

Pedagogisk merittering UiT Norges arktiske universitet – evaluering av søknadsrunden 2019

Utlysning

I 2019 er meritteringsprosjektet inne i sitt fjerde år og utlysning nummer tre skjedde 6.11.2018 med følgende tekst, som i all hovedsak er identisk med utlysningen foregående runde:

En forutsetning for status som merittert underviser er at søkeren oppfyller alle krav som stilles til undervisningskompetanse og har undervist i høyere utdanning i minst fem år. De som inviteres til å søke er i kategoriene førstelektor, førsteamanuensis, dosent og professor.

Krav til søknadene:

- Alle pedagogiske mapper som leveres skal være digitale.
- En pedagogisk CV skal være en del av den pedagogiske mappen.
- Omfanget må ikke overstige 7 500 ord pluss vedlegg. Maks vedlegg er 15 og alle vedlegg må være vist til i hovedteksten.
- Fakultetene og instituttene skal kvalitetssikre de pedagogiske mappene/søknadene om merittert status. Instituttleder har et særlig ansvar for at det skjer. Mapper som har formelle feil skal avvises.
- Karantenetid: Hvis en søker ikke oppnår merittert status, må han/hun vente to år for å søke på nytt.
- Når merittert status er tildelt, blir den pedagogiske mappen lagt ut på prosjektets nettside.

Søknadene sendes inn via fakultetene. Fakultetene avgjør selv når søknadene skal være levert lokalt. Fristen for å sende inn søknader til Result er **1. mars 2019**. Søknadene sendes i ephorte, nr 2018/5235 og unndras offentlighet.

Det legges opp til at den som tilkjennes status som merittert underviser vil få en lønnsmessig endring. Det vil også bli fordelt 30.000 kroner som en engangssum til lokal enhet.

Søknader og vurdering

Ved fristens utløp hadde det kommet inn 11 søknader fra fem fakulteter og til sammen syv institutt:

Fakultet	Antall
Det helsevitenskapelige fakultet	0
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	2
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning	3
Det juridiske fakultet	1

UMAK	0
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	1
IVT	4

Fordelingen mellom stillingskategoriene var slik:

Professor	7
Dosent	1
Førsteamanuensis	2
Førstelektor	1
Sum	11

De som søkte merittert status fikk sin søknad vurdert av en spesialoppnevnt komité etter samme modell som ved utlysningen i 2017 og 2018. Komiteen besto 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 søknadene. Representantene for NTNU og Umeå var de samme som hadde vært med i 2017 og 2018. Lederen avkomiteen og studentrepresentanten var nye. I tillegg ble det oppnevnt en representant for de ulike fakultetene det var søkerne fra og denne personen deltok i vurdering av søker eller søkere fra eget fakultet. I to tilfeller ble det oppnevnt ekstra vurderer på grunn av nære arbeidsforhold og fare for inhabilitet. Sakkyndig komité oppnevnt av rektor på UiT:

- Agneta Bränberg, Umeå universitet
- Førsteamanuensis Reidar Lyng, NTNU
- Professor og leder for meritteringsprosjektet, Petter Holm, UiT
- Studentrepresentant Benjamin Furuly, UiT
- Professor Gunnar Grepperud, UiT var setterrepresentant for Petter Holm for de to søkerne fra BFE.

Etter at søknadsfristen var gått ut, ble følgende fakultetsrepresentanter oppnevnt:

- Professor Jahn Petter Johnsen, BFE-fakultetet
- Førsteamanuensis Jørn H. Hansen, NT-fakultetet
- Professor Erik Lundestad, HSL-fakultetet
- Professor Lena Bendiksen, Det juridiske fakultet
- Universitetslektor Hans Richard Movik, IVT

Alle fakultetsrepresentantene var enten merittert i 2017 eller hadde deltatt i Sakkyndigkurs for vurdering av pedagogiske mapper vinteren 2017-2018. Det ble av den grunn ikke avholdt noe forberedende møte slik som i 2017.

