

# Utredning av meritteringsordning for fremragende undervisere ved Det medisinske fakultet, Universitet i Bergen

## Innledning

I Stortingsmelding 16 «Kultur for kvalitet i høyere utdanning» ble det fra regjeringen lagt opp til at det skal utvikles meritteringsordninger for undervisningsarbeid ved norske universiteter og høyskoler:

*Regjeringen krever at universitetene og høyskolene utvikler pedagogiske meritteringssystemer for å stimulere til økt undervisningsinnsats og for å belønne viktig utviklingsarbeid. Meritteringssystemene skal fremme utdanningskvalitet gjennom å gi de faglige ansatte uttelling for dokumenterte resultater. (Kunnskapsdepartementet 2017)*

Utvikling av og implementering av meritteringssystemer er en del av UiBs Handlingsplan for kvalitet i utdanning 2017-2022<sup>1</sup>. I fakultetets handlingsplan for utdanning for 2018-2022 heter det at fakultetet skal:

*...utrede nye lønnsinsentiver og premieringsordninger, slik at aktiviserende og nyskapende undervisning belønnes, for eksempel gjennom ordninger for «fremragende underviser».*<sup>2</sup>

Enhet for læring (EFL) fikk høsten 2018 i oppgave fra prodekan for utdanning å utrede en modell for meritteringsordning for undervisere ved fakultetet<sup>3</sup>. Her presiseres det at utredningen skal legge frem et konkret opplegg for meritteringsordning, inkludert søknadsprosedyre og kriterier for bedømmelse.

Arbeidet har vært forankret ved og ledet av EFL. En arbeidsgruppe ble etablert bestående av:

- Monika Kvernenes (leder av arbeidsgruppen)
- Edvin Schei (EFL og IGS)
- Ingrid Helene Salvesen Haldorsen (K1)
- Morten Eirik Berge (IKO)
- Bianca Cecilie Nygård (sekretær, IBM)
- Margot de Rijke (student)

---

<sup>1</sup> [http://ekstern.filer.uib.no/ledelse/Handlingsplan\\_KvalitetUtdanning\\_UiB\\_NOR\\_web.pdf](http://ekstern.filer.uib.no/ledelse/Handlingsplan_KvalitetUtdanning_UiB_NOR_web.pdf). Innsatsområde C, delmål 3.

<sup>2</sup> <https://www.uib.no/med/118518/handlingsplan-utdanning>

<sup>3</sup> Jfr. Oppdragsdokument datert 23/10/18

Gruppen har hatt tre arbeidsmøter. Det ble det i løpet av desember 2018/januar 2019 også gjennomført dialogmøter med alle fem institutter for å samle innspill, refleksjoner og synspunkter vedr. ordningen. Disse møtene ga arbeidsgruppen nyttige innspill som har vært drøftet nøye. Vi har drøftet utkastet med leder for personalavdelingen. Videre har arbeidsgruppen satt seg grundig inn i meritteringsordninger ved andre fakulteter ved UiB samt ved andre norske og nordiske utdanningsinstitusjoner, gjennom å lese utredninger og annen skriftlig informasjon og i møter og samtaler med nøkkelpersoner. Erfaringer fra tilsvarende ordninger ved andre fakulteter ved UiB, særlig Det Matematisk-Naturvitenskapelig fakultet (MatNat), UiB, som var først ute med meritteringsordning i Norge, er lagt til grunn i det foreliggende forslaget. Kvernenes har nylig sittet som sakkyndig i MatNats andre søknadsrunde og kjenner ordningen godt.

## Hvorfor en meritteringsordning?

Med Stortingsmelding 16 «Kultur for kvalitet i høyere utdanning», trekkes merittering frem som et virkemiddel som skal bidra til å heve statusen for den utdanningsrettede delen av de vitenskapelig ansatte sitt arbeid. Formålet med en statusheving er at de ansatte skal stimuleres og motiveres til å engasjere seg i undervisningsarbeid og at dette skal komme studentene til gode i form av bedre og mer studentfokuset undervisning, veiledning og annet pedagogisk arbeid.

Meritteringsordninger har kort historikk ved norske universiteter, men har eksistert i andre land i om lag 20 år. Erfaringene fra Sverige og Finland er positive (Olsson and Roxå 2008, Ryegård 2013, Badersten 2014, Winka 2017).

En utfordring som Stortingsmelding 16 peker på er at det for vitenskapelig ansatte er mangel på karriereveier, insentiver og anerkjennelse knyttet til å engasjere seg i utdanning sammenliknet med forskning. Det foregår mye godt arbeid i høyere utdanningssektor som i liten grad anerkjennes, dokumenteres og deles som «best practice». En ordning der fremragende innsats og resultater knyttet til utdanningsoppdraget synliggjøres og belønnes vil kunne lage et løft for både undervisere og studenter.

