



**UiT** Norges arktiske universitet

# Merittering ved UiT Norges arktiske universitet

## Meritteringsprosjektets sluttevaluering 2020

Meritteringsprosjektet, Result/UB



# Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
2	Meritteringsprosjektets resultater 2015-2020.....	2
2.1	Søkere og meritterte.....	2
2.2	Kriterier, søknadsprosess og vurdering .....	5
3	Søknadsrunden 2020 .....	6
3.1	Utlysning 2020 .....	6
3.2	Søknader og vurdering 2020.....	6
3.3	Evaluering av søknadsrunden 2020.....	7
3.3.1	Tilbakemeldinger fra deltakerne i vurderingskomiteen .....	7
3.3.2	Spørreundersøkelse til instituttlederne (Nettskjema) .....	8
3.3.3	Spørreundersøkelse til de meritterte.....	12
4	Erfaringer og utfordringer etter fire runder .....	15
4.1	Merittering er kommet for å bli .....	15
4.2	Tilrettelegging av informasjon for brukere .....	16
4.3	Uklare krav om pedagogisk basiskompetanse.....	17
4.4	En felles meritteringsordning, men med ulike krav .....	18
4.5	For hvilke stillingskategorier skal merittert status ha lønnsvirkning .....	20
4.6	Stor variasjon i kvalitetskultur for utdanning mellom institutter .....	20
4.7	Krav til søknaden.....	21
4.8	Vurderingsprosessen.....	21
4.9	Studentperspektivet .....	21
4.10	Sakkyndig kompetanse .....	22
4.11	Etablering av et Pedagogisk Akademi .....	22
5	Konklusjon .....	23

# Forord

UiT Norges arktiske universitet vedtok i juni 2016 et femårig pilotprosjekt for pedagogisk merittering. Høsten 2020 er meritteringsprosjektet inne i sitt siste år. Fire utlysingsrunder er gjennomført; 21 meritterte undervisere har blitt utnevnt. Denne rapporten inneholder prosjektgruppa sin evaluering av ordningen.

Da prosjektet startet, var følgende personer med i prosjektgruppa:

- Nanna Hauksdottir, Leder av tverrprofesjonell samarbeidslæring (TPS, Fakultet for helsevitenskap
- Lena Bendiksen, professor, Juridisk fakultet
- Petter Holm, professor, Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi
- Siw Skrøvset, dosent, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning
- Marit Allern, dosent, UB.

Marit Allern var oppnevnt som prosjektleder.

I løpet av perioden har det vært noen utskiftinger. Marit Allern har gått ut, og blitt erstattet av førsteamanuensis Jørn H. Hansen, NT-fak. Nanna Hauksdottir har blitt erstattet av Janne E. Mjelle, førstelektor Helsefak. Petter Holm overtok som prosjektleder etter at Marit Allern sluttet i 2018. Kari Riddervold, Result, har vært prosjektets sekretær gjennom hele prosjektperioden.

Med avlevering av denne rapporten har meritteringsgruppa fullført sitt oppdrag og avslutter arbeidet.

Petter Holm

Siw Skrøvset

Lena Bendiksen

Janne E. Mjelle

Jørn H. Hansen



# 1 Innledning

Denne rapporten inneholder prosjektgruppa sin egen evaluering av meritteringsordningen ved UiT. Den bygger på prosjektgruppa sine erfaringer underveis i prosjektet, sammen med data og synspunkter som er systematisk samlet inn etter hver runde. Meritteringsgruppa er medansvarlig i utformingen av prosjektet, og de vurderinger og anbefalinger som framkommer i denne rapporten må leses med dette som utgangspunkt. Den informasjon og de synspunkter som ligger til grunn, favner primært personer som har vært relativt tett koplet til prosjektet. I tillegg til prosjektgruppa, er dette deltakere i vurderingskomiteen, de som har oppnådd status som meritterte undervisere og instituttledere. Vi har ikke systematisk informasjonsgrunnlag for å si noe om holdninger og synspunkter fra søkere til ordningen som har fått avslag, de ansatte i undervisningsstilling ved UiT generelt, eller ledersjiktet ut over instituttledergruppa. Vi har lagt til grunn at en mer systematisk evaluering, der slik informasjon må samles inn, uansett må gjennomføres av en ekstern gruppe. Det har derfor vært lite hensiktsmessig for prosjektgruppa å innhente slik informasjon. Hovedformålet med rapporten er å samle, systematisere og overlevere prosjektgruppa sine erfaringer og synspunkter, slik at disse er tilgjengelige for en ekstern evaluering.

Etter hver utlysningsrunde har prosjektgruppa gjennomført en evaluering etter fast mønster. Som ledd i denne har vi bedt om tilbakemeldinger fra de som har deltatt i vurderingsarbeidet, fra de som har blitt merittert og fra instituttlederne. Denne informasjonen har dannet grunnlag for årlige evalueringsrapporter som har blitt lagt fram for diskusjon i Strategisk Utdanningsutvalg, og gjort tilgjengelige på Meritteringsprosjektets hjemmesider.<sup>1</sup> Siden meritteringsprosjektet nå avsluttes, er fokus i denne rapporten på erfaringer fra hele prosjektperioden og alle fire rundene. Vi har likevel inkludert informasjon om fjerde runde etter samme format som for de andre rundene i et eget kapittel (Kapittel 3).

Rapporten er disponert som følger. Etter denne innledningen, følger i Kapittel 2 en oversikt over meritteringsprosjektets resultatet, i form av oversikt over antall og fordeling av søkere og meritterte undervisere. Kapitlet gir også en oversikt over ordningen, og hvilke endringer som er gjort i løpet av prosjektperioden. I kapittel 3 følger så evaluering av fjerde runde, i

---

<sup>1</sup> <https://result.uit.no/merittering/om-prosjektet/>

hovedsak etter samme mønster som evalueringen de tre første rundene. Kapittel 4 inneholder en grundigere drøfting av noen av de utfordringer arbeidsgruppa for merittering har sett og arbeidet med i løpet av hele prosjektperioden. I kapittel fem oppsummerer arbeidsgruppa sine anbefalinger for videreføringen av meritteringsordningen.

## 2 Meritteringsprosjektets resultater 2015-2020

### 2.1 Søkere og merittede

I dette avsnittet gis en oversikt over meritteringsprosjektets resultater. Tabell 1 viser antallet merittede undervisere fordelt på året de ble merittede og hvilket fakultet de hører til. Med 21 merittede er UiT sammen med NTNU det universitetet i Norge med flest merittede undervisere. UiT var også først ute med en slik ordning, og har gjennomført flest utlysninger. Fra 2019 hadde alle fakulteter minst en merittede. HSL har med 7 merittede flest. I relasjon til antall ansatte, utmerker Jurfak og BFE seg positivt, mens Helsefak ligger under gjennomsnittet.