Av de 11 som søkte, ble to innstilt til merittert status av sakkyndig komité og Strategisk utdanningsutvalg fulgte i sitt møte 28.5.2018 denne innstillingen. De meritterte underviserne fordeler seg slik mellom fakultet og stillingskategori:

Fakultet	Stillingskategori
IVT	Professor

BFE	Professor
-----	-----------

De som ikke oppnådde merittert status, fikk en skriftlig tilbakemelding godkjent av alle som deltok i vurderingen og tilbud om en utdypende samtale med fakultetsrepresentanten eller prosjektleder.

Vurdering av prosessen

Denne rapporten er basert på:

- Tilbakemeldinger fra de som deltok i vurdering av innsendte søknader
- Tilbakemelding fra instituttledere
- Tilbakemeldinger fra de som ble merittert i 2017 og 2018

Informasjonen er innhentet ved nettskjema. Vi forsøkte også i år, som i de to foregående rundene, å få særskilt tilbakemelding fra instituttledere som fikk en merittert på sitt institutt i 2018. Vi fikk bare respons fra en instituttleder. Den lave responsraten skyldes trolig at disse instituttlederne allerede hadde besvart skjemaet som gikk til alle instituttledere. Siden denne informasjonen er delvis dekt inn av nettskjemaet til alle instituttlederne, er dette ingen vesentlig svakhet.

Nedenfor gjennomgår vi først informasjonen fra de ulike kildene. På dette grunnlaget gir vi en vurdering av prosessen og konkluderer med en drøfting av relevante tiltak.

Tilbakemeldinger fra deltakerne i vurderingskomiteen

Ni av de ti deltakerne i vurderingskomiteen besvarte følgende spørsmål:

1. Hvordan mener du at de oppsatte kriteriene fungerte?
2. Pek på noen utfordringer i vurderingsarbeidet.
3. Oppsummer kort hvordan du mener vurderingsmøtet fungerte.
4. Viktigste lærdommer før neste runde?

Hvordan kriteriene fungerte

De fleste deltakerne er fornøyde med kriteriene (Ok, bra, meget bra). En gjennomgående kommentar er likevel at enkelte av kriteriene synes å være vanskelig for søkerne å tolke, og at det er behov for bedre informasjon til søkere og instituttledere. Enkelte synes at kriteriene om «utvikling over tid» og «vitenskapelig tilnærming» er vanskelig å tolke som grunnlag for vurderingen.

Pek på utfordringer

Svarene her er i hovedsak en presisering og utdyping av kommentarene til hvordan kriteriene fungerte. Av spesifikke utfordringer ble følgende nevnt av flere:

- Manglende dokumentasjon av pedagogisk basiskompetanse for søkere som ikke har formell basiskompetanse.
- Vurdering av søkerne på ulike stillingsnivå (Førsteamanuensis og førstelektor versus professor og dosent.
- Vurdering av søkerne som nylig har fått opprykk.
- Manglende felles forståelse og tydelig definisjon av «pedagogisk CV»
- Å gi god og motiverende tilbakemeldinger til søkere som får avslag

Hvordan fungerte vurderingsmøtet

Alle deltakerne mener at vurderingsmøtet fungerte godt (veldig bra, svært bra, perfekt).

Viktigste lærdommer

Tilbakemeldingene her tilsvarer i hovedsak de utfordringer som er nevnt over. En viktig lærdom gjelder behovet for tydeligere informasjon om hvordan søkere som ikke har formell pedagogisk basiskompetanse skal dokumentere slik kompetanse. En gjennomgående kommentar er fortsatt arbeid for å tydeliggjøre kriteriene for søkerne, samt klargjøre for instituttledere hvordan et godt anbefalingsbrev kan skrives. Det anbefales også at UiT bør oppsummere og revidere deler av dagens meritteringsordning og at den videre diskusjon og utvikling av meritteringsordningen bør skje på nasjonalt plan.

Spørreundersøkelse til instituttlederne (Nettskjema)

Instituttlederne ble bedt om å svare på et nettskjema. Skjemaet bestod av åtte spørsmål med svaralternativer (JA/NEI), med anledning til å utdype svarene for noen spørsmål. Etter tre purringer kom inn 19 svar av 39 inviterte.