### *Økt utdanningskvalitet*

Hovedmålet med meritteringsordningen er å styrke utdanningskvaliteten i alle studieprogrammer ved å utvikle en profesjonell og kollegial undervisningskultur. Arbeidsgruppen vurderer at en meritteringsordning ved Det medisinske fakultet bør ha følgende delmål:

- at studentene ved våre programmer opplever styrket undervisning og veiledning
- at studentene ved våre programmer opplever styrkede undervisningsdesign på emne- og programnivå, inkludert hensiktsmessig bruk av varierte vurderingsformer
- at de vitenskapelig ansatte opplever økt motivasjon for å ta del i fakultetets utdanningsoppdrag
- at flere vitenskapelig ansatte initierer, oppsøker og deltar i pedagogiske kompetansehevingstiltak
- at utdanningsforskning ved det medisinske fakultet styrkes i omfang og kvalitet
- en styrket kultur for samarbeid og deling av kunnskap og erfaringer som kan komme arbeidet med utdanningene til gode

### Meritteringsordning – ett av flere virkemiddel

Merittering må ses i sammenheng med andre tiltak for å øke utdanningskvaliteten. Relevante tiltak på nasjonalt nivå er ordningen med *Senter for fremragende utdanning (SFU)*<sup>4</sup> som skal fremme særdeles gode utdanningsmiljøer, *veiledende nasjonale retningslinjer for praksisveilederutdanning*<sup>5</sup> samt innskjerping av kravet om *pedagogisk basiskompetanse* for ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger<sup>6</sup>. Endringene i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger, som trer i kraft fra 01.09.2019, utløser et behov for at fakultetet, i samråd med UiB sentralt, reviderer sine maler, retningslinjer og prosedyrer for vurdering av pedagogisk kompetanse i ansettelses- og opprykkssaker, samt tar beslutninger om hvordan kravet om pedagogisk basiskompetanse skal håndheves.

Fakultetets utdanningspriser og instituttens lokale incitamenter bør beholdes som før. Fakultetets Enhet for læring vil fortsatt ha som en hovedoppgave å utvikle tiltak som bidrar til å styrke de vitenskapelig ansattes pedagogiske kompetanse.

### Undervisningsbegrepet

I utarbeiding av forslaget har arbeidsgruppen satt seg inn i kriterier og utforming av tilsvarende ordninger i Norge. De fleste legger et bredt undervisningsbegrep til grunn, og viser blant annet til en modell fra Universitetet i Lund hvor de har hatt meritteringsordning for sine ansatte siden 2001 (Olsson 2008, Winka 2017). Modellen vektlegger at *pedagogisk kompetanse* (pedagogical competence) omfatter et bredere sett av kunnskaper, ferdigheter og refleksjoner enn *undervisningskompetanse* (teaching skills) – se figur under.

På norsk oppfattes undervisningsbegrepet ofte snevert til det som skjer mens en underviser er sammen med studenter i timeplanfestet undervisning. Tilsvarende innsnevring av begrepsbruk og rolleforståelse ser vi også i at våre undervisere ofte omtales som «forelesere».

Arbeidsgruppen mener det er viktig at meritteringssystemet sikrer stor bredde i arbeidet med å skape utdanningskvalitet. Utdanning er mer enn undervisning; det omfatter også studieplanarbeid, evaluering, tilrettelegging av studentenes læringsmiljø, utdanningsledelse, læremiddelproduksjon, eksamensarbeid og utdanningsforskning.

Merittert status bør derfor tildeles vitenskapelig ansatte som har vist betydningsfull innsats for å sikre utdanningskvalitet i bred forstand. Det innebærer også at merittering er ikke det samme som tradisjonelle undervisnings- eller forelesningspriser. Merittert status skal tildeles ansatte som er gode både i møte med studentene (i undervisning, veiledning, vurdering osv.), og som kan dokumentere god forståelse av pedagogisk teori, samt bred og systematisk innsats for utdanningskvalitet gjennom for eksempel planarbeid, ledelse, initiativ til å hjelpe andre ved å veilede eller spre kunnskap til et større kollegium lokalt og/eller nasjonalt eller internasjonalt.

