

# Evaluering av første runde i meritteringsprosjektet UiT

## Faktabakgrunn

UiT Norges arktiske universitet vedtok i juni 2016 et femårig pilotprosjekt for pedagogisk merittering. Rektoratet oppnevnte 21.11.2016 følgende prosjektgruppe:

Leder av tverrprofesjonell samarbeidslæring (TPS) Nanna Hauksdottir, Fakultet for helsevitenskap  
Professor Lena Bendiksen, Juridisk fakultet  
Professor Petter Holm, Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi  
Dosent Siw Skrøvset, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning  
Dosent Marit Allern, Result, leder

Prosjektgruppa ble bedt om å foreslå kriterier og prosedyre med mål om at de første meritterte underviserne kunne bli utnevnt på rektors sommerfest medio juni 2017. (Se mandat – lenke)

Universitetsstyret gjorde 9.2.2017 i S 5/17 (lenke til sak 5 i innkalling) følgende vedtak:

1. Universitetsstyret godkjenner forslaget til prosedyrer og kriterier for å søke merittert undervisningsstatus ved UiT Norges arktiske universitet slik det fremgår av saksfremlegget og med de endringer som framkom på møtet.
2. Rektor gis fullmakt til å oppnevne bedømmelseskomite
3. Styret ber fakultet og institutt vurdere hvordan fagmiljøene kan styrke undervisningen gjennom å stimulere til at tilsatte kvalifiserer seg til å bli merittert underviser.

Enstemmig vedtatt.

Meritteringsprosjektet ble lyst ut 16. februar med søknadsfrist 2. mai og det ble laget egen nettside: <http://result.uit.no/merittering/>

Prosjektgruppa var i regelmessig dialog med Strategisk utdanningsutvalg som betyr at kontakten med fakultetene ble ivaretatt. I søknadsperioden var prosjektleder disponibel for fakulteter som ønsket orienteringer og besøkte:

Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi  
Fakultet for biovitenskap, fiskerifag og økonomi  
Fakultet for helsevitenskap  
Det kunstfaglige fakultetet  
Fakultetet for naturvitenskap og teknologi  
Juridisk fakultet  
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning ved ILP

I flere tilfeller ble orienteringene streamet for ansatte med tilhold andre steder. Mange enkeltpersoner henvendte seg til prosjektleder som besvarte spørsmål både via telefon, gjennom e-post og noen gjennom besøk på kontoret. Det var relativt stor interesse for prosjektet, men mange

konkluderte med at tida var for knapp fra utlysning til innlevering denne gangen. Inntrykket er at en del er kommet i gang med arbeidet og vil søke om merittert status på et senere tidspunkt.

Det kom inn totalt 29 søknader fra seks fakultet og til sammen 11 ulike institutt. Fordelingen mellom stillingskategoriene var slik:

Professor	11
Dosent	3
Førsteamanuensis	6
Førstelektor	6
Universitetslektor	3
Sum	29

De som søkte om status som merittert underviser fikk sin søknad vurdert av en spesialoppnevnt komité bestående av: En representant for Umeå universitet, en representant for NTNU, leder for meritteringsprosjektet ved UiT og en studentrepresentant. Disse fire var med i vurderingen av alle søknader. I tillegg ble det oppnevnt en representant fra de ulike fakultetene det var søkere fra. Vedkommende deltok i behandlingen av søkere fra eget fakultet.

#### **Sakkyndig komité oppnevnt av rektor ved UiT:**

Førsteamanuensis Reidar Lyng, NTNU  
 Universitetslektor Agneta Bränberg, Umeå universitet  
 Leder av Studentparlamentet Marte Seland, UiT Norges arktiske universitet  
 Dosent Marit Allern, og leder for meritteringsprosjektet, UiT Norges arktiske universitet

Etter at søknadsfristen var gått ut og det ble kjent hvem som hadde søkt, oppnevnte aktuelle prodekaner undervisning/utdanning fakultetsrepresentanter:

#### **Fakultetsrepresentanter, oppnevnt av de respektive prodekaner undervisning/utdanning.**

Professor Mariann Solberg, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning  
 Professor Petter Holm, Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi  
 Førstelektor Janne Mjelle, Det helsevitenskapelige fakultet  
 Førsteamanuensis Ida Friestad Pedersen, Fakultet for naturvitenskap og teknologi  
 Førsteamanuensis Oddbjørn Stenberg, Fakultet for reiseliv, idrett og sosialfag  
 Universitetslektor Michael Strobel, Det kunstfaglige fakultet