Følgende spørsmål ble stilt:

- Har instituttet i sin strategi prioritert å satse på at ansatte blir utnevnt til meritterte undervisere?
- Ba du som instituttleder bestemte personer om å søke i 2018?
- Ba du som instituttleder noen arbeide for å utvikle en søknad til et senere tidspunkt?
- Fikk de som jobbet for å utvikle en søknad tilbud om en mentor?
- Ble kriteriene for merittert underviser diskutert med de faglig ansatte på instituttet?
- Ble søknader sendt fra instituttet kvalitetssikret?
- Var informasjon om instituttleders oppgaver i søknadsprosessen tilfredsstillende?
- Er det erfaringer fra 2018 du mener blir viktige å ta hensyn til videre?

Har instituttet i sin strategi prioritert å satse på at ansatte blir utnevnt til meritterte undervisere?

Svar	Antall	Prosent
Ja	6	32%
Nei	13	68 %

Det framgår av svarene, samt spriket i utdypningene, at variasjonen mellom institutter er betydelig. Mens noen institutter arbeider aktivt med utdanningskvalitet, med merittering som sentralt virkemiddel, er det mange som ikke prioriterer dette på grunn av manglende interesse og/eller interesse. Eksempler på begrunnelser:

- Ja, instituttet ønsker å utvikle fremragende utdanning, og å synliggjøre de som særlig tar ansvar for utdanning
- Arbeider i tråd med fakultets målsetting om å bidra til at flere søker om å bli meritterte undervisere
- Handlingsplan 2019-2022: Satser på at Meritterte undervisere bør brukes som ressurs for andre kollegaer på en systematisk måte
- Det var ingen interesse blant våre ansatte.
- Vi har oppfordret ansatte til å arbeide mot det, men ikke noen egen plan. Fikk ikke noen som var interesserte.
- Ja, dog er det ingen som hittil har hatt kapasitet eller ønsket å være med.
- Vi er fortsatt i et veldig tidlig stadium og har det derfor ikke skriftliggjort i vår handlingsplan.
- Vi er et ungt institutt og har store rekrutteringsutfordringer og også stort behov for å styrke forskningen på instituttet. Vi har derfor ikke fokusert på pedagogisk merittering. Det er ansatte på instituttet som ønsker å jobbe mot dette, og det støtter vi.
- Vi er et nytt institutt og er i en prosess der vi så langt har fokusert på å bygge en fungerende organisering med påfølgende rutiner
- Instituttet har i sin strategi ett punkt om tilrettelegge for kompetanse- og karriereplaner for ansatte. Vi har ingen spesifikke punkter knyttet til meritterte undervisere
- Det forventes at den ansatte tilegner seg den kompetansen som er nødvendig for å utvikle seg som underviser. Ut over dette er det opp til den enkelte å velge om han/hun ønsker fokusere ytterligere på undervisning eller på forskning.
- Ikke mulig for et lite institutt å prioritere dette nå

Ba du som instituttleder bestemte personer om å søke i 2018?

Svar	Antall	Prosent
Ja	6	32 %
Nei	13	68 %

Ba du som instituttleder noen arbeide for å utvikle en søknad til et senere tidspunkt?

Svar	antall	Prosent
Ja	8	42 %
Nei	11	58 %

Fikk de som jobbet for å utvikle en søknad tilbud om en mentor?

Svar	Antall	Prosent
Ja	5	36 %
Nei	9	64 %

Ble kriteriene for merittert underviser diskutert med de faglig ansatte på instituttet?

Svar	Antall	Prosent
Ja	7	37 %
Nei	12	63 %

Eksempler på hvordan slike diskusjoner foregikk:

- I møter, initiert av instituttleder
- Informasjon på allmøte initiert av fakultetet.
- Informasjon ble sendt ut på e-post
- Nei, det var ingen kandidater som gikk aktivt inn for å sende søknad og dermed var det ingen som viste behov for en slik diskusjon

Ble søknader sendt fra instituttet kvalitetssikret?

