

Pedagogisk merittering UiT Norges arktiske universitet – evaluering av søknadsrunden 2018

Utlysning

I 2018 er meritteringsprosjektet inne i sitt tredje år og utlysning nummer to skjedde allerede 1.11.2017 med følgende tekst:

Pilotprosjektet gjør en endring når det gjelder stillingskategorier. I 2018 starter prosjektet på førstestillingsnivå. De som inviteres til å søke er i kategoriene førstelektor, førsteamanuensis, dosent og professor. Universitetslektorer oppfordres til i første omgang å konsentrere seg om opprykk til førstelektor.

Krav til søknadene:

- *Alle pedagogiske mapper som leveres fra 2018 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. Dette gjelder for alle som søker fra 2018. De som søkte i 2017 kan fritt søke i 2018.*
- *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 2018. Søknadene sendes i ePhorte, nr. 2017/5789 og unndras offentlighet.

Den som tilkjennes status som merittert underviser vil få tre ekstra lønnstrinn og 30.000 kroner som en engangssum til lokal enhet.

Søknader og vurdering

Det kom inn 11 søknader fra seks fakulteter og til sammen åtte institutt:

Fakultet	Antall
Det helsevitenskapelige fakultet	1
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	2
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning	4
Det juridiske fakultet	2

Det kunstfaglige fakultet	1
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	1

Fordelingen mellom stillingskategoriene var slik:

Professor	8
Dosent	2
Førsteamanuensis	1
Førstelektor	0
Sum	11

De som søkte merittert status fikk sin søknad vurdert av en spesialoppnevnt komité etter samme modell som ved utlysningen i 2017. 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. Dette er den samme faste komiteen som i 2017. 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

Dosent og leder for meritteringsprosjektet, Marit Allern, UiT Norges arktiske universitet

Studentrepresentant i styret for UiT Marte Seland, UiT Norges arktiske universitet

Førsteamanuensis Ragnhild Sandvoll, UiT Norges arktiske universitet

var settere representant for Marit Allern for to søkere.

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

Professor Monica A. Sundset, BFE-fakultetet

Professor Petter Holm, BFE-fakultetet

Professor Anders Schomacker, NT- fakultetet

Førstelektor Janne Erikke Mjelle, Det Helsevitenskapelige fakultet

Førstelektor Anne Eriksen, Kunstfaglig fakultet

Professor Erik Lundestad, HSL-fakultetet

Førstelektor Kristine Korsnes, Det juridiske fakultet

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 syv innstilt til merittert status av sakkyndig komité og Strategisk utdanningsutvalg fulgte i sitt møte 29.5.2018 denne innstillingen. De merittede underviserne fordeler seg slik mellom fakultet og stillingskategori:

Fakultet	Stillingskategori
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	Førsteamanuensis
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	Professor
Det helsevitenskapelige fakultet	Professor
Det juridiske fakultet	Professor
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning	Dosent
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning	Professor
Det kunstfaglige fakultet	Dosent

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.

Vurdering av prosessen

Denne rapporten er basert på:

- Tilbakemeldinger fra alle som deltok i vurdering av innsendte søknader
- Spørreskjema til instituttlederne
- Tilbakemeldinger fra de som ble merittert i 2017
- Tilbakemeldinger fra instituttledere som fikk en merittert på sitt institutt i 2017

Tilbakemeldinger fra deltakerne i vurderingskomiteen

Alle som deltok 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?

Tilbakemeldinger fra den sakkyndige komiteen

Kriteriene klarnet ytterligere andre gangen de er i bruk, det gjelder også krav til ulike stillingstyper. Man har også god nytte av erfaringer fra første runde i meritteringsprosjektet fra NTNU som UiT samarbeider med. Komitémedlemmene understreker at de har god hjelp fra vurderingsskjemaet. Skjemaet fungerer disiplinierende fordi det har makskrav til antall ord per punkt. Det kan være frustrerende, men fungerer bra.

Det mest utfordrende punktet er hvordan håndtere søkere uten formell pedagogisk basiskompetanse. Dokumentasjonen må være tydelig og ikke bare innvevd i mappen. Det blir yttret ønske om at denne skal skrives for seg. Hva som er god og tilstrekkelig dokumentasjon kan være utfordrende å vurdere.

Vurderingsmøtet gikk bra også med en av deltakerne på Skype og de praktiske utfordringene det medførte. Møteledelsen blir karakterisert som god, og et viktig punkt er at alle sesjoner starter med å gjennomgå kriteriene.