5. juni ble det holdt et forberedende møte for alle som skulle delta i vurderingen der kriteriene ble gjennomgått. Vurdererne fikk tilsendt et skjema som tok utgangspunkt i de ulike kriteriene. Dette måtte den enkelte fylle ut med en ramme på 70 ord for hvert punkt. Før vurderingsmøtet sendte alle inn sine notater og sin anbefaling eller konklusjon. På Result ble dette satt sammen ett til skjema per søker slik at møtet kunne ta utgangspunkt i det. To av fire i den gjennomgående komiteen hadde mye erfaring med å vurdere pedagogiske mapper, de andre to ikke. Av fakultetsrepresentantene var det variasjon fra mye til ingen erfaring med å vurdere pedagogiske mapper. Vurdering av søknadene måtte gjøres innenfor en meget kort periode for å ha alt klart til rektors sommerfest 14.6.2017.

Av de som søkte ble sekst innstilt til merittert status av sakkyndig komité og Strategisk utdanningsutvalg fulgte i møte 6. juni 2017 denne innstillingen og vedtok status som merittert

underviser for disse seks. De merittede underviserne fordeler seg slik mellom fakultet og stillingskategori:

Fakultet	Stillingskategori
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	Professor
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	Dosent
Det helsevitenskapelige fakultet	Professor
Det kunstfaglige fakultet	Førstelektor
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning	Dosent
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning	Professor

De merittede ble utnevnt på rektors sommerfest 14. juni 2017.

De som ikke oppnådde meritted status fikk tilbakemelding godkjent av alle som deltok i den aktuelle vurderingen. Det ble også gitt et tilbud om en samtale med fakultetsrepresentanten.

**Spørsmål til dem som deltok i vurderingen, den gjennomgående komiteén og fakultetsrepresentantene:**

1. Hvordan mener du de oppsatte kriteriene fungerte?
2. Tidshorizonten for denne vurderingsrunden var knapp. Fikk dette noen konsekvenser for ditt arbeid med å vurdere de pedagogiske mappene?
3. Oppsummer kort hvordan du mener vurderingsmøtet fungerte.
4. Viktigste lærdommer før neste runde?

#### Tilbakemeldinger fra den sakkyndige komiteen

For komiteen fungerte kriteriene bra, det meldte alle tilbake. Problemet kunne være å vite hvor nivået for de ulike stillingstypene skulle ligge. En kommentar var at søkerne tydeligvis hadde en del problemer med å skjønne kriteriene. Om de var studert for dårlig eller var for vage, var ikke nødvendigvis enkelt å svare på.

Tidshorizonten for vurderingsarbeidet var meget knapp og arbeidet svært omfattende. En fikk store problemer med å bli ferdig på grunn av en sykdomsperiode og alle følte et relativt stort press. I Sverige er det til sammenligning tatt høyde for to dager til vurdering per pedagogisk mappe der det søkes om pedagogisk merittering. I dette tilfellet fikk de som skulle vurdere, tilsendt mappene 3. mai og med frist 23. mai for innsending av egne vurderinger. Dette tidsskjemaet sprakk i flere tilfeller og det er all grunn til å diskutere hvor mye tid som må kunne disponeres til slikt vurderingsarbeid.

Første runde viste at det for mange søkere var uklart hva en «vitenskapelig tilnærming til undervisningsoppdraget» innebærer. Her finnes det to ytterligheter:

Noen skriver inn alt de kan om pedagogisk teori eller pedagogisk didaktisk forskning mens andre forteller hva de har gjort uten å koble dette til teori for forskning om undervisning i det hele tatt. Det er mange som ikke har oppfattet at det som kreves er at søkeren har teoretisk kunnskap, kan anvende den i praksis og dessuten har kompetanse til å evaluere og jobbe videre med det som er resultatet.

Det blir påpekt at planer fremover, forbedringer, samarbeid med andre osv. bør etterspørres i større grad. Kravet om å tydeliggjøre sin søknad i forhold til stillingstype, må stilles helt absolutt. I denne

runden ble dette i svært mange tilfeller oversett av søkeren og dermed overlatt til komiteen å vurdere.