Svar	Antall	Prosent
Ja	4	27%
Nei	11	73 %

Eksempler på hvordan dette skjedde:

- Instituttleder fikk tilgang til hele den pedagogiske mappa til de enkelte søkerne, og innholdet veid mot kriteriene lagt til grunn for en merittert underviser. Instituttleder er tillagt en vesentlig rolle i dette arbeidet gjennom sitt anbefalingsbrev. Hvis jeg hadde fått inntrykk av at søknaden ikke var tilfredsstillende, ville jeg tatt dette opp med søker slik at vi i fellesskap gikk i gjennom grunnlaget. Da kunne et råd blitt å vente ett år, og å bruke den mertiden til å styrke søknaden.
- Gjennomgang av enkeltheter og punkter med erfarne merittede og øvrig ledelse.

Var informasjon om instituttleders oppgaver i søknadsprosessen tilfredsstillende?

Svar	Antall	Prosent
Ja	11	69 %
Nei	5	31 %

Hvis Nei, hva var det du savnet?

- De blir for generelle.

Er det viktige erfaringer fra 2018 du mener blir viktige å ta hensyn til videre?

- Det er fremdeles uklart for meg hvordan merittert underviser skal utnyttes i etterkant av utnevnelsen. Det ligger ingen forpliktelser så vidt jeg kan se. Det bør være forpliktelser knyttet til utnevnelsen.
- Må få en annen forståelse hva en kan forvente fra en som underviser på universitetsnivå. Det er ingen etablert forståelse for hva dette er.
- Vi har mange svært erfarne undervisere dette kunne vært aktuelt for, men ingen har så langt publisert innen utdanningsforskning. De som er førstelektorer har liten tid til å gjøre noe med det og har en dr.grad fra faget de underviser i og ikke i fra pedagogikk. Om de skal publisere innen utdanningsforskning så trenger de å gjøre dette i samarbeid med noen som har erfaring med dette.
- Som instituttleder med søkere hvor en fikk godkjenning som merittert underviser og en fikk svært god tilbakemelding , men med oppfordring om å styrke et par punkter i sin søknad, har jeg sett betydningen av tiltaket med merittert underviser, og også oppfordring til å utvikle sin pedagogiske mappe. Blant våre 15 meritterte undervisere ser vi mange eksempler på at systematisk jobbing med utvikling av sine pedagogiske ferdigheter - og gjennom det bidra til å utvikle undervisningskvaliteten - kan gjøres forskningsorientert. På instituttnivå og innenfor det enkelte fakultetet er det viktig vi får større fokus på dette området, og at instituttledere og prodekan for utdanning samhandler i dette arbeidet. Det innebærer at vi må bygge et støtteapparat av mentorer, og synliggjøre en rød tråd som viser veg fra universitetslektor til førstelektor og dosent, alternativt fra universitetslektor via en PhD til professor. For begge veier får de pedagogiske ferdighetene økt betydning!
- Prosessen og kriteriene er alt for kompliserte
- Uklart hvordan håndtere merittert 1.amanuensis som får opprykk til professor
- Slik søknader i dag evalueres er det ingen grunn til å oppfordre noen fra vårt fag å søke merittering.

[Spørreundersøkelse til de meritterte \(nettskjema\)](#)

De som hadde blitt merittert i 2017 og 2018 ble bedt om å svare på et nettskjema. Skjemaet bestod av fire åpne spørsmål. Etter tre puringer kom det in 9 svar (4 merittert i 2017 og 5 merittert i 2018) av 13 inviterte.

Følgende spørsmål ble stilt:

- Hvilke nye arbeidsoppgaver har du fått eller tatt på deg som en konsekvens av din status som merittert?
- Har planene som ble skissert i brevet fra instituttleder blitt fulgt opp?
- Hva er den viktigste merverdien for deg ved å være merittert?

- Hva er den viktigste merverdien for instituttet ved å ha en merittert underviser?

Hvilke nye arbeidsoppgaver har du fått eller tatt på deg som en konsekvens av din status som merittert?