Tabell 1 – Merittede 2017-2020 fordelt på fakulteter.

Fakultet	2017	2018	2019	2020	Totalt
Helsefak	1	1	0	0	2
BFE	2	1	1	1	5
HSL	2	2	0	3	7
Jurfak	0	1	0	1	2
UMAK	1	1	0	0	2
NT	0	1	0	1	2
IVT	0	0	1	0	1
<b>Totalt</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>21</b>

Tabell 2 viser antall søkere til meritteringsordningen fordelt på fakultet (antall meritterte er angitt i parentes). HSL utmerker seg med mange søkere (25) og med flest meritterte (7), mens Helsefak har relativt få søkere (9) og meritterte (2) i forhold til størrelsen.

Tabell 2 – Søkere 2017-2020 fordelt på fakultet. Fakultetene er angitt per 2018. IRS-fakultetet i Alta opphørte etter 2017. (Antall meritterte er angitt i parentes).

Fakultet	2017	2018	2019	2020	Totalt
Helsefak	7 (1)	1 (1)	0 (0)	1 (0)	9 (2)
BFE	6 (2)	2 (1)	2 (1)	1 (1)	11 (5)
HSL	8 (2)	4 (2)	3 (0)	10 (3)	25 (7)
Jurfak	0 (0)	2 (1)	1 (0)	1 (1)	4 (2)
UMAK	2 (1)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	3 (2)
NT	2 (0)	1 (1)	1 (0)	1 (1)	5 (2)
IVT	0 (0)	0 (0)	4 (1)	0 (0)	4 (1)
IRS <sup>2</sup>	4(0)				4 (0)
<b>Totalt</b>	<b>29 (6)</b>	<b>11 (7)</b>	<b>11 (2)</b>	<b>14 (6)</b>	<b>65 (21)</b>

Tabell 3 viser søkere og meritterte fordelt på stillingskategorier. Universitetslektorene ble tatt ut av ordninga etter første runde. Alle de fire øvrige stillingskategoriene er representert blant søkerne samt meritterte, selv om tyngden er størst i toppstillingskategorien. Suksessraten

---

<sup>2</sup> IRS-fakultetet ble lagt ned fra 2018.

(meritterte/søkere) er høyest i dosent-kategorien. Professorene utgjør den største søkergruppa med en suksessrate omtrent på gjennomsnittet.

Tabell 3 - Søkere 2017-2020 fordelt på stillingskategorier (antall meritterte er angitt i parentes).

Fakultet	2017	2018	2019	2020	Totalt
Professor	11 (3)	8 (4)	7 (2)	4 (2)	30 (11)
Dosent	3 (2)	2 (2)	1 (0)	3 (1)	6 (5)
Førsteamanuensis	6 (0)	1 (1)	2 (0)	4 (1)	13 (2)
Førstelektor	6 (1)	0	1 (0)	3 (2)	10 (3)
Lektor <sup>3</sup>	3 (0)	-	-	-	-
<b>Totalt</b>	<b>29 (6)</b>	<b>11 (7)</b>	<b>11 (2)</b>	<b>14 (6)</b>	<b>65 (21)</b>

Tabell 4 viser søkerne og meritterte 2017-2020 fordelt på kjønn (antall meritterte er angitt i parentes). Mens antallet søkere er omtrent likelig fordelt på kjønn, er suksessraten betydelig høyere for kvinner (45%) enn for menn (19%).

Tabell 4 – Søkere 2017-2020 fordelt på kjønn (antall meritterte er angitt i parentes)

	2017	2018	2019	2020	Totalt
Kvinner	16 (5)	4 (3)	5 (2)	8 (5)	33 (15)
Menn	13 (1)	7 (4)	6 (0)	6 (1)	32 (6)
<b>Totalt</b>	<b>29 (6)</b>	<b>11 (7)</b>	<b>11 (2)</b>	<b>14 (6)</b>	<b>65 (21)</b>

<sup>3</sup> Lektorene ble tatt ut av ordningen etter 2017.



## 2.2 Kriterier, søknadsprosess og vurdering

I hovedsak har kriteriene samt søknads- og vurderingsprosessen ligget fast etter en justering etter første runde. Hele settet av kriterier som har vært gjeldende siden 2018 er gjengitt i vedlegg 1 til denne rapporten. Før andre runde ble følgende endringer foretatt:

- Lektor-kategorien ble tatt ut av ordninga.
- Det ble innført tydeligere krav til mappens form (digital) og omfang (7500 ord) og vedleggenes antall (15) og innhold (skal omtales eksplisitt i mappen).
- Utlysninga ble skjøvet fram (fra februar til november) og tidsrommet fra utlysning til søknadsfrist ble utvidet (fra 3 til 4 måneder).
- Det ble innført en karanteneordning for de som fikk avslag.

Vurderingsordninga har fungert godt og vært gjennomført etter samme mønster for alle rundene, der fire medlemmer vurderte alle søknader, mens fakultetsrepresentanter vurderte søknadene fra sine fakulteter. De to eksterne medlemmene (Agneta Bränberg, Umeå Universitet og Reidar Lyng, NTNU) har deltatt i alle rundene. Petter Holm overtok som leder av vurderingskomiteen etter at Marit Allern sluttet i 2018. Det har også vært skifte av studentrepresentant i komiteen, der Benjamin Furuly overtok etter at Marte Seland sluttet som student ved UiT i 2018. Begge studentrepresentantene har bidratt i vurderingsarbeidet på en selvstendig og god måte, og har bidratt til å holde tak i studentperspektivet slik det er nedfelt i kriteriene.

Ordningen med fakultetsrepresentanter i vurderingskomiteen fungerte godt. Et tenkt problem kunne være at fakultetsrepresentantene ville opptre som partsinteresser for sine fakultet. En slik tendens er ikke observert. Tvert imot er inntrykket av en stor vilje og evne til å komme fram til felles vurderinger i tråd med ordningens intensjon.

En gjennomgående utfordring i vurderingen har vært å gi gode og konstruktive tilbakemeldinger, særlig for de søkerne som har fått avslag. En utfordring her, særlig det første året, har vært den korte tida fra vurderingen ble gjort til tildelingen ble offentlig. I de seinere rundene, og særlig ved den siste, har det vært bedre tid og vi har utviklet mer detaljerte tilbakemeldinger spesifisert på de enkelte kriteriene. Inntrykket fra de søkerne som har benyttet seg av tilbudet om å få utdypende informasjon om begrunnelse fra prosjektleder er at tilbakemeldingene fungerer etter hensikten.