Forslag om prøvevurdering av tre mapper etterfulgt av et diskusjonsmøte før resten av søknadene ble behandlet. Tiden som var til rådighet denne gangen, tilsa at dette ikke var mulig. Dette forslaget må ses i sammenheng med spørsmålet om tid til hele vurderingsarbeidet, om det skal beregnes tid per pedagogisk mappe og om det skal være et maksantall.

Vurderingsmøtet mente alle fungerte bra og med god dialog. Størrelsen på gruppa var optimal og møtet hadde en god struktur. For hver ny fakultetsrepresentant ble forståelsen av kriteriene tatt opp og for hver søker ble ordet sendt rundt.

#### Tilbakemeldinger fra fakultetsrepresentantene:

Kriteriene fungerte bra, men det var mer komplisert å vurdere kompetansen i forhold til stillingstype. Siden søkerne i få tilfeller kommenterte det, ble det opp til komiteen. Flere ønsker mer eksplisitte krav til pedagogisk basiskompetanse. Selv om det i utlysingen var vist til *Utfyllende retningslinjer for ansettelser og opprykk ved UiT* kapittel 4,5 der pedagogisk basiskompetanse er definert, er det ikke oppfattet av alle søkere. Det kom forslag om å kreve formell pedagogisk basiskompetanse for alle som skal søke om merittert status. Enkelte søknader var så svake at det ble sett på som merkelig at de ble sendt inn og anbefalt av instituttleder. Det er samtidig tydelig at mange av søkerne ikke forstod kriteriene. For mange er det helt nytt å dokumentere denne typen kompetanse. Det var også mangler når det gjelder å relatere til instituttets strategi, noe som også viste seg i brevet fra instituttleder. Tilbakemeldingene var at kriteriene ble brukt på en konsekvent måte i vurderingen.

Selv om det for mange var knapt med tid, sier fakultetsrepresentantene at vurderingsarbeidet var forsvarlig. Det var et stort arbeid, og en som hadde åtte mapper, estimerer det til en ukes arbeid eller 37,5 timer. Jobben karakteriseres av en annen som omfattende, krevende og lærerik.

Vurderingsmøtet fungerte godt, særlig fordi vurderingene fra alle var satt inn i samme skjema. Det var viktig at alle måtte gjøre seg opp en mening før møtet. En fordel om dette kunne bli tilgjengelig på forhånd, og det bør være et mål i neste runde. I år var ikke det mulig fordi flere ble ferdige akkurat i tide før møtet. Det ble gitt anledning til å lese på møtet og diskusjonene var vesentlige. Alt i alt et nyttig møte der flere ting falt på plass. Potensielle søkere trenger mer informasjon og eventuell støtte lokalt for å søke. Viktig å sile ut mapper som ikke holder mål på forhånd. Det bør lages en ordgrense. Krav om formell pedagogisk basiskompetanse for alle søkere bør vurderes. Av de som oppnådde merittert status manglet tre av seks formell pedagogisk basiskompetanse, men de hadde levert en dokumentasjon som tilfredsstilte kravene. Kurs for sakkynndige er ønskelig. Viktig at de som fikk avslag fikk gode og konstruktive tilbakemeldinger.

#### Instituttlederne om meritteringsordningen

Det ble sendt ut en Quest Back-undersøkelse i juni der 31 av 44 instituttledere svarte på hele eller deler av undersøkelsen. Spørsmålene var:

1. Oppfordret du som instituttleder bestemte personer om å søke om å bli vurdert som merittert underviser?  
48.4% svarte ja og 51.6 % svarte nei. (31 svarte på spørsmålet.)
2. Oppfordret du som instituttleder bestemte personer om å vente med å søke om å bli vurdert som merittert underviser? (31 svarte på spørsmålet.)  
25.8 % svarte ja og 74.2 % nei.