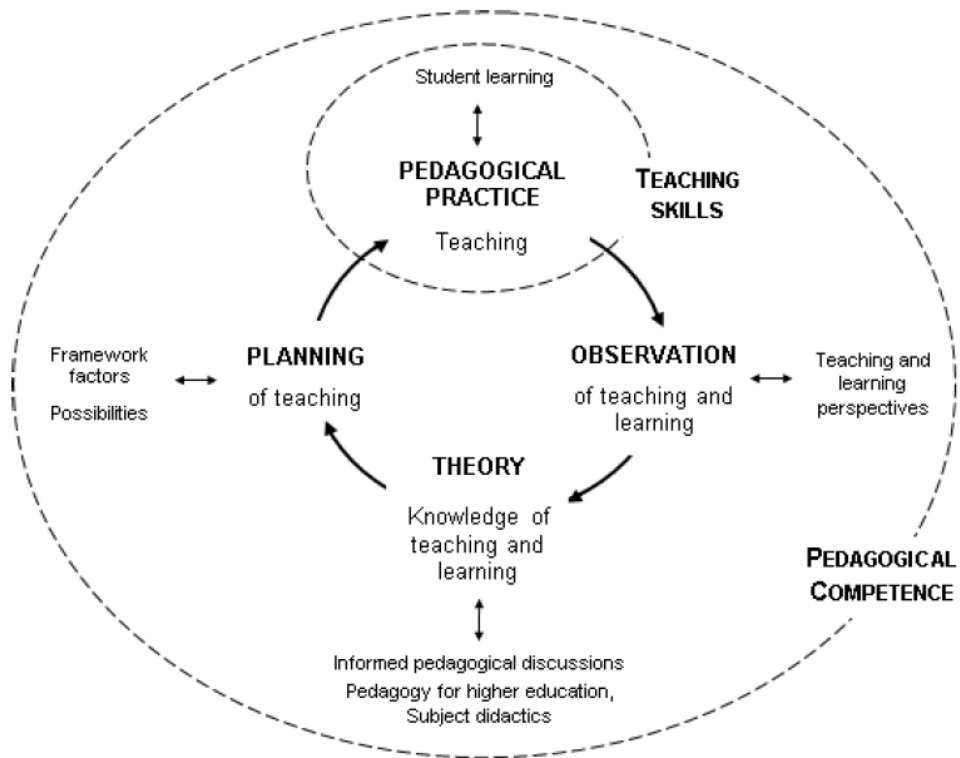
Arbeidsgruppen har diskutert hvordan vi kan ivareta en bred undervisningsforståelse i meritteringsordningen. Ideelt sett har vi ønsket å erstatte begrepet «fremragende underviser» med «fremragende utdanner» (tilsvarende det engelske *educator*), også for å tydeliggjøre at dette ikke er

<sup>4</sup> <https://www.siu.no/Hoeyere-utdanning/nasjonale-ordninger/senter-for-fremragende-utdanning-sfu>

<sup>5</sup> [https://www.uhr.no/f/p1/i6d7c80b4-ff82-4c28-a7b2-47d2ea3d438d/ny\\_nettsversjon\\_veiledende\\_nasjonale\\_retningslinjer\\_for\\_praksisveilederutdanning\\_kvav\\_til\\_praksisveilederes\\_kompetanse.pdf](https://www.uhr.no/f/p1/i6d7c80b4-ff82-4c28-a7b2-47d2ea3d438d/ny_nettsversjon_veiledende_nasjonale_retningslinjer_for_praksisveilederutdanning_kvav_til_praksisveilederes_kompetanse.pdf)

<sup>6</sup> <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2018-09-12-1322>

det samme som de allerede eksisterende undervisnings- og forelesningspriser. Imidlertid er «utdanner» ikke et substantiv i norsk språk. Vi har gjort tilpasninger i kriteriene for å sikre bredde i undervisningsbegrepet.



Figur 1: Pedagogisk kompetanse (Olsson 2008).

## Forslag til meritteringsordning ved Det medisinske fakultet

I det følgende følger arbeidsgruppens forslag til meritteringsordning for Det medisinske fakultet. Vi har tatt stilling til følgende spørsmål:

1. Hvem kan søke?
2. Hvordan søker man?
3. Hvordan vurderes søknadene (vurderingskriterier, søknadsprosess og sammensetning av vurderingskomitee)?
4. Hva innebærer det å bli merittert?
5. Hvordan skal ordningen organiseres og forvaltes?
6. Hva slags veiledning og støtte vil være tilgjengelig i søknadsprosessen?
7. Hvilke forpliktelser innebærer det å ha status som merittert underviser?

Til slutt i rapporten drøftes oppfølgingsarbeid som arbeidsgruppen ser at en meritteringsordning vil utløse, inkludert implementeringsplan og meritteringsordningens relasjon til kravet om pedagogisk basiskompetanse slik dette er nedfelt i ny forskrift om ansettelse og opprykk i forsknings- og undervisningsstillinger.

## 1. Hvem kan søke?

Siden meritteringsordningen skal stimulere til økt kvalitet i alle fakultetets utdanninger, på alle nivåer, mener arbeidsgruppen det bør være mulig for flest mulig av dem som er involvert i undervisning å søke. Ved UiT og NTNU inviteres kun ansatte i stillingskategoriene førstelektor, førsteamanuensis, dosent og professor til å søke. UiT og OsloMet oppfordrer universitetslektorer til å konsentrere seg om opprykk til førstelektor. Ved Det Matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved UiB har kun ansatte i faste vitenskapelige stillinger anledning til å søke (dvs. gruppe A).

Det medisinske fakultet har svært mange undervisere i små stillingsprosenter; så mye som 58% av alle vitenskapelige stillinger (dvs. professor, førsteamanuensis og universitetslektor) er bistillinger. Bistillinger er normalt på åremål, det vil si at de er midlertidige stillinger som kan fornyes over flere perioder. Tabellen under viser hvor mange ansatte fakultetet har i de ulike stillingskategoriene. Ansatte i alle stillingskategorier gis anledning til å søke.