I svarene inngår følgende aktiviteter:

- Foredrag, innlegg på instituttseminar
- Evaluering av pedagogiske mapper
- Mentoring av kolleger i universitetspedagogiske spørsmål
- Deltakelse i pedagogisk utviklingsarbeid (eksterne og interne prosjekter, SFU)

Enkelte av de meritterte sier at status som meritter har ført til en ny faglig orientering:

- Min faglige orientering har endret seg, og jeg har fått et enda større fokus på koblingen mellom undervisning og forskning. Dette har ført til mye arbeid med søknader om eksternt finansierte prosjekter.
- Jeg har satset på forskning på undervisningsrelaterte problemstillinger, der vi (etter mitt syn) har bidratt og vil bidra med viktig kunnskap. Samarbeider med [annen merittert underviser] samt flere nasjonale og internasjonale forskere. Jeg ser på dette arbeidet som viktig, og resultatene publiseres i internasjonale tidsskrifter.
- Prøver å stimulere til pedagogisk utviklingsarbeid ved alle campuser. Hjelper folk som søker opprykk i undervisningsstigen, evaluerer pedagogiske mapper.

Har planene som ble skissert i brevet fra instituttleder blitt fulgt opp?

Svar	Antall	Prosent
Ja	5	56 %
Delvis	4	44 %
Nei	0	0 %

I hovedsak har planene blitt fulgt opp. De som svarte «Delvis» har utdypet dette slik:

- Vi har fått ny instituttleder
- Pga forskningstermin
- Det har vært mer opp til meg å foreslå oppgaver enn at jeg er blitt spurt.
- System for oppfølging av masteroppgaver ikke ferdigstilt

Hva er den viktigste merverdien for deg ved å være merittert?

- Jeg har fått et enda sterkere fokus på sammenhengen mellom forskning og undervisning, og dette har forandret min hverdag som forsker og underviser.
- Får møte spennende mennesker, mer arbeid

- Mer bevisst fokus på undervisning og på forhold som er viktig i studenters læring, der vi nå kan gjøre dette arbeidet med litt større tyngde.
- Den pedagogiske kompetansen min er blitt synliggjort og jeg blir brukt som en ressurs både av ledelse og ansatte i denne sammenhengen.
- styrke pedagogikk for mitt fag og institutt
- Det har gitt meg inspirasjon til å ta ledelsen i arbeid med søknad om fyrårsmidler; arbeid med utdanningskvalitet.
- Noe status og nødvendig legitimitet og en anledning til å snakke om god undervisning,
- Mulighet for å ta på meg utfordrende oppgaver innen utvikling av undervisning og veiledning.
- Mer arbeid og lønn

Hva er den viktigste merverdien for instituttet ved å ha en merittert underviser?

- Større fokus på å få i gang pedagogisk orienterte prosjekter på instituttet.
- Synlighet, motivasjon/støtte til andre, henvendelser utenfra,
- Instituttet har fått en "stillasbygger" i pedagogiske spørsmål.
- Noen som kan veilede forberedelse av pedagogiske mapper og pedagogiske søknader
- Mer fokus på utdanningskvalitet
- Synliggjøre undervisning
- Usikker. Bevis på at instituttet verdsetter undervisning og veiledning. At det finnes kompetanse som kan komme andre ansatte og instituttet/fakultetet til gode.

Lærdommer fra tredje runde

Et hovedpunkt i evalueringen av meritteringsordningen etter tredje runde er at ordningen har funnet sin form og fungerer etter hensikten. Det betyr ikke at ordningen er feilfri og ikke har behov for justeringer, slik vi kommer nærmere nedenfor. Diskusjonen av utfordringer og hvordan disse kan løses må likevel ikke skygge for at meritteringsordningen opererer på en forutsigbar måte, med utlysning og vurdering etter fast mønster, og som tildeler status som merittert undervisere til kandidater som holder et høyt faglig nivå. At det er slik, bekreftes av flere forhold:

- Meritteringsordningen utviklet av UiT og NTNU i fellesskap har dannet modell og er tatt i bruk av de andre universitetene, inkludert Universitetet i Bergen, Universitetet i Agder, og OsloMet.
- Meritteringsordningen etter denne modellen er lite omstridt. Her skal det likevel tilføyes at NTNU har satt i gang evaluering av sin ordning etter at det oppstod en viss uro i enkelte fagmiljø etter forrige runde. Resultatet av denne evalueringen foreligger ennå ikke.