3. Ble kriteriene for merittert underviser diskutert med faglig ansatte på instituttet?  
61.3 % svarte ja og 38.7 % nei. (31 svarte på spørsmålet.)
4. Hvordan foregikk diskusjonen om kriterier for merittert underviser og hvem tok initiativ til den? (23 svarte på spørsmålet.)  
Noen initierte informasjonsmøter og hadde samtaler med ansatte om ordningen, mens andre mente det var opptil den enkelte å vurdere om de skulle søke. Her er det store variasjoner mellom instituttene. Noen pekte på at årets utlysning kom for brått på siden det ikke finnes en tradisjon for å dokumentere undervisningsutvikling blant dem som ikke har gjennomført Uniped-kurs ved Result. Noen sa også at de beste underviserne ofte er de beste forskerne og at de heller vil prioritere å søke om forskningsmidler.
5. Ble søknader om merittering som ble sendt fra instituttet kvalitetssikret?  
28.0 % svarte ja og 72.0 % svarte nei. (25 svarte på spørsmålet.)
6. Hvordan foregikk kvalitetssikringen av søknader om merittering? (15 svarte på spørsmålet.)  
Noen leste søknaden og ga tilbakemelding og diskuterte med den ansatte og var i en dialog, mens andre bare forholdt seg til å skrive om instituttets ansvar dersom status som merittert ble oppnådd. Noen hadde informasjonsmøter som oppklarte kriterier og forventninger. Her deltok en representant fra Result.
7. Var informasjonen om instituttleders oppgaver i søknadsprosessen tilfredsstillende?  
70 % svarte ja og 30 % svarte nei. (30 svarte på dette spørsmålet.)
8. Hvordan mener du at informasjon om instituttleders rolle i forbindelse med merittering kan forbedres? (15 svarte på spørsmålet.)  
Her sier mange svar at informasjonen var tilfredsstillende. Noen sier at selv om informasjon om ordningen var god nok, burde det vært egne møter med instituttlederne om forventningsavklaringer og veiledningstips. En sier «konstaterte i ettertid at undertegnede burde tatt en mye mer aktiv rolle i oppfølging mot mulige kandidater.» Noen skriver at det er et bra tiltak for å oppgradere status for undervisning og kunnskapsformidling. En avslutter med at instituttleder må innhente erfaringer fra første runde.

31 av 44 instituttledere svarte på undersøkelsen, det betyr at 30 % unnlot å svare. Vi kan kanskje anta at disse heller ikke hadde noen som søkte om merittert status, men vi vet det ikke. Det er et stort behov for å få alle instituttlederne med som en aktiv medspiller i meritteringsprosjektet. Selv om vi utfra erfaringene fra første runde ikke kan si noe sikkert, er det mye som indikerer at instituttlederne ikke var så involvert som ønskelig. Årsaken kan finnes i spennet mellom for lite eller for dårlig informasjon, til at instituttlederne ikke oppfatter å ha et eget ansvar for utvikling av undervisning og utdanning. I konkurransen mellom forskning og undervisning, taper den siste. Fakultetene bes ta initiativ for at instituttlederne ut fra ansvar for undervisning og utdanning, blir mer involverte i meritteringsprosjektet slik universitetsstyrets vedtak fra 9.2.2017 ber om.

Det vi ser og kan ta utgangspunkt i, er at en rekke instituttledere som uttalt tar dette ansvaret, har lagt til rette for de som skal søke og vært kreative i forhold til hva meritterte undervisere kan bidra med. Forhåpentligvis vil det være mulig å bygge videre på disse instituttlederne i neste fase. Vi kan ha en målsetting at hvert institutt tar utfordringen for å kunne møte kravene som stilles i meritteringsprosjektet, og at instituttet i tillegg legger til rette for medarbeidere som vi jobber for å bli merittert. Siden dette bare er en del av arbeidet for utvikling av kvalitet i studier, må det forventes at alle legger en plan der også merittering blir inkludert.

Å søke merittert status vil ikke være aktuelt for alle. For et institutt bør det være et poeng å initiere en måte å arbeide med undervisning i tråd med kriteriene for merittert underviser. Det vil kunne føre

til utvikling av undervisning generelt, og inspirere noen til å gå videre for etter hvert å søke merittert status. Instituttleder bør ha et overordnet ansvar både for å oppmuntre ansatte til å jobbe mot å oppnå en slik status. Instituttens størrelse spiller naturligvis en stor rolle for instituttleders mulighet til følge opp den enkelte. Likevel kan man forutsette at alle institutt har en strategi for utvikling av utdanningene og at merittering plasseres som en del av denne strategien. Søknadene om merittering skal følges av en anbefaling fra instituttleder. Denne skal også vise en plan for bruk av en merittert underviser på instituttet. Det kan se ut som om de fleste som har bedt om det, har fått anbefalingsbrev fra sin instituttleder uten at dette har vært kvalitetssikret i alle tilfeller. Her må det gjøres grep for at hver enkelt instituttleder gjør en konkret vurdering av den enkelte søker og planene for hvordan den meritterte skal brukes av instituttet fremover.