## 3 Søknadsrunden 2020

### 3.1 Utlysning 2020

Utlysning nummer fire skjedde 8.11.2019 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 2020. Søknadene sendes i ephorte, nr 2019/5307 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.»

### 3.2 Søknader og vurdering 2020

Ved fristens utløp hadde det kommet inn 14 søknader fra fem fakulteter og til sammen syv institutt. Av søkerne var det 4 professorer, 3 dosenter, 4 førsteamanuenser og 3 førstelektorer. De som søkte merittert status fikk sin søknad vurdert av en spesialoppnevnt komité etter samme modell som ved tidligere runder. For HSL ble det oppnevnt to representanter fordi det var 10 søkere fra dette fakultetet. Sakkyndig komité ble oppnevnt av SUV:

- Universitetslektor 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 søkeren fra BFE.

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

- Professor Michaela Aschan, BFE-fakultetet
- Lektor Magne Petter Sollid, NT- fakultetet
- Professor Erik Lundestad, HSL-fakultetet
- Professor Laura Janda, HSL-fakultetet
- Professor Lena Bendiksen, Det juridiske fakultet
- Førstelektor Janne Erikke Mjelle, Helsefak

Alle fakultetsrepresentantene unntatt én 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 for fakultetsrepresentantene, slik som i 2017.

Av de 14 som søkte, ble seks innstilt til merittert status av sakkyndig komité. Strategisk utdanningsutvalg fulgte i sitt møte 10.6.2020 denne innstillingen. 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.

### **3.3 Evaluering av søknadsrunden 2020**

Evalueringen som presenteres her er basert på:

- Tilbakemeldinger fra de som deltok i vurdering av innsendte søknader
- Tilbakemelding fra instituttledere
- Tilbakemeldinger fra de som ble merittert i 2017, 2018 og 2019
- Der det er sammenliknbare opplysninger fra tilsvarende evaluering for de tre foregående rundene, er disse inkludert.

Informasjonen er innhentet ved nettskjema. 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. For de spørsmålene der det er faste svaralternativer, gjengir vi svarene fra årets runde sammen med svarene fra de foregående runder.

#### **3.3.1 Tilbakemeldinger fra deltakerne i vurderingskomiteen**

Seks 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?

### **3.3.1.1 Hvordan kriteriene fungerte**

De fleste deltakerne er fornøyde med kriteriene (Bra, godt, ok). Noen kommenterer likevel at kriteriene er vanskelig å tolke, både for søkerne og de som skal vurdere. Et innspill her er at veiledningen kunne peke tydeligere tilbake på hensikten med meritteringsordningen, med fokus på det å identifisere de som gjør en ekstra innsats på det utdanningsfaglige feltet.

### **3.3.1.2 Pek på utfordringer**

Her peker svarene på flere ulike utfordringer:

- Manglende dokumentasjon av pedagogisk basiskompetanse for søkere som ikke har formell basiskompetanse.
- At søknadene inneholder vedlegg av svært varierende størrelse og med forskjellige format.
- At det for fakultetsrepresentantene kan være vanskelig å vurdere nivået når en kun har en søknad å vurdere.

### **3.3.1.3 Hvordan fungerte vurderingsmøtet**

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

### **3.3.1.4 Viktigste lærdommer**

Tilbakemeldingene her tilsvarer i hovedsak de utfordringer som er nevnt over. Det kan her noteres at det stadig synes å være behov for bedre hvordan søkere som ikke har formell pedagogisk basiskompetanse skal dokumentere slik kompetanse, noe som også ble påpekt i forrige runde.

## **3.3.2 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 17 svar av 40 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 2019?
- 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 2019 du mener blir viktige å ta hensyn til videre?

Tabell 5 Har instituttet i sin strategi prioritert å satse på at ansatte blir utnevnt til meritterte undervisere? Svarene fra 2020 er markert i blå farge. Siste kolonne angir gjennomsnittet for alle fire år.

Svar		2017 Antall (%)	2018 Antall (%)	2019 Antall (%)	2020 Antall (%)	Gjennomsnitt 2017-2020 Antall (%)
Ja		-	5 (22)	6 (32)	5 (29)	5 (27)
Nei		-	18 (78)	13 (68)	12 (71)	14 (73)

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 prioritering. Eksempler på begrunnelser i 2020:

- Fokuset har vært på rekruttering og drift.
- Ordningen passer dårlig for instituttets samfunnsoppdrag.
- Vi er veldig få fast ansatte, og har bestemt at det ligger litt lenger fram i tid.
- Instituttet har informert om muligheten for pedagogisk merittering, og har fulgt opp enkeltpersoner som har vist interesse. Instituttet opplever at utfordringen knyttet til pedagogisk basiskompetanse for nye ansatte går sakte ved UiT, og for oss føles det rett å prioritere dette "første steget".
- Simpelthen uteglemt.
- Vi har ingen konkret plan. Vi er litt redde for at meritterte undervisere får for mye fakultetsoppgaver og at vi dermed mister ressursen (til undervisning etc) på instituttnivå.
- Vi har få undervisere, tar det med den enkelte.
- Vår oppfatning er at våre undervisningsformer med fokus på kompetanse og ferdigheter ikke blir vurdert positivt og at det har lite hensikt for ansatte hos oss å søke. Hvis enkeltansatte ønsker å søke så vil vi likevel støtte opp under en slik søknad. For oss er en viktigere vurdering at studentene sier at våre studier er relevante og at bedrifter som ansetter våre kandidater er fornøyde med de studentene vi produserer.
- Til tross for at instituttet er "undervisningstungt", er det få ansatte som har jobbet systematisk med å utvikle seg som profilerte undervisere.
- Det er i instituttets strategiplan, men vi har ikke arbeidet godt nok med å utforme en konkret plan.
- Merittering er et uttalt mål for instituttet og tas bl.a. opp i karrieresamtaler og på felles samlinger.
- Vi har hatt en årelang satsing på pedagogisk utviklingsarbeid ved fakultetet i erkjennelsen av at dette gir den beste undervisningen. I tillegg anser vi dette som viktig ift å forberede grunnen for en søknad om status som SFU
- Står ikke spesifisert meritterte undervisning i strategien, men har fokus på pedagogisk utvikling i strategien.

Tabell 6 Ba du som instituttleder bestemte personer om å søke i 2018? Svarene fra 2020 er markert i blå farge. Siste kolonne angir gjennomsnittet for alle fire år.

Svar	2017 Antall (%)	2018 Antall (%)	2019 Antall (%)	2020 Antall (%)	Gjennomsnitt 2017-2020 Antall (%)
Ja	15 (48)	7 (30)	6 (32)	4 (24)	8 (35)
Nei	16 (52)	16 (70)	13 (68)	13 (77)	15 (65)

Tabell 7 Ba du som instituttleder noen arbeide for å utvikle en søknad til et senere tidspunkt? Svarene fra 2020 er markert i blå farge. Siste kolonne angir gjennomsnittet for alle fire år.