- De som har deltatt i evalueringskomiteen ved UiT synes evalueringsmøtet – der man har diskutert seg fram til enighet i vurderingen av alle kandidater – fungerer utmerket. Selv om medlemmene påpeker at det finnes utfordringer når det gjelder informasjon om og tolkning av kriteriene, er det ingen som har fremmet tvil om kvaliteten til prosessen og de resultater den har gitt.
- Status som merittert synes å ha den funksjon som har vært tiltenkt, ved at de meritterte er nøkkelpersoner og pådrivere i arbeidet med studiekvalitet i sine fagmiljøer. Selv om kriteriene tilsier at de som oppnår slik status allerede har en slik rolle, tyder tilbakemeldingen fra de meritterte på at merittert status styrker denne. En merittert underviser sier om betydningen av merittert status: «Min faglige orientering har endret seg, og jeg har fått et enda større fokus på koblingen mellom undervisning og forskning.»

Selv om meritteringsordningen i hovedsak fungerer etter hensikten, er det likevel sider ved den som er utfordrende og som kan forbedres.

Stor variasjon i kvalitetskultur for utdanning mellom institutter

En viktig utfordring for meritteringsprosjektet, som samtidig utgjør ordningens sentrale rasjonale, er den store variasjonen i oppslutning, interesse og kunnskap i fagmiljøene. Slik tilbakemeldingen fra instituttlederne viser, er det om lag en tredel av instituttene som har engasjert seg aktivt i arbeidet for merittert status. Det skal her tilføyes at det reelle tallet antakelig er mindre, siden svarprosenten er lav samtidig som manglende svar kan indikere svakt engasjement. Selv for de instituttledere som har svart, tyder noen av svarene på svak kunnskap om meritteringsordningen («... uklart ... hvordan merittert underviser skal utnyttes i etterkant av utnevnelsen»; «uklart hvordan håndtere merittert 1.amanuensis som får opprykk til professor»). Det er ikke overraskende, men tvert imot et utslag av en institusjonalisert praksis der forskning har rangen. For meritteringsprosjektet er dette en viktig grunn til å fortsette arbeidet med å forbedre meritteringsordningen og spre kunnskap om den.

Uklar søkerinformasjon om pedagogisk basiskompetanse

Den kanskje viktigste erfaringen fra tredje meritteringsrunde gjelder kravet til og informasjon om hvordan søkerne skal dokumentere pedagogisk basiskompetanse når de ikke formelt har oppnådd slik kompetanse, dvs ved å ha gjennomført og bestått et godkjent kurs for dette. I kriteriene omtales dette slik:

For de som ikke har formell pedagogisk basiskompetanse for høyere utdanning, må dokumentasjonen tilfredsstillende kravene som stilles til denne i Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved Universitetet i Tromsø-Norges arktiske universitet (UiT) se pkt. 4.5.

Under punkt 4.5 i retningslinjene angis kriteriene for pedagogisk basiskompetanse med henvisning til UHRs retningslinjer for dette, mens dokumentasjonskravet angis ved et krav om å levere en pedagogisk mappe med spesifisert innhold.

Selv om dette kravet kan synes klart formulert og lett forståelig, har flertallet av søkerne uten formell basiskompetanse ikke dokumentert dette på en fullgod måte. I stedet synes det som

om søkerne har antatt at de har slik kompetanse ved at de har blitt tilsatt eller fått opprykk i en stilling som forutsetter basiskompetanse. Det er også mulig de har forutsatt at en søknad om merittert status vil overoppfylle kriteriene for basiskompetanse, slik at meritteringsøknaden ivaretar dette uten at det kreves eksplisitt dokumentasjon ut over dette.

Slik kriteriene er formulert, er kravet her likevel at basiskompetanse skal dokumenteres eksplisitt. En viktig grunn til dette er at grunnlaget for søknaden om merittert status må bygge på erfaringer og ferdigheter som går ut over de som danner grunnlag for basiskompetansen. Uten at søker har dokumentert tydelig hvilke erfaringer/ferdigheter som inngår i basiskompetansen, er det vanskelig for komiteen å vurdere hva som er grunnlaget for søknaden om merittert status.