Det trengs mer informasjon til instituttlederne. Det forventes at de er involvert på en forpliktende måte og gode eksempler fra første runde kan trekkes frem, for eksempel:

Dersom søknaden fra XX innvilges forplikter IPS seg til å sette av et årlig budsjett på kr 50.000 i 3 år (H2017-V2020) til intern pedagogisk utvikling. De som opptas til programmet utformer pedagogiske målsettinger med en 3-5 års plan for måloppnåelse. Arbeidet utføres i samråd med Nestleder for utdanning ved IPS og forankres i programstyret innen utgangen av 2017. Målsettingene og mulighetene til å søke midler kunngjøres så ved instituttet. Progresjon i arbeidet blir fulgt opp i medarbeidersamtaler og i en sluttevaluering.

### Lærdommene av første runde

Piloten om merittering er en del av en strategi for utvikling av kvalitet i utdanning ved UiT. Det er en sentral tanke at systemet skal kunne bidra til en langsiktig effekt på universitetslærerens karriere der både pedagogisk og vitenskapelig merittering får oppmerksomhet og betydning. I Sverige er pedagogisk merittering prøvd ut i 15 år i høyere utdanning med ulike modeller. Katarina Winkas kartlegging er interessant for UiTs vei videre (2017). Målsettingen i Sverige er både å gi lærere mulighet for belønning for sitt engasjement og sin kompetanse, bidra generelt til utvikling av kvalitet i utdanningene og å gi økt status for undervisning i det akademiske systemet. En effekt er at flere blir engasjert i pedagogisk utviklingsarbeid ikke bare lokalt, men også på et mer overordnet nivå. En av utfordringene i Sverige, og i Norge, er en skepsis mot at pedagogisk kompetanse kan dokumenteres og om innholdet i pedagogiske mapper er til å stole på. Kunnskapen om pedagogiske mapper, som i Sverige kalles pedagogisk portefølj, har økt de siste årene, særlig i Sverige. Når 500 lærere i svensk høyere utdanning har blitt vurdert og oppnådd merittert status, tas det som et konkret bevis for at pedagogisk kompetanse kan bedømmes (Winka, 2017, p. 45). Dette er også mindre kontroversielt på UiT. Pedagogiske mapper ble lansert våren 2000, og ble jobbet med i seminarer hvert år fram til 2007. Fra 1.1.2008 har pedagogiske mapper vært vurderingsmåten for Program for pedagogisk basiskompetanse for høyere utdanning og til nå har 209 fått godkjent sine mapper. Fra høsten 2016 skal alle som søker en faglig stilling eller opprykk levere en pedagogisk mappe. UiT er her helt på linje med våre naboland. Selv om dette for noen er en innarbeidet praksis på UiT, er det også nytt for mange og det kreves støtte til dem som vil jobbe for merittert status.

Gjennomgående ble det i denne første runden slått fast at mange av søkerne manglet en vitenskapelig tilnærming til undervisning. Når det snakkes om pedagogisk kompetanse ut over basiskompetanse, vises det ofte til Scholarship of Teaching and Learning (SoTL). Dette begrepet har ikke hatt noen oversettelse til skandinavisk språk, men nå har det svenske UHR, Sveriges universitets-

och högskoleförbund (SUHF) försöksvis innført «akademisk lærarskap» og Göteborgs universitet forklarer innholdet slik (Winka, 2017):

*Ett akademiskt lärarskap innefattar förutom skicklighet i undervisning och handledning även pedagogisk reflektion. Utifrån pedagogiska överväganden formar, iscensätter och följer universitetslärare studenters lärprocesser och tillägnande av kunskap, förmåga och förhållningsätt. I det akademiska lärarskapet ingår att läraren utvecklar sin egen praktik, såväl i dialog med andra lärare som självständigt. Det akademiska lärarskapet innefattar att universitetslärare fördjupar kunskaperna om den egna praktiken med stöd av vetenskapliga teorier och högskolepedagogiska perspektiv. Denna kunskap görs tillgänglig för kollegial granskning och diskussion, vilket syftar till pedagogisk utveckling i en bredare krets.*