Tabell 1: Stillinger med undervisning ved MED-fak. pr. 11.03.2019. Bistilling er >20% stilling. Kilde: Paga Innsikt

Stillingskategori	TOTALT	TOTALT	FAST	FAST
	Antall personer	Årsverk	Antall personer	Årsverk
1011 Førsteamanuensis inkl bistillinger	150	53,25	49	31
1011 Førsteamanuensis bistilling	98	17,65	4	0,8
1013 Professor inkl bistillinger	266	153,6	162	134,7
1013 Professor bistilling	113	21,5	8	1,6
1260 Avdelingstannlege	11	7,7	11	7,7
1015 Instruktørtannlege	51	18,5	51	18,5
1016 Spesialtannlege	8	2,6	8	2,6
0787 Spesialtannlege	14	4,85	14	4,85
1353 Instruktørtannlege med spesialist godkjenning	8	2,6	8	2,6
1476 Spesialistkandidat	6	6		
1032 Instruktørtannpleier	3	2,2	3	2,2
1009 Universitetslektor inkl bistillinger	78	12,6	ingen	Ingen
1009 Universitetslektor bistillinger	75	11,1		

Arbeidsgruppen anbefaler i utgangspunktet at det ikke skal angis noen nedre grense for stillingsprosent for å kunne søke meritteringsordningen. Uavhengig av stillingstype og ansettelsesprosent må søkerne dokumentere pedagogisk basiskompetanse og minst fem års ansettelsestid for å kunne bli vurdert. Dernest vil komiteen ta stilling til om søkerens pedagogiske kompetanse, refleksjonsnivå og dokumentasjon innfrir kravene til merittert status. Med strenge kriterier vil det imidlertid være utfordrende for ansatte i små stillingsandeler å opparbeide seg tilstrekkelig bredde i utdanningserfaring og pedagogisk kompetanse til å møte kriteriene.

Stipendiater og post.doc kan ikke søke.

Åpenheten for et mangfold av søkere som arbeidsgruppen anbefaler skiller seg fra de fleste andre ordninger i Norge. Vi mener det er viktig at ordningen er inkluderende og gir mulighet for alle kategorier av faglig ansatte til å samles om utdanning som et felles anliggende.

HF-fakultetet ved UiB har i sin ferske utredning åpnet for at grupper eller miljøer kan søke om merittert status. Arbeidsgruppen har drøftet ideen, og anbefaler ikke å åpne for dette ved det Medisinske fakultet. Vi anerkjenner viktigheten av å sikre felles innsats og samarbeid om undervisningsoppgaver, og vi mener det kollektive aspektet ivaretas gjennom kriteriene, hvor det understrekes at en enkeltperson bare kan meritteres som fremragende underviser hvis han eller hun har initiert og bidratt vesentlig til å heve utdanningskvaliteten i fagmiljøet, ut over egen undervisning. Det finnes allerede en nasjonal meritteringsmulighet for særlig gode miljøer, nemlig ordningen med Senter for fremragende utdanning (SFU-ordningen).

Oppsummert:

- kun enkeltpersoner kan søke om status som merittert underviser
- vitenskapelig ansatte i alle stillingskategorier med undervisningsforpliktelser gis anledning til å søke
- man må kunne dokumentere pedagogisk basiskompetanse for å bli vurdert
- man må ha vært ansatt i en undervisningsstilling i minst 5 år for å bli vurdert

## 2. Hvordan søker man?

Den ansatte må selv søke om å bli vurdert for status som merittert underviser. Søkeren dokumenterer sin pedagogiske kompetanse gjennom en pedagogisk mappe som skal bestå av:

- et søknadsbrev på max 10 sider
- en pedagogisk CV
- relevante vedlegg som dokumenterer søkerens pedagogiske kompetansenivå, inkludert dokumentasjon på oppnådd pedagogisk basiskompetanse

Søknaden som helhet skal, gjennom refleksjon og objektiv dokumentasjon, vise hvordan søkeren innfrir fire hovedkriterier (disse er spesifisert lenger nede):

1. Fokus på studentenes læring
2. Klar kompetansutvikling over tid
3. En forskende tilnærming
4. En kollegial holdning og praksis

**Søknadsbrevet** skal inneholde:

- en beskrivelse av søkerens pedagogiske grunnsyn, det vil si en reflekterende fremstilling av hvordan underviseren forstår læring i sitt fag, og sin rolle som tilrettelegger for læring i egen undervisningspraksis og/eller annen pedagogisk praksis
- en reflektert og drøftende fremstilling av søkerens utvikling som underviser og aktør i annet pedagogisk arbeid, inkludert planer for videre utvikling
- eksempler fra egen utdanningspraksis som viser bredde og dybde i søkerens pedagogisk kompetanse. Utvalget av eksempler skal begrunnes, og de skal belyse og utdype tema og forhold som ut fra det pedagogiske grunnsynet fremstår som viktige.

- refleksjon rundt søkerens rolle i og bidrag til å oppfylle institusjonens og enhetens strategier for utdanningskvalitet

**Pedagogisk CV** er en detaljert, objektiv og kronologisk fremstilling av det pedagogiske arbeidet søkeren har tatt del i samt av søkerens pedagogiske kompetanse. CV-en bør inneholde informasjon om utdanning og ansettelsesforhold. Universitetspedagogisk skoleing bør tillegges vekt og beskrives kort. Aktuelle utdanningsfaglige eller didaktiske publikasjoner og annet formidlingsarbeid bør listes opp, samt legges ved som vedlegg (se under).

