 2

### Intervjufrågor

#### **Behov av de adjungerade adjunkternas kompetens**

Hade ni adjungerade adjunkter på enheten innan FLUT erbjöd finansiering med 20 procent? Vad var motivet till det?

Har ni med egna medel höjt tjänstgöringsgraden över de 20 procent som FLUT finansierar?

Vad är motivet till ert beslut?

#### **Erfarenheter från det första året/tidigare år**

Vilka är dina erfarenheter av FLUTs satsning på adjungerade adjunkter?

Vet du något om vilka erfarenheter kollegor och studenter har av satsningen på de adjungerade adjunkterna?

På vilket sätt har de adjungerade adjunkterna introducerats på din enhet?

#### **Möjligheter och hinder med anställningsformen**

Vilka möjligheter och hinder/problem ser du med anställningsformen?

Hur har ni löst de eventuella problem som har uppstått?

#### **Långsiktigt behov**

FLUT finansierar adjunktstjänsterna med 20 procent till och med våren 2021 och med 10 procent från och med hösten 2021 och fram till våren 2022.

Vilket behov av adjungerade adjunkter har din enhet efter det att FLUT har avslutats?

Hur ser du på de ekonomiska möjligheterna för en långsiktig finansiering av adjungerade adjunkter?

#### **Övrigt**

Har du något som du vill tillägga?