Denne forståelsen samsvarer med de kriterier som er utviklet for merittert status som underviser ved UiT. Meritteringsprosjektet skal gi inspirasjon til at enkeltlærere og miljøer på institutt og fakultet arbeider og samarbeider på denne måten, praktiserer SoTL eller utvikler et akademisk lærerskap. Nestoren Lee Shulman skriver at «a portfolio is a theoretical act. ... What is declared worth documenting, worth reflecting on, what is deemed to be portfolio-worthy, is a theoretical act» (Shulman, 1998, p. 24). Det er for mange nytt å dokumentere og reflektere over undervisning og utvikling av utdanning slik forutsetningen er her. Førsterunde i pilotprosjektet er løfterikt fordi det viser at mange tar utfordringen og er godt i gang med denne typen arbeid selv om ikke alle har truffet helt ved første forsøk.

En nødvendig forutsetning for at et meritteringssystem skal få tillit, er at vurderinger og bedømming skjer av kompetente personer. I Sverige er det gjennom tre–fire år utviklet et kurs for pedagogisk sakkyndige for å sikre kvalitet i de vurderingene som skjer av pedagogiske mapper. Det er med denne modellen som utgangspunkt og svensk bistand vi nå på UiT arrangerer det første pedagogisk sakkyndigkurset, november 2017–februar 2018. Fakultetene får tilbud om antall plasser etter størrelse og prodekan utdanning plukker ut de som skal delta. I Sverige har dette vært nasjonale kurs ut fra Swednet (tilsvarende UHped i Norge) som har kunne bygge på at et stort antall institusjoner i høyere utdanning bruker pedagogiske mapper som dokumentasjon av pedagogisk kompetanse. Slik er det foreløpig ikke i Norge, selv om situasjonen er i ferd med å endre seg ganske raskt. På UiT har vi et stort behov for å få opp sakkyndigkompetanse på fakultetene og kjører derfor første kurs internt. I neste omgang vil det være aktuelt å ta initiativ til nasjonale kurs gjennom Nettverk for universitets- og høyskolepedagogikk (UHped). Regjeringa har gjennom Kvalitetsmeldinga stilt en forventning om at alle institusjoner i høyere utdanning innen 2020 skal ha innført pedagogisk merittering (*Meld. St. 16 Kultur for kvalitet i høyere utdanning, 2016-2017*) og forutsetter en nasjonal samordning? UiT er med gjennomføring av første runde i pilotprosjektet i gang og har en ledende rolle når det gjelder innføring av merittering i norsk høyere utdanning. Prosjektet vil samarbeide og dele erfaringer både med NTNU og andre institusjoner som ønsker det.

Basert på erfaringene fra alle de involverte, tilbakemeldingene vi har fått og søknadene som kom inn, mener prosjektgruppa mye fungerte svært godt i første runde. I henhold til erfaringene og tilbakemeldingen foreslår vi derfor bare mindre endringer blant annet knyttet til utlysinga. Søknadsfristen kommer tidligere, det finnen noen mindre presiseringer i kriteriene samt krav kom digital mappe med omfangsbegrensninger. Vi mener det må arbeides for ansvarliggjøring av instituttlederne, slik at det skjer en reell og konkret vurdering av den enkelte søknad på instituttnivå. I tillegg foreslår vi at det innføres karantene for ny søknad, gjeldende fra 2018.

Referanser

*Meld. St. 16 Kultur for kvalitet i høyere utdanning.* (2016-2017). Oslo: Det kongelige kunnskapsdepartement

Shulman, L. S. (1998). Teacher Portfolios: A Theoretical Activity. In N. Lyons (Ed.), *With Portfolio in Hand. Validating New Teacher Professionalism* (pp. 11-22). New York, USA: Teachers College Press.

Winka, K. (2017). *Kartläggning av pedagogiska meriteringsmodeller vid Sveriges högskolor och universitet*. Retrieved from Göteborg:

Tromsø, 15. september 2017

Marit Allern  
Prosjektleder