Søknaden skal ledsages av **aktuelle vedlegg og dokumentasjon** som understøtter tema og eksempel brukt i søknaden og i den pedagogiske CV-en. Dette kan være i form av kursbevis, skriftlige arbeider (rapportert, papers, artikler el.l), resultater fra studentevalueringer, kollegavurderinger, men også tiltak eller prosjekter som er gjort som ledd i utvikling av undervisningen. Det åpnes for ulike dokumentasjonsformer.

Det er obligatorisk å legge ved dokumentasjon på oppnådd pedagogisk basiskompetanse.

### *Pedagogisk mappe*

En Pedagogisk mappe (teaching portfolio) er en organisert dokumentasjon av en lærers profesjonelle utvikling og oppnådde kompetanse. Den kan inneholde ulike former for refleksjon og dokumentasjon, inkl. søknadsbrev, pedagogisk CV og vedlegg som omtalt over. Slike mapper brukes en rekke steder i inn- og utland. Søkere må fylle ut mappen etter en mal som bestemmes av Det medisinske fakultet.

Arbeidsgruppen har undersøkt muligheter for at den pedagogiske mappen og søknaden kan leveres elektronisk. Vi har sett nærmere på UiT sitt elektronisk mappeverktøy som brukes i den pedagogiske basisopplæringen. Verktøyet, som er tilknyttet WordPress, er åpent for alle som registrerer seg som brukere – også eksterne utenfor UiT.

Canvas, eller MittUib, inneholder funksjonalitet som etter arbeidsgruppens vurdering dekker de behov for systematikk og dokumentasjon som er rimelig å stille til en pedagogisk mappe. Alle med brukertilgang til MittUib har tilgang til en egen fane, *e-portefølje*, hvor man kan lage sider, laste opp vedlegg og lenker. E-porteføljen er individuell, men kan deles med andre.

Arbeidsgruppen anbefaler at e-portefølje-funksjonen i MittUiB testes ut på en mer systematisk måte, med eventuelle maler eller strukturer, før det tas i bruk som søknadsverktøy i en meritteringsordning.

### *Utlysning og frister*

Arbeidsgruppen har laget et forslag til årshjul som indikerer frister og milepæler i søknadsprosessen.

- Januar: utlysning av meritteringsordning, åpner for søkere
- Januar-mars: tilbud om workshops/opplæring til søkere
- 15. mai søknadsfrist
- Mai: etablere bedømmelseskomite
- Mai-juni: komite vurderer søkere, kommer frem til short-list

- August-september; komite bedømmer aktuelle kandidater på bakgrunn av søknad, oppgitt dokumentasjon og evt. tilleggsinformasjon gjennom intervju el.l.
- Oktober: innstiller kvalifiserte undervisere
- November: innstilling oversendes fakultetsstyret
- Slutt av november/desember: tildeling med seremoni

### Tildeling

Det bør tilstrebes å skape blest om meritteringene slik at ordningen og de som oppnår statusen gjøres kjent i miljøet. Arbeidsgruppen anbefaler at tildelingen skjer i høytidelige rammer, gjerne i en setting som kombinerer utdelingen med andre arrangementer, for eksempel fakultetets dag. Årshjulet må justeres hvis dette velges som endepunkt.

## 3. Hvordan vurderes søknadene?

### Vurderingskriterier

Arbeidsgruppen har drøftet kriteriene som i dag benyttes ved MN-fakultetet nøye samt drøftet erfaringer fra de to første rundene med representanter fra MN-fakultetet. Vi har også sett til forslagene til meritteringsordning som foreligger for SV- og HF-fakultetet samt UiT og NTNU sine kriterier.

Modellen valgt av SV-fakultetet legger til grunn de samme kriteriene som ved MN-fakultetet, med unntak av at kravet om refleksjon i lys av pedagogisk og didaktisk teori tas ut. Ved HF har de gjort mindre endringer, og erstattet referansene til pedagogikk og fagdidaktikk med mer generelle termer, som "forskning på undervisning og læring". I tillegg har de ved HF foreslått en femte gruppe av kriterier, som gjelder søknader om status som Fremragende undervisningsmiljø.

UiT og NTNU opererer med nokså like kriterier som MN i Bergen, men vektlegger at søkerne skal dokumentere engasjement og dyktighet som pedagogisk leder. Her inngår blant annet pedagogisk utviklingsarbeid, samarbeidsprosjekter, initiativ til revisjoner og evt. nye emner og programmer. Slik vi har vurdert kriteriene omfattes dette i stor grad av MN sitt kriterium om en kollegial holdning og praksis samt vektleggingen av *utdanning* fremfor det snevrere begrepet *undervisning*.

Arbeidsgruppen anser det som viktig at de ulike ordningene som nå etableres ved UiBs fakulteter bygges over en felles lest. MN sitt banebrytende arbeid i Norge er i stor grad basert på erfaringer fra Lund Universitet og prinsippene innen Scholarship of Teaching and Learning (SoTL)<sup>7</sup>. Erfaringene herfra er gode. Imidlertid ser vi at det for vårt fakultet er behov for enkelte justeringer.