Denne utfordringen angår ikke formuleringen av kriteriet i seg selv, som er tydelig nok, men manglende forståelse hos noen søkere av hvordan kriteriet skal tolkes og hvordan dokumentasjonen skal være. En nærliggende løsning er bedre informasjon til søkerne. Dette underlettes også av den nye forskriften om tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger som trer i kraft 1. september, med tilhørende lokale retningslinjer. Med tydeligere kriterier for basiskompetanse, med tilhørende dokumentasjonskrav, blir det enklere å forstå hvilke tilleggskrav som stilles for merittert status, og hvordan dette kan dokumenteres. Likevel er det grunn til å forbedre informasjonen til søkerne på dette punktet.

Uklare kriterier for ulike stillingskategorier

En annen utfordring for søkerne og for komiteen gjelder differensieringen i kravene til ulike stillingskategorier. I dagens kriterier heter det at:

Kriteriene for å bli merittert underviser sees i forhold til stillingstype. Forventningene til toppstillingene dosent og professor er klart høyere enn for de andre stillingstypene.

Selv om dette virker rimelig, foreligger det ingen presisering av hva slike «høyere forventninger» innebærer. Det er mulig at den nye forskriften om tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger som gjelder fra 1. september kan forenkle dette, i og med at det her er innført en tydeligere nivåforskjell mellom førstestillinger og professor/dosent. Samtidig er det mulig at bestemmelsen i den nye forskriften vil oppmuntre til en bestemt karrierestrategi. Fordi en søknad om merittert status på førstestillingsnivå lett kan tilpasses for å sikre at kravet til pedagogisk basiskompetanse på toppstillingsnivå sikres, kan den komme til å invitere til karriereløpet: 1.stilling – merittert status – toppstilling.

Dette spørsmålet, som angår om det er hensiktsmessig med en felles meritteringsordning som likevel er differensiert, bør reises innen rammen av en bredere evaluering av meritteringsordningen.

Uklart dokumentasjonskrav ved opprykk

En annet aspekt ved differensieringen mellom førstestilling og toppstillinger angår det særskilte dokumentasjonskravet som oppstår når en søker nylig har fått opprykk. I tillegg til spørsmålet om nivå, diskuterer over, oppstår spørsmålet om de erfaringer/ferdigheter som danner grunnlag for søknad om merittert status har inngått i grunnlaget for opprykk. Det følger av dette at søker må redegjøre for grunnlaget for opprykk og dokumentere at

erfaringer/ferdigheter som ligger til grunn for søknaden om merittering er et annet. Den enkleste måten dette kan skje er selvsagt å henvise til arbeid som er gjort etter at opprykket fant sted. Men prinsipielt sett er det ingen ting i veien for å legge til grunn arbeid som er gjort før dette, forutsatt at det ikke allerede er «brukt opp» i søknaden om opprykk.

Den vanskeligheten om oppstår for komiteen når dokumentasjonen på dette punktet er mangelfull er av samme slag som ved manglende eksplisitt dokumentasjon av pedagogisk basiskompetanse. En nærliggende løsning er bedre informasjon til søkerne.

Tolkning av hovedkriteriene

Hvordan søkerne tolker kriteriene om «utvikling over tid», «vitenskapelig tilnærming» og «pedagogisk lederskap» er varierer mye. Det er forståelig ut fra de forholdsvis knappe formuleringene av disse kriteriene. Likevel er det i dag lite uenighet i vurderingskomiteen om hvordan disse kriteriene skal forstås. Dette gir grunnlag for å utarbeide mye tydeligere informasjon til søkerne om hva kriteriene betyr og hvordan de relevante ferdigheter kan dokumenteres. Meritteringsprosjektet vil arbeide videre med dette fram mot neste utlysning.

Planer for videre arbeid

I tillegg til de tre hovedkriteriene stilles det flere krav til søknaden. Et av dem gjelder kravet til «planer for videre arbeid». Mange søknader mangler slike planer. Dette er en svakhet, siden det fører til fokus på tidligere prestasjoner og oppnådde mål i stedet for på kontinuerlig utvikling og nye utfordringer. Det gir også en utfordring for instituttlederene som skal skrive et anbefalingsbrev for søknaden (se nedenfor), siden dette brevet må bygge på og samsvare med den merittertes planer. Meritteringsprosjektet vil utvikle tydeligere informasjon om betydningen av dette kravet og hvordan det kan imøtekommes.