Svar	2017* Antall (%)	2018 Antall (%)	2019 Antall (%)	2020 Antall (%)	Gjennomsnitt 2017-2020 Antall (%)
Ja	8 (26)	8 (35)	8 (42)	7 (41)	8 (35)
Nei	23 (74)	15 (65)	11 (58)	10 (56)	15 (65)

\*Formuleringa av dette spørsmålet var i 2017 slik: «Oppfordret du som instituttleder bestemte personer om å vente med å søke om å bli vurdert som meritter underviser.»

Tabell 8 Fikk de som jobbet for å utvikle en søknad tilbud om en mentor? Svarene fra 2020 er markert i blå farge. Siste kolonne angir gjennomsnittet for alle fire år.

Svar	2017 Antall (%)	2018 Antall (%)	2019 Antall (%)	2020 Antall (%)	Gjennomsnitt 2017-2020 Antall (%)
Ja	-	3 (19)	5 (36)	4 (29)	4 (27)
Nei	-	13 (81)	9 (64)	10 (71)	11 (73)

Tabell 9 Ble kriteriene for merittert underviser diskutert med de faglig ansatte på instituttet? Svarene fra 2020 er markert i blå farge. Siste kolonne angir gjennomsnittet for alle fire år.

Svar	2017 Antall (%)	2018 Antall (%)	2019 Antall (%)	2020 Antall (%)	Gjennomsnitt 2017-2020 Antall (%)
Ja	19 (61)	11 (55)	7 (37)	8 (47)	11 (50)
Nei	12 (39)	9 (45)	12 (63)	9 (53)	11 (50)

Eksempler på hvordan slike diskusjoner foregikk 2020:

- Instituttleder initierte samtaler med programstyreledere og et utvalg ansatte. Det er usikkerhet knyttet til merittert undervisers plikter etter oppnådd status. Det er vanskelig å se at merittert underviser kan forpliktes til spesifikke oppgaver.
- Det var to aktuelle kandidater i den innledende fasen. Kandidaten som valgte å gå videre hadde god dialog med instituttet om kriteriene
- Nestleder holdt innlegg på fagdagen, med oppfordring om å søke
- Informasjon ble sendt ut, og et møte avholdt med de som ønsker mer informasjon. Her deltok også Petter Holm. Vi har kjørt samme modell ved de siste tre utlysningene
- Gjort i utvidet ledergruppe og med de mest relevante.
- Kommentar til spørsmål 4 og 5: Hvis noen hadde sagt at de ville søke så ville disse bli tilbudt mentor. Kriteriene ble diskutert med de faglige ansatte, og selv om det burde være mulige for ansatte hos oss og oppfylle disse kriteriene så ble det påpekt at det ikke var realistisk basert på tidligere tilbakemeldinger.
- I medarbeidersamtale initiert av meg.
- Instituttleder tok dette opp på personalmøte.

Tabell 10 Var informasjon om instituttleders oppgaver i søknadsprosessen tilfredsstillende? Svarene fra 2020 er markert i blå farge. Siste kolonne angir gjennomsnittet for alle fire år.

Svar	2017 Antall (%)	2018 Antall (%)	2019 Antall (%)	2020 Antall (%)	Gjennomsnitt 2017-2020 Antall (%)
Ja	21 (70)	13 (68)	11 (69)	13 (93)	15 (75)
Nei	9 (302)	6 (32)	5 (31)	1 (7)	5 (25)

Instituttlederne ble også spurt om å oppgi viktige erfaringer fra 2020 du mener blir viktige å ta hensyn til videre. Blant svarene er disse:

- Bedre kommunikasjon og informasjon til kollegiet om ordningen og om kriteriene

- Søkere med lang erfaring som førsteamanuensis og som vurderes å være kvalifiserte, men som parallelt arbeider mot opprykksøknad.
- Rekruttere kandidater ved instituttet mer aktivt.
- Flott at inspirasjon (og nivåangivelse) kan hentes fra mappene som ligger ute. Klare vurderingskriterier er avgjørende, og disse bør i størst mulig grad være like fra år til år (om enn med nødvendige presiseringer). Da er det forutsigbarhet for de som legger en flerårsplan for arbeidet. En utfordring er å få de som er "skutt ned" til å søke på ny. Kanskje kan det være hensiktsmessig at det også fra utenfor instituttet/fakultetet tar kontakt med disse ift motivering mtp senere søknad.
- Instituttet har et stort fokus på undervisning og undervisningskvalitet. Vi bruker mye ressurser på det og de vitenskapelig ansatte legger mye innsats i å utarbeide undervisning og undervisningsformer som fremmer den kompetanse og de ferdigheter en utøver at vårt fag trenger. De har blant annet gitt instituttet UiT sin undervisningspris og vi har fått anerkjennelse for dette arbeidet hos andre universitet (andre universitet nasjonalt og internasjonalt har kopiert emner og undervisningsformer som er utviklet hos oss). Vi har likevel liten tro på at et slikt arbeid vil få en positiv vurdering i forbindelse med merittering fordi vi nødvendigvis ikke passer så godt inn i den pedagogikken som settes høyt hos de som vurderer søknader om merittering. For eksempel: det å utvikle studentenes ferdigheter har lavere status enn å gi studentene verktøy for refleksjon.

### 3.3.3 Spørreundersøkelse til de meritterte

De som hadde blitt merittert i 2017, 2018 og 2019 ble bedt om å svare på et nettskjema.

Skjemaet bestod av fire åpne spørsmål. Etter tre purringer kom det inn 12 svar (4 merittert i 2017, 6 merittert i 2018 og 2 merittert i 2019) av 15 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?

Til spørsmålet om nye arbeidsoppgaver som den meritterte har fått eller tatt på seg som en konsekvens av sin status som merittert, inngikk følgende svar i 2020:

- Mentoring av kolleger
- Pedagogiske lederoppgaver
- Foredrag, innlegg på instituttseminar
- Vurdering av pedagogiske mapper
- Deltakelse i pedagogisk utviklingsarbeid (eksterne og interne prosjekter, SFU)



Tabell 11 Har planene som ble skissert i brevet fra instituttleder blitt fulgt opp? Svarene fra 2020 er markert i blå farge. Siste kolonne angir gjennomsnittet for alle fire år.