I og med at økt utdanningskvalitet er hovedmålet må kriteriene gjenspeile kompleksiteten i utdanningskvalitetsbegrepet. Det forventes at en merittert underviser, i tillegg til å være dyktig i pedagogisk arbeid, kan fremvise et reflektert forhold til egen kompetanse. Det omfatter et bevisst forhold til egne styrker og svakheter, samt forståelse for ikke bare hva som virker, men også hvorfor. Under har vi spesifisert innholdet i de fire overordnede kriteriene.

<sup>7</sup> Se f.eks. Allern, M. (2011) Scholarship of Teaching and Learning (SoTL) i Norge. Uniped 34(3).  
[https://www.idunn.no/uniped/2011/03/scholarship\\_of\\_teaching\\_and\\_learning\\_sotl\\_i\\_norge\\_pedago](https://www.idunn.no/uniped/2011/03/scholarship_of_teaching_and_learning_sotl_i_norge_pedago)



### **Kriterium 1: Fokus på studentenes læring**

- Søkeren har tydelig fokus på studentenes læring i all sin pedagogiske virksomhet.
- Søkeren har et bevisst forhold til sammenhengen mellom undervisningsform, læringsutbytte, vurderingsform, og typer av læring.
- Det er en tydelig og begrunnet sammenheng mellom søkerens grunnleggende oppfatninger om undervisning og læring, og søkerens pedagogiske virksomhet.
- Søkeren har gode relasjoner til studentene, og etterspør og reagerer konstruktivt på tilbakemeldinger fra studentene.

### **Kriterium 2: Klar kompetanseutvikling over tid**

- Søkeren har bevisst og systematisk tilstrebet å videreutvikle sin pedagogiske virksomhet og undervisningens form og innhold for å støtte opp under studentenes læring.
- Søkeren har idéer og planer for fortsatt utviklingsarbeid og videreutvikling av sin egen undervisningskompetanse og praksis i fremtiden.

### **Kriterium 3. En forskende tilnærming**

- Søkeren har en vitenskapelig tilnærming til sin egen pedagogiske virksomhet ved at han/hun planlegger, kartlegger, evaluerer og modifiserer sin pedagogiske virksomhet med henblikk på hvordan en best støtter opp under studentenes læring.
- Søkeren reflekterer over sin egen pedagogiske virksomhet og rolle i lys av oppdatert og relevant forskning på læring og undervisning.
- Søkeren driver forskningsbasert utdanning, både ved at det faglige innholdet er basert på oppdatert og aktuell forskning i faget, at studentene tar i bruk elementer fra forskningsprosessen i sitt læringsarbeid, og at godt dokumenterte prinsipper og metoder for læring tas i bruk i planleggingen av utdanningstiltak.

### **Kriterium 4: En kollegial holdning og praksis**

- Søkeren initierer ulike tiltak for å styrke utdanningskvaliteten i eget og andres arbeid.
- Søkeren samhandler med andre gjennom gjensidig erfaringsutveksling, for eksempel i diskusjoner, på konferanser og gjennom publikasjoner.
- Søkeren bidrar til å oppfylle institusjonens strategiske mål for utdanningskvalitet.

### *Sammensetning av vurderingskomite*

Etter søknadsfristen nedsetter fakultetet en vurderingskomite.

Vurderingskomiteen skal bestå av:

- 1 representant fra EFL, leder av komiteen
- 2-5 fagfeller fra ulike institutter
- 1-2 representanter med universitetspedagogisk hovedkompetanse
- 1-2 studentrepresentanter
- 1-2 eksterne representanter med erfaring fra lignende meritteringssystemer
- studiesjef el.l fra fakultetet, sekretær for arbeidet

For at vurderingsarbeidet skal ha legitimitet vurderer vi det som viktig at komiteen består av både fagfeller med kjennskap til faget og medlemmer med universitetspedagogisk kompetanse. Videre mener vi det er viktig at studentene er representert og at komiteen knytter til seg 1-2 eksterne medlemmer, særlig i en oppstartsfase. Erfaringene fra MN tilsier at vurderingsarbeidet er nokså omfattende. Det er derfor behov for et kompetent sekretariat samt nok komiteemedlemmer til at arbeidet kan fordeles rimelig.

Størrelsen på komiteen kan justeres i hht. antall søkere som antydnet i intervallene over. Det bør etterstrebes at komiteen holdes noenlunde stabil ved at maksimalt en tredel av komiteen skiftes ut fra gang til gang. Når fakultetet får på plass et kollegium av meritterte undervisere vil det være naturlig at disse trekkes inn i som komiteemedlemmer.

Det finnes forskning som dokumenterer at kompetanse til å vurdere pedagogiske mapper krever trening (Winka 2017; Laksov 2018; Sandvoll et. al. 2018). Erfaringene fra andre nordiske land og i Norge tilsier at det er behov for en god balanse mellom faglig og pedagogisk kompetanse for å sikre gode vurderinger av mappene og søkerne. Vi kommenterer dette ytterligere i slutten av rapporten.