Brev fra instituttleder

I kriteriene heter det at:

Instituttleder må legge frem en forpliktende individuell plan for hvordan instituttet skal nyttiggjøre seg vedkommendes kompetanse og hvordan fagmiljøet vil legge til rette for det.

Mange søknader svekkes av tynne anbefalingsbrev fra instituttleder. Noen brev er formalistiske, gir ikke holdepunkter for at instituttleder kjenner eller er interessert i søkerens arbeid med undervisning, har svakt og lite forpliktende planer. En grunn til at det blir slik, som omtalt over, er at meritteringssøknaden selv ikke inneholder eksplisitte planer for videre arbeid, noe som gjør at instituttleder har et tynt utgangspunkt å arbeide ut fra. Tydeligere informasjon til søkere og til instituttledere om betydningen av dette kravet, med eksempler på hva et godt brev kan inneholde og hvordan den kan skrives, vil til en viss grad løse dette. I den grad svakheten i brevet reflekterer at instituttleder og søker ikke har diskutert seg fram til slike planer med utgangspunkt i den merittertes kompetanse og instituttets situasjon, kan bedre informasjonsgrunnlag bare i begrenset grad løse problemet. I seg selv ikke løse problemet.

Felles forståelse av «pedagogisk CV»

I kriteriene for merittert underviser stilles det krav til å levere en «pedagogisk» CV, uten at det angis retningslinjer eller rammer for hva dette er. Blant søkerne er det betydelig variasjon

i oppfatning om hva som inngår i dette begrepet. Meritteringsprosjektet vil utvikle en standard for dette, slik at søkerne enklere kan tilfredsstille dette kravet.

Adekvat beslutningsmyndighet for oppnevning av merittert underviser

I dagens merittering gir vurderingskomiteen en sakkyndig vurdering av de enkelte søknader, med anbefaling om søkeren skal tilkjennes merittert status eller ikke. Det er så Strategisk Utdanningsutvalg (SUV) som utnevner. Det bør vurderes om dette er en heldig ordning, dels fordi det gir SUV, som primært er et rådgivende organ, beslutningsmyndighet; dels fordi det kan forventes at mange av de aktuelle kandidatene til merittert er eller har vært medlemmer i SUV.

Dette spørsmålet må reises innen rammen av en bredere evaluering av meritteringsordningen.

Sakkyndig kompetanse

En viktig forutsetning for meritteringsordningen er tilgang på relevant sakkyndig kompetanse til å evaluere pedagogiske ferdigheter. Til nå har dette ikke vært kritisk, blant annet fordi et sakkyndighetskurs ble arrangert i 2017/18. Siden etterspørselen etter denne typen kompetanse kan forventes å øke, blant annet som følge av de nye forskriftene om tilsetting og opprykk, bør det vurderes hvordan slik kompetanse kan bygges systematisk. For å sikre felles praksis, bør dette skje i samarbeid med andre universiteter.

For hvilke stillingskategorier skal merittert status ha lønnsvirkning

Slik dagens ordning praktiseres, gjelder meritteringsordningen med tilhørende lønnsopprykk for undervisningsstillinger, dvs de fire kategoriene førstelektor, førsteamanuensis, dosent og professor. Det bør vurderes om dette også bør gjelde lederstillinger, for eksempel instituttleder og dekan, siden en sentral oppgave her er ledelse av utdanningsvirksomhet.

Dette spørsmålet må reises innen rammen av en bredere evaluering av meritteringsordningen.

Konklusjon

Meritteringsordningen har det fint og leverer varene. Selv om mange ting kan forbedres, anbefaler vi likevel at ordningen videreføres uten vesentlige endringer i et år til. Deretter bør ordningen evalueres systematisk og regulariseres. Vi ber om at SUV tar initiativ til at en slik evaluering blir gjennomført.

Før den fjerde runden er det likevel naturlig, slik det framkommer over, at informasjonen til søkerne gjennomgås og forbedres. Dette kan skje ved revisjon av hjemmesiden til prosjektet, med adekvat og lettfattelig informasjon, gjerne illustrert med eksempler fra godkjente mapper. Meritteringsprosjektet noterer også at instituttlederne ser ut til å representere en flaskehals i arbeidet med undervisningskvalitet og merittering. Vi ber om at SUV vurderer tiltak for å endre dette.