Svar	2017 Antall (%)	2018 Antall (%)	2019 Antall (%)	2020 Antall (%)	Gjennomsnitt 2017-2020 Antall (%)
Ja	-	-	6 (56)	5 (42)	6 (50)
Delvis	-	-	4 (44)	7 (58)	6 (50)

I hovedsak har planene blitt fulgt opp. De som svarte «Delvis» i 2020 har utdypet dette slik:

- Antakelig på grunn av omorganisering og bytte av lederskap
- Grunnet annet verv - tid
- Instituttet har ikke vært spesielt pågående i å bruke sine meritterte undervisere, noe som trolig har sammenheng med bytte av instituttleder. Involvering av meritterte undervisere er nok kommet litt langt ned på prioriteringslisten hos instituttet - dessverre.
- Kort tid siden merittering. Mange administrative oppgaver.
- Skifte av ledelse og omorganisering av fakultet har medført at det ikke har vært mye oppfølging fra ledelsens side på dette.
- Tida strekker ikke til. Jeg har fått nye oppgaver uten ekstra tid til å utføre dem.

Til spørsmålet om hva den viktigste merverdien er ved å være merittert for den meritterte selv, kom det følgende svar i 2020:

- Selvtillit i pedagogisk-faglige lederoppgaver.
- Fått noen spennende forespørsler utenfra, hvor merittering dels har vært vektlagt
- Den viktigste merverdien for meg personlig er gleden ved faglig vekst og utvikling. Jeg syns det er givende å bidra til og utvikle feltet på eget institutt, fakultet og UiT.
- Jeg opplever at den pedagogiske kompetansen min er blitt synliggjort og verdsatt i større grad enn tidligere. Jeg synes også at både ledelse og kolleger er blitt mer ivrige på å ta den i bruk.
- Økt legitimitet og økt fokus på undervisning. (For øvrig, og slik jeg ser det: Meritteringsprosjektet har for ensidig fokus på ansatte, men for lite fokus på studentens situasjon. Om vi ønsker at studenter skal lære bedre, er undervisning en av flere faktorer vi må fokusere på, og undervisning behøver ikke være den viktigste.)
- Det har fått meg til å tenke mer på sammenhengen mellom forskningen min og undervisningen min. Resultatet av denne tankeprosessen har vært at de to delene av min faglige virksomhet er blitt knyttet nærmere hverandre. Meritteringen har også fått meg til å bli mer aktiv i pedagogisk utviklingsarbeide, selv om jeg allerede før jeg ble merittert, var aktiv på dette området.
- At jeg har større fagpedagogisk tyngde ...
- Anerkjennelsen og opplevelsen av at undervisning er viktig for UiT. Anerkjennelsen av egen kompetanse.

- Først og fremst en anerkjennelse av at undervisning og utvikling av undervisning ansees som viktig (av andre enn meg selv).
- Det å ha en anerkjent plattform for å snakke varmt om pedagogisk utvikling og avle det frem der jeg kan. Jeg foretrekker å jobbe på grasrotnivået, og der ser jeg at jeg blir møtt med respekt når jeg tar opp, også med respekt, kollegaenes pedagogisk arbeid og utvikling. I tillegg er det befriende å ha noen ekstra midler til bruk på forskningsoppgaver siden det er forskningen som lett kan bli skadelidende for pedagogisk arbeid når undervisnings- og administrative ansvar ikke blir noe redusert. De midlene setter jeg svært stor pris på.
- Erkjennelse av det som jeg har oppnådd som en underviser.
- Får tilbud om ressurser og hjelp til utvikling av undervisningskvalitet og kompetanse fra ledelse på nivå 2 og 3, samt blir invitert til å dele kompetanse og ideer ved andre institutter og fakulteter.

Til spørsmålet om hva som er den viktigste merverdien for instituttet ved å ha en merittert underviser, svarte de meritterte i 2020 følgende:

- Gradvis større fokus på utdanning og undervisning, og at undervisning generelt har økende oppmerksomhet og status
- Synlighet, motivasjon for andre, øker bevisstheten om ordningen, viktighet, osv,
- Det gir faglig pondus i arbeidet med og bygge utdanningskvalitet og akademisk lærerskap ved instituttet.
- Det blir satt et overordnet fokus på at instituttet prioriterer pedagogisk utviklingsarbeid. Denne problemstillingen har fått ny aktualitet for alle førsteamanuenser som vurderer å søke professoroppyrkk.
- Økt legitimitet og økt fokus på undervisning.
- Vårt institutt har to meritterte, som begge arbeider med russisk, og den viktigste merverdien for instituttet er at det får en mye bedre russiskutdannelse.
- En som setter fokus på pedagogiske og didaktiske aksept i møter og diskusjoner av faglig art; dette er arenaer som ofte har rent faglig fokus - uten å ivareta verdier som kan bidra til økt relevans for undervisningen
- En mulighet til å løfte fram undervisning, legitimering av å satse på denne.
- Kompetanse som kan brukes til å veilede andre som ønsker å bli merittert, og til å lede/delta i prosjekter med fokus på undervisning.
- Å ha belønnet folk for å tenke system rundt pedagogisk arbeid gjør andre obs på verdien av undervisningen -- både for studentene og instituttet, men også for eget karriereløp. Det gjør at folk tenker mer bevisst både på egen undervisning, men også deltakelse i utviklingsarbeid i/for våre faglige programmer (BA, MA, Profesjon, PhD). Til og med post doc-er ser mer på verdien av å videreutvikle sine pedagogiske ferdigheter til tross for at undervisning ikke ligger i de flestes kontrakt med instituttet. I tillegg finner jeg det mye lettere å få folk med meg på pedagogiske oppgaver enn før (noe jeg har vært opptatt av i hele karrieren min -- ikke bare etter at jeg ble merittert).
- Å vise hvor viktig det er å sette pris på gode undervisere, særlig dem som driver med forskningsbasert undervisning.
- Ha en drivkraft og ressursperson for forskningsbaserte strategier og taktikk for å forbedre undervisningskvalitet