### *Vurderingsarbeidet*

Komiteen velger selv hvordan de organiserer arbeidet, men skal stå samlet bak alle vurderingene. Habilitetshensyn skal diskuteres innad i komiteen.

Vurderingskomiteen skal gi en grundig vurdering av alle søknader som tilfredsstillt formalkravene (dvs. ansettelsestid, at søknaden inneholder søkebrev, pedagogisk CV og relevant dokumentasjon og at det dokumenteres pedagogisk basiskompetanse).

Søkerne skal gis en begrunnet vurdering av søknadens styrker og svakheter i forhold til alle kriteriene. Der komiteen mener søknaden har svakheter bør komiteen gi en beskrivelse av hva som mangler. Vurderingen bør ikke inneholde detaljerte forslag til tiltak eller aktiviteter som kan styrke søknaden da dette kan binde fremtidige komiteer. Dersom en søker velger å søke flere ganger skal det foretas en selvstendig vurdering for hver gang. Det må gå minst to år mellom søknadene da det tar tid å gjøre vesentlige endringer i kompetanse og praksis.

Søkere som anses som aktuelle for merittering skal innkalles til intervju. Komiteen har også anledning til å be om å få gjøre «site visit», det vil si observere søkeren i dens pedagogiske arbeid i en reell setting eller som prøveundervisning.

Endelig beslutning tas etter at intervjuene og eventuell prøveundervisning er gjennomført og skal baseres på en helhetsvurdering. Komiteens innstilling går til Fakultetsstyret. Vedtak kan ikke påklages.

For å lette komiteen arbeid foreslår arbeidsgruppen at det utarbeides en retningslinje for vurdering av søkere som tolker, tydeliggjør og operasjonaliserer kriteriene i tråd med den medisinske- og helsefaglige pedagogiske kontekst. Retningslinjene må være tilgjengelig også for søkere slik at hele vurderingsprosessen blir transparent.

## 4. Hva innebærer det å få status som merittert underviser?

### *Lønnsøkning*

Utmerkelsen som merittert underviser innebærer både goder og plikter. Ved NTNU gir tildeling av status som merittert underviser grunnlag for lønnsforhandlinger. I tillegg tilføres grunnenheten der den merittede er ansatt en engangsutbetaling på 30.000 kroner som settes av til den merittedes videre utvikling. Ved UiT utløser status som merittert tre ekstra lønnstrinn og 30.000 kroner som en engangssum til lokal enhet.

Ved MN, UiB gis merittede undervisere en permanent lønnsøkning på 50 000 kr. i året. Det samme anbefales for meritteringsordningene ved SV- og HF-fakultetet. Arbeidsgruppen anbefaler tilsvarende for Det medisinske fakultet.

### *Pedagogisk akademi*

Som merittede underviser ved MN opptas de ansatte i et pedagogisk akademi som forventes å bidra til fakultetets og fagmiljøets pedagogiske arbeid. Det foreligger ikke, så langt arbeidsgruppen er kjent, ingen beskrivelse eller retningslinje for hva slags arbeid Det pedagogiske akademiet er forventet å delta i eller initiere. Ved UiT har de merittede blant annet fått i oppgave å fungere som mentorer for kolleger som søker opprykk eller pedagogisk merittering. Utover dette fremkommer det i UiT sin evalueringsrapport etter andre runde med utlysning og vurdering at det er uklarerhet rundt hva merittede status innebærer.

Arbeidsgruppen anser det som viktig at de som tildeles status som fremragende underviser ved Det medisinske fakultet gis retningslinjer for hva som forventes av dem. Vi mener det er viktig at Det pedagogiske akademiet gis tilhørighet og ankerfeste i EFL, som en ressursgruppe.

Aktuelle oppgaver for medlemmer av det Pedagogiske Akademi ved Det medisinske fakultet omfatter:

- Bidra som ressurs i, gjennomføre og initiere kompetansehevende tiltak for kollegaer på fakultetet i samarbeid med EFL:
  - veilede i skriving av pedagogisk mappe
  - bidra i planlegging og gjennomføring av lokale arrangementer og seminarer som instituttens undervisningsdager o.l.
  - yte støtte til miljøer og kollegaer som driver pedagogiske utviklingsprosjekter eller revisjoner

- Delta i fakultetets forskergruppe innen medisinsk pedagogikk eller annet relevant forskningsnettverk (forskningsformidling, faglige innlegg, journal club og lignende)
- Delta i utdanningsrelevante komiteer
  - innstille til undervisningspriser
  - vurdere søknader om merittering
  - godkjenne pedagogisk basiskompetanse
- Inngå i mentorordning hvor nytilsatte kollegaer og andre ansatte tilbys råd og veiledning i rollen som underviser eller veileder
- Bidra i løpende evaluering av fakultetets studieprogrammer

### Varighet

Arbeidsgruppen har observert at UiO foreslår å gjøre status som merittert underviser til en midlertidig utmerkelse. De andre institusjonene lar enten være å omtale dette eller skriver eksplisitt at merittert status er permanent. Vi har drøftet dette nøye og vurdert ulike grader av varighet/midlertidighet:

- At status som merittert underviser gis med midlertidig varighet
- At lønnsøkningen gis med midlertidig varighet
- At medlemskapet i det pedagogiske akademiet gis med midlertidig varighet

Vi anbefaler at status som merittert underviser tildeles permanent for alle disse variablene. Den kompetansen en merittert underviser har forsvinner ikke og vi mener det er et viktig insitamant at fakultet anerkjenner denne kompetansen på varig basis.