## 4 Egenevaluering

### 4.1 Merittering er kommet for å bli

For meritteringsgruppa er hovedpunktet i egnevaluering av meritteringsprosjektet ved UiT etter fire runder at ordningen har funnet sin form og fungerer etter hensikten. Det betyr ikke at ordningen er feilfri og ikke har behov for justeringer. Det kommer vi nærmere tilbake til nedenfor. Diskusjonen om utfordringer og hvordan ordningen kan styrkes må likevel ikke skygge for at meritteringsordningen har funnet sin form, opererer på en forutsigbar måte, med utlysning, vurdering og tildeling etter fast mønster, og at de som oppnår status som meritterte underviser 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 fleste andre norske universiteter og høyskoler. Selv om det noen ganger har vært ytret ønske om en modell som i større grad er innrettet mot grupper av undervisere, slik som ved Humanistisk fakultet ved UiB i Bergen og ved Nord Universitet, ser det ikke ut til at denne modellen har funnet sin form eller har blitt gjennomført.
- Med den nye forskriften om tilsetning og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, som trådte i kraft fra september 2019, har det kommet det tydeligere og til dels høyere krav til utdanningsfaglig kompetanse. Selv om denne forskriften ikke berører meritteringsordningen direkte, er kriteriene som er lagt til grunn i stor grad sammenfallende med de som gjelder i meritteringsordningen. Mens dokumentasjonskrav og typen kriterier for utdanningsfaglig kompetanse i hovedsak er de samme som for merittert underviser og toppstillinger, er nivået som kreves naturlig nok høyere for merittering. Den nye forskriften innebærer dermed at meritteringsordningen, slik den er utformet ved UiT, bygger opp om et helhetlig system for utdanningsfaglig kompetanse. Mens meritteringsordningen i 2016 var en nyskaping, har den i løpet av kort tid blitt en integrert del av det utdanningsfaglige kompetansefeltet i høyere utdanning.
- Meritteringsordningen etter denne modellen er lite omstridt. Her skal det likevel tilføyes at NTNU har gjennomført en evaluering av sin ordning etter utlysingsrunden i 2018. Evalueringskomiteen framhever i sin oppsummering at «NTNU har et stykke vei å gå før denne ordningen har funnet sin plass i institusjonens pågående kvalitetsutviklingsarbeid.» Til tross for at evalueringen avdekker usikkerhet og skepsis til ordningen, også på ledelsesnivå, anbefaler komiteen i hovedsak tiltak for å styrke og videreutvikle ordningen: «I det videre arbeidet må informasjonsarbeidet knyttet til meritteringsordningen styrkes. Det må fremgå klart hvordan ordningen er en del av NTNUs overordnede strategi. Instituttlederne må mobiliseres, kriteriene må klargjøres, tilbakemeldingsrutinene og tilbakemeldingene til søkerne må bli bedre og ordningen bør åpnes for undervisere i alle stillingskategorier.» Selv om evalueringen fokuserer på utfordringene ved meritteringsordningen, skjer det innenfor en ramme der merittering betraktes som en ordning som er kommet for å bli.
- De som har deltatt i vurderings komiteen ved UiT synes vurderingsmøtet – 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.

## 4.2 Tilrettelegging av informasjon for brukere

Selv om meritteringsordningen i hovedsak fungerer etter hensikten, er det likevel sider ved den som er utfordrende og som kan forbedres. I evalueringen etter tredje runde ble det på en rekke punkter konkludert med at informasjonen om meritteringsordningen til aktuelle søkere og støtteapparatet rundt var for svak og burde forbedres. Dette ble framhevet i sammenheng med informasjon til søkerne om dokumentasjon av basiskompetanse; om dokumentasjonskrav ved opprykk; om tolkning av hovedkriteriene; om dokumentasjon av planer for videre arbeid; og om forståelse av hva en «pedagogisk CV» er. I tillegg ble det framhevet i forbindelse med at det ble avdekket store variasjon i «kvalitetskultur» mellom instituttene, samt i instituttlederens utforming av støttebrevet som skal vedlegges. En hovedkonklusjon i fjorårets evalueringsrapport var at informasjonen til søkerne burde styrkes, og at dette kunne skje ved «revisjon av hjemmesiden til prosjektet, med adekvat og lettfattelig informasjon, gjerne illustrert med eksempler fra godkjente mapper.» Dette ble fulgt opp ved at meritteringsprosjektet utviklet en ny hjemmeside før fjerde utlysning. Selv om vi har fått gode tilbakemeldinger på hjemmesiden, har vi ikke et godt grunnlag for å vurdere om informasjonen til søkerne nå er tilstrekkelig, eller på hvilke områder det trengs forbedring. Det er imidlertid flere indikasjoner på at situasjonen har blitt bedre på mange punkter:

- Mange av de manglene som ble påpekt etter forrige runde var i liten grad synlige ved vurdering av søknadene, og ble heller ikke problematisert av vurdererne i deres tilbakemeldinger. Det gjaldt for eksempel dokumentasjonskravene knyttet til pedagogisk CV, opprykk, forståelse av hovedkriteriene, og planer for videre arbeid. Det er stadig et problem at instituttledernes støttebrev er av varierende kvalitet. Dette reflekterer antakelig i større grad variasjonen i kvalitetskultur mellom instituttene (se nedenfor), og kan derfor i mindre grad repareres med bedre tilrettelagt informasjon.
- Fra vurderere, som for søkerne, er likevel dokumentasjonskravet for basiskompetanse fortsatt en utfordring. Selv om informasjon her uten tvil kan forbedres enda noen hakk, er vanskeligheten her trolig i større grad knyttet til sakskomplekset, ikke i tilretteleggingen av informasjonen om den. (Se nedenfor)
- For spørsmålet til instituttlederne om informasjonen om deres oppgaver i søkeprosessen er tilfredsstillende, svarte 93% ja (13 av 14). I det tre foregående rundene har andelen som svarte ja på dette spørsmålet ligget stabilt mellom 68 og 70%.

Blant de øvrige utfordringer for meritteringsprosjektet, vil vi framheve følgende:

### 4.3 Uklare krav om pedagogisk basiskompetanse

I evalueringsrapporten etter tredje meritteringsrunde, ble kravet til og informasjon om hvordan dokumentasjon av pedagogisk basiskompetanse trukket fram som en utfordring. Dette gjelder særlig for søkere som ikke formelt har oppnådd slik kompetanse, dvs ved å ha gjennomført et godkjent kurs for dette, eller som har dokumentert sin praksis i en mappe og fått denne eksplisitt godkjent. I kriteriene er kravet formulert 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.

Selv om dette kravet kan synes klart formulert og lett forståelig, er det stadig søkere uten formell basiskompetanse som ikke dokumenterer at de oppfyller kravet på en fullgod måte. Selv om dette problemet var mindre påfallende i siste søknadsrunde enn i de foregående rundene, gjelder dette fortsatt.

Slik kriteriene er formulert, er kravet her at basiskompetanse skal dokumenteres eksplisitt. Et argument for et slik krav er at grunnlaget for søknaden om merittert status må bygge på erfaringer og ferdigheter som går ut over det 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. (For søkere i toppstilling vil dette etter forskriftendringen gjelde kravene til utdanningsfaglig kompetanse i toppstilling.)

Evalueringsrapporten etter tredje runde fokuserte i sin drøfting av dette problemet på manglende forståelse hos noen søkere av hvordan kriteriet skal tolkes og hvordan dokumentasjonen skal være. En nærliggende løsning var dermed bedre informasjon til søkerne, noe som ble forsøkt imøtekommet ved utarbeiding av nye hjemmesider. Det synes å ha hjulpet for noen søkere, men ikke for alle. Problemet oppstår særlig for undervisere som har vært lenge i sin stilling, slik at kravet om formell utdanningsfaglig basiskompetanse ikke har vært aktualisert ved ansettelse eller opprykk. Sammen med svak dokumentasjonskultur på det utdanningsfaglige feltet, betyr dette at dokumentasjon av basiskompetanse for slike søkere som inngangsbillett til å søke merittert status kan være en utfordring selv om søkerne har god informasjon om hva kravet går ut på. For å søke merittert status må en starte med å dokumentere basiskompetanse, noe som kan framstå som en større oppgave fordi opplysningene som kreves ligger langt tilbake i tid og må rekonstrueres.

En kan tenke seg ulike løsninger på dette problemet. Et alternativ kunne være å suspendere kravet om dokumentasjon av basiskompetanse, enten generelt eller for de som har vært ansatt lenge i undervisningsstilling. Siden kravene til merittert underviser uansett vil inneholde kriterier som tilsvarer kravene til basiskompetanse, på et nivå som ligger langt høyere, synes ulempene her å være små. En mulighet her vil være å innarbeide dette tydeligere i kriteriet om at underviseren skal ha utviklet sitt arbeid kvalitativt over tid. En svakhet ved å fjerne kravet om basiskompetanse for de som har vært ansatt lenge er at det kan være vanskelig å identifisere en rimelig skjæringsdato, og at de som er ansatt kort tid etter denne vil oppfatte det som en urimelig forskjellsbehandling. Da kan det være en bedre løsning å oppheve dette kravet for alle søkere, men i stedet hente dette inn ved en tydeligere spesifisering av kriteriet om utvikling over tid, slik antydnet over.

En annen mulighet ville være å stramme ytterligere til, slik at bare søkere med formell basiskompetanse kan søke. Dette betyr at en tar bort muligheten for å dokumentere basiskompetanse som en del av merittert-søknaden. Dette vil gjøre det enklere å vurdere søknadene. For at det ikke skal virke unødige ekskluderende, vil det være rimelig om en slik innstramming ble fulgt opp ved et bedre tilbud til ansatte i undervisningsstillinger som mangler formell utdanningsfaglig kompetanse om støtte til dokumentasjon av basiskompetanse og en tilhørende formell godkjenningsordning. Med en fornuftig organisering, vil dette kunne føre til høyere og bedre dokumentert utdanningsfaglig kompetanse ved UiT, og ha større betydning enn bare å forenkle vurderingen av søknader om merittering.

#### **4.4 En felles meritteringsordning, men med ulike krav**

En annen utfordring for søkere så vel som for vurderingskomiteen gjelder differensieringen av kravene til ulike stillingskategorier. I dagens kriterier, som i utgangspunktet er de samme for alle stillingstyper, 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 «klart høyere forventninger» innebærer. Det er mulig at den nye forskriften om tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger som gjelder fra 1. september 2019 vil bidra til å forenkle dette, i og med at det her er innført en tydeligere nivåforskjell mellom førstestillinger og professor/dosent.

Et problem som er nært knyttet til dette gjelder søknader om merittert status der søker nylig har fått opprykk. Det framgår av sitatet over at en da må søke ut fra de (høyere) krav som gjelder for den stillingen en har fått opprykk til. I tillegg til denne utfordringen oppstår problemet knyttet til om utdanningsfaglige meritter da er «brukt opp» i forbindelse med opprykket. I praksis viser det seg at det kan være vanskelig for søkere å dokumentere at meritter opptjent før opprykktidspunktet ikke er lagt til grunn for opprykket, særlig fordi en i slike søknader gjerne legger alt i potten for å være på den sikre siden. Søkerne må dermed fokusere på meritter opptjent i sin nye stilling. Et opprykk blir derfor en slags karantene for søknad om merittert status.

Søknader om merittert status fra søkere som nylig har fått opprykk er, slik meritteringsprosjektet ser det, en av de største utfordringene ved meritteringsordningen. Det er vanskelig for søkerne å forstå hvordan opprykket skal håndteres i søknaden, og det er vanskelig for komiteen å vurdere slike søknader. Dette problemet ville falle bort dersom kriteriene for merittering var spesifikke for hvert nivå. Dette kan utformes på ulike måter.

Et mulig alternativ vil være å ha egne kriterier for hvert stillingsnivå (og eventuelt stillingstype), kombinert med at merittert status falt bort og eventuelt måtte omsøkes på nytt ved opprykk eller skifte av stillingstype. I en slik modell vil merittering kunne gjøres tilgjengelig for alle i undervisningsstilling, uten at uklarhetene omkring opprykk ville oppstå.. Evalueringen av meritteringsordningen på NTNU påpekte betydelig misnøye med at ikke alle nivåer får være med. En modell med differensierte kriterier vil imøtekomme en slik kritikk. Likevel vil en ordning med differensierte kriterier og bortfall av merittert status ved opprykk bli forholdsvis kompleks, med lite forutsigbare konsekvenser.

Et annet alternativ kan være at merittering blir forbeholdt toppstillingsnivået. Dette ville skape en tydelig utdanningsfaglig karrierevei, med tre trinn med økende nivå fra førstestilling, via toppstilling til merittert status. En ulempe kan være at merittering som mulighet og motivasjon for alle stillingskategorier ville falle bort. Hvor stor denne ulempen er må likevel vurderes ut fra den nye forskriften om utdanningsfaglig kompetanse, der krav til utdanningsfaglig kvalifisering allerede er en del av karriereløpet fra førstestilling til toppstilling. Det kan være at motivasjonen til å arbeide systematisk med utdanningsfaglig kompetanseheving allerede er ivaretatt godt nok for de lavere stillingskategoriene, slik at meritteringsordningens hovedoppgave blir å sikre slik motivasjon for de som har nådd toppen av karrierestigene.

En umiddelbar fordel ved begge disse alternativene er, som påpekt over, at det vil gjøre det enklere å søke og å vurdere søknader, siden opprykk ikke lenger vil skape de uklarheter som ved dagens ordning. En annen fordel vil være at en da unngår den typen av strategiske overveielser som dagens ordning inviterer til. 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: Førstestilling – merittert status – toppstilling. I stedet for å styrke fokus på utdanningsfaglig kompetanse tvers gjennom karrierestigen, kan dette invitere til skippertak i noen faser.

#### **4.5 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. Slik det framgår av diskusjonen i foregående punkt, bør det vurderes hvilke stillingskategorier og nivåer som skal omfattes av ordningen. Det bør også vurderes om merittert status også skal få lønnsvirkning for ansatte i lederstillinger, for eksempel instituttleder og dekan, siden en sentral oppgave her er ledelse av utdanningsvirksomhet.