## 5. Hvordan skal ordningen organiseres og forvaltes?

Ordningen forvaltes av fakultetet. Det vil være naturlig at fakultetet, gjennom for eksempel studieavdelingen, har ansvaret for å annonsere og administrere ordningen. Fakultetsstyret vedtar hvem som skal innstilles for merittert status basert på komiteens anbefaling.

Instituttens rolle vil være å støtte opp under ordningen og tilrettelegge slik at potensielle søkere fra eget institutt kan jobbe med sin pedagogiske mappe.

Arbeidsgruppen anbefaler at utgiftene forbundet med lønnsopprykk finansieres av fakultetet.

## 6. Hva slags veiledning og støtte vil være tilgjengelig i søknadsprosessen?

Både meritteringsordningen og dokumentasjonsformen pedagogisk mappe er nytt for fakultetets ansatte. Arbeidsgruppen mener det er viktig at det bygges opp gode og lett tilgjengelige ressurser som kan støtte potensielle søkere i prosessen.

Enhet for læring, i samarbeid med studieseksjonen, skal:

- a. Bygge opp nettside med informasjon om meritteringsordningen
- b. Tilby workshops for utforming av pedagogiske mapper etter utlysningen
- c. Lage og gjøre tilgjengelig mal for pedagogisk mappe og for pedagogisk CV

## 7. Implementering

I tråd med overordnede føringer fra UiB sentralt, bør meritteringsordningen implementeres så snart som mulig med første utlysning i januar 2020. Deretter anbefaler arbeidsgruppen at fakultet lyser ut årlig de tre første årene. Det vil gjøre at ordningen vil bli raskt etablert og at vi kan få etablert et akademi med meritterte undervisere relativt raskt. Etter tre år vil det være rimelig å lyse ut meritteringsordningen hvert andre år.

Det vil kreves flere typer forarbeid for å sette dette i gang. I tillegg til det som allerede er nevnt er det nødvendig med godt informasjonsarbeid (allmøte for fakultet/institutt om ordningen, informasjon på nettsider m.m.) og det må etableres rutiner for godkjenning av pedagogisk basiskompetanse, også for ansatte i små stillingsbrøker.

Det er tidligere i rapporten nevnt at det er viktig og krevende å sikre god kompetanse til å vurdere pedagogiske mapper (Winka 2017; Laksov 2018; Sandvoll et. al. 2018). Da UiT innførte meritteringsordning i 2017 gjennomførte de et sakkundigkurs for vurdering av pedagogiske mapper med hjelp fra flere svenske fagfeller. I evalueringsrapporten skriver de: «Kurset ga trening i å vurdere pedagogiske mappe på ulike nivåer og for ulike kontekster. Kurset fikk meget god tilbakemelding. Det ble understreket at for meritteringsprosjektet er det avgjørende viktig å øke kompetansen hos de som skal vurdere de pedagogiske mappene» (Sandvoll, Winka & Allern, 2018). Arbeidsgruppen mener lignende tiltak bør vurderes hos oss, gjerne i samarbeid med de andre fakultetene ved UiB.

Meritteringsordningen bør evalueres etter første gjennomkjøring og igjen etter tre år.

## Referanser

Badersten, B. J. H. u. (2014). "Att bedöma och belöna pedagogisk skicklighet–erfarenheter från Samhällsvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet." *4*(2): 147-160.

Kunnskapsdepartementet (2017). Meld. St. 16 (2016-2017) Kultur for kvalitet i høyere utdanning. Kunnskapsdepartementet. Oslo.

Laksov, K. B. (2018). Att bedöma pedagogisk skicklighet–är det verkligen så svårt?–en studie av skillnader i bedömningar mellan vetenskapligt och pedagogiskt sakkunniga. *Högre utbildning*, 8(2), 55-68.

Olsson, T. and T. Roxå (2008). *Evaluating rewards for excellent teaching—a cultural approach*. The HERDSA (Higher Education Research and Development Society of Australaia), International Conference.

Olsson, T. a. R., T. (2008). *Pedgogogical competence*. HERDSA, Rotorura, New Zwaland, Higher Education Research and Development Society of Australasia.

Ryegård, Å. (2013). "Inventering av pedagogiska karriärvägar på Sveriges högskolor och universitet."

Sandvoll, R., Winka, K., & Allern, M. (2018). Merittering som vitenskapelig tilnærming til undervisning. *Uniped*, 41(03), 246-258.

Winka, K. (2017). "Kartläggning av pedagogiska meriteringsmodeller vid Sveriges högskolor och universitet."