#### **4.6 Stor variasjon i kvalitetskultur for utdanning mellom institutter**

En viktig utfordring for meritteringsprosjektet, som samtidig utgjør en viktig del av ordningens 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 skepsis og svak kunnskap om meritteringsordningen («Vi har ingen konkret plan. Vi er litt redde for at meriterte undervisere får for mye fakultetsoppgaver og at vi dermed mister ressursen ... på instituttnivå.» «Vår oppfatning er at våre undervisningsformer med fokus på kompetanse og ferdigheter ikke blir vurdert positivt og at det har lite hensikt for ansatte hos oss å søke.») Det er ikke overraskende, men et utslag av en institusjonalisert praksis der forskning har rangen. For meritteringsprosjektet er dette en viktig grunn til å



anbefale at arbeidet med å forbedre meritteringsordningen og spre kunnskap om den må videreføres og styrkes.

## **4.7 Krav til søknaden**

I første søknadsrunde var kravene til søknadens format utydelige, noe som førte til svært stor variasjon i utformingen av søknadene. Dette ble spesifisert i påfølgende runder, og kvaliteten på søknadene har etter dette blitt betydelig høyere. Selv om det stadig er ting som kan forbedres, særlig ved bedre tilrettelegging av relevant informasjon og andre ressurser, ser ikke prosjektgruppa behovet for store endringer på dette punktet. I utformingen av søknaden bør kriteriene stå sentralt, og søkerne bør ha stor frihet til å svare opp disse ut fra sine erfaringer og kompetanse. Mappene fra de som har blitt meritterte ligger åpent ute og er en viktig inspirasjonskilde. Å tilrettelegge ytterligere, for eksempel ved å trekke fram spesifikke forbilder og anbefalinger for hvordan de ulike utfordringer bør løses, vil vi ikke anbefale.

Kravet til at søknaden skal leveres «digitalt» hadde til hensikt å få flere til å levere søknaden i form av en hjemmeside. Det har ikke ført fram, dels fordi begrepet «digital» er ganske generøst; dels fordi den valgte digitale løsningen (Wordpress) skal fases ut. Det er stort behov for å etablere en standardløsning for utvikling, levering og vurdering av pedagogiske mapper.

## **4.8 Vurderingsprosessen**

Vurderingsprosessen ved UiT har fungert godt, med entydig positive tilbakemeldinger fra de som har deltatt. En mulig kritikk, som blant annet framkom ved evalueringen av meritteringsordningen ved NTNU, er at kravet til skriftlig søknad og dokumentasjon kan komme til å gi erfarne søknadsskrivere et fortrinn. Et aktuelt grep er å etablere en to-trinns prosess, der skriftlige søknader vurderes i første trinn, mens de beste går videre i et finaleheat der en intervjuer kandidatene, eventuelt i kombinasjon med prøveundervisning.

Prosjektgruppa ser ikke at en slik modell, som vil gjøre vurderingene mer komplisert og kostnadskrevende, har åpenbare fordeler som kan gjøre den bærekraftig. I dagens ordning sikrer fakultetsrepresentantene at de aktuelle kandidater kan vurderes i en helhetlig kontekst, ikke bare ut fra søknaden isolert sett.

## **4.9 Studentperspektivet**

I dagens meritteringsordning er studentene representert ved et av de faste medlemmene i vurderingskomiteen. Dette har fungert godt. I tillegg har ordningen som sådan et

studentperspektiv, ved at fokus på studentenes læring er et hovedkrav for å oppnå merittert status. En alternativ modell for å ivareta studentperspektivet, drøftet i evalueringsrapporten fra NTNU, er å bringe inn studentenes representative organer som høringsinstans i slutfasen, med mulighet til å luke ut svake kandidater. En slik ordning praktiseres ved enkelte svenske universitet.

Meritteringsprosjektet anbefaler ikke en slik modell, blant annet fordi det kan komme til å innebære et popularitetsaspekt i ordninga. I stedet kan studentperspektivet styrkes ved presisering av kriteriene som omhandler studentenes læring.

#### **4.10 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 kurs om vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ble arrangert av Result i 2017/18 samt i 2020. 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, kan dette med fordel skje i samarbeid med andre universiteter.

#### **4.11 Etablering av et Pedagogisk Akademi**

Høsten 2018 inviterte Meritteringsprosjektet til en workshop for meritterte undervisere fra UiT og NTNU med formål å utforske muligheten for å etablere et Pedagogisk Akademi. På workshopen ble ulike muligheter for å etablere en arena/nettverk/akademi drøftet, uten at det kom til enighet om en bestemt modell. Møtet ble fulgt opp av et internt UiT-møte våren 2019. Siden har det skjedd lite. Selv om meritteringsprosjektet har ansett etablering av et pedagogisk akademi som et relevant og potensielt viktig ledd i arbeidet med utvikling av en kvalitetskultur for utdanning ved UiT, har det ikke vært en del av prosjektets oppdrag.

I videreføringen av meritteringsordningen er det naturlig at det utvikles en god plan for utvikling av et pedagogisk akademi/nettverk, og at ansvaret for dette plasseres tydelig.

## 5 Konklusjon

Vår hovedkonklusjon er at meritteringsordningen ved UiT har fungert godt. Selv om enkelte ting kan justeres og forbedres, anbefaler vi likevel at ordningen videreføres etter samme modell. Hvordan dette skal skje bør likevel vurderes i lys av en systematisk evaluering, med et bredere informasjonsgrunnlag enn det prosjektgruppa har hatt tilgang til. I den videre prosessen mot etablering av en permanent meritteringsordning, har vi følgende anbefalinger:

- Meritteringsordninga bør videreføres med utgangspunkt i dagens modell
- Kravet til dokumentasjon av utdanningsfaglig basiskompetanse som del av søknaden bør avvikles, enten ved at det stilles krav om at alle søkere må ha oppfylt dette kravet for å kunne søke, eller ved at kriteriene for merittert underviser uformes slik at dette er en integrert del av søknaden.
- Ordningen med et felles sett kriterier men med ulike krav avhengig av stillingsnivå bør avvikles.
- Det må vurderes om merittert status bør forbeholdes toppstillingsnivået.
- Merittert status gis lønnsvirkning også for lederstillinger.
- En digital plattform for utvikling og vurdering av mapper blir gjort tilgjengelig.
- Studentperspektivet styrkes ved presisering av kriteriet om fokus på studentenes læring.
- UiTs kurstilbud om vurdering av utdanningsfaglig kompetanse styrkes.
- UiT etablerer et pedagogisk akademi.