Fokus på utlysning, støtteprosess med informasjon og oppfølging understrekes som viktig. Det er også nødvendig å skolere nye personer til å delta i arbeidet også i den gjennomgående komiteen. Sakkyndighetskurset for vurdering av pedagogiske mapper ses som viktig i denne sammenheng. Forslag om formøte via Skype for vurdering av en eller to mapper som eksempler. Intervju av søkerne som del av prosessen må diskuteres. En spør om alle kjenner kravene til pedagogisk basiskompetanse så godt som de bør, og ber om tiltak for å sikre det.

Tilbakemeldinger fra fakultetsrepresentantene

Kriteriene fungerte godt, veldig godt eller utmerket og er lette å tolke. Kravene til dokumentasjon kan være tydeligere. En peker på at krav til refleksjon over egen virksomhet kan bli tydeligere og kravet til minst fem års erfaring i høyere utdanning fremheves.

Arbeidet er mer tidkrevende enn man tror. Utfordrende å vurdere en annen stillingskategori enn man tilhører selv. Det kan være store forskjeller mellom fagene og refleksive fag kan ha fordeler. Både disiplinierende og frustrerende å fatte seg i korthet. Plan og anbefaling fra instituttleder kan være en utfordring. Spørsmål om kandidater kan avvises på grunn av dårlig brev fra instituttleder ble stilt.

Vurderingsmøtet fungerte svært godt. Det ble kommentert som overraskende, og pekt på at de fleste viste seg fleksible og tolerante. Det er meget nytte å få tilgang til andres vurderinger på forhånd. Møtet ga alle mulighet til å utdype og tvilstilfeller ble diskutert grundig.

En stiller spørsmål om det er mulig å avklare nærmere krav til eksempelvis omfang av kollegaveiledning. Det sies at siden det er store rom for skjønn, blir det viktig å balansere mellom fagpersoner fra Result, eksterne fagpersoner og de andre. Forslag om mer eksplisitte formuleringer om nivå som kan fremkomme som krav. Dette blir særlig viktig etter hvert som nye deltakere i vurderingskomiteen kommer til. En spør om det kan være samme komité for alle søkere?

Spørreundersøkelse til instituttlederne i form av et nettskjema.

Det kom inn 24 svar av 48 inviterte.

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

Svar	Antall	Prosent
Ja	5	22 %
Nei	18	78 %

Eksempler på begrunnelser

- Vi er i en prosess hvor undervisning er under stor endring. Med studenter på flere campus samt nettstudenter omlegges undervisning og vi oppretter team som samarbeider på tvers. ... Vi har planer om å se nærmere på merittering når omleggingen har stabilisert seg.

- Vi har flere ansatte som har lagt ned et betydelig arbeid i pedagogisk utvikling og derfor gode kandidater til merittering. Jeg har gjennomgått ansattelisten og vurdert hvem jeg tror har sjanse til å oppnå merittering.
- Ikke kommet i inngrep med dette enda.
- Instituttet mangler kandidater til dette.
- Det er en del av strategisk plan.
- Instituttet er i en etableringsfase og har ikke rukket å ta tak i dette satsingsområdet.

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

Svar	Antall	Prosent
Ja	7	30 %
Nei	16	70 %

Eksempler på begrunnelser

- Vi anså det som for tidlig.
- Jeg ba en ansatt som ikke nådde opp i fjor om å vurdere å jobbe med ny søknad ut fra tilbakemeldinger.
- Det ble søkt i 2017.
- Vi har identifisert personer som bør begynne å innhente dokumentasjon med tanke på en fremtidig søknad.

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

Svar	antall	Prosent
Ja	8	35 %
Nei	15	65 %

Eksempler på begrunnelser

- Flere har fått beskjed om å prøve å innpasse det i karriereplanen.
- I medarbeidersamtaler bes ansatte vurdere om de ønsker å satse på å bli merittert underviser.
- Jeg har snakket med to veldig flinke forelesere og oppmuntret dem å vurdere en senere søknad når arbeidspresset ved institutt X tillater det. En vurderer å sende en søknad neste år.
- Den kandidaten som ble oppfordret til å søke i 2018 kunne ikke klare det tidsmessig og vedkommende ble bedt om å søke senere.
- Det var ikke kapasitet til å følge det opp, men det vil bli gjort senere.

4. Fikk de som jobbet for å utvikle en søknad tilbud om en mentor eller annen faglig støtte?

Svar	Antall	Prosent
Ja	3	19 %
Nei	13	81 %

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

Svar	Antall	Prosent
Ja	11	55 %
Nei	9	45 %

Eksempler på begrunnelser

- Via e-post og på møter.
- Uformelt, initiert av instituttleder.
- Det ble gitt informasjon på samlinger.
- Instituttleder initierte og oppfordret til at alle aktuelle kandidater begynner å dokumentere relevant virksomhet.

Når det gjelder spørsmål om kvalitetssikring av søknader, skjedde det oftest ved at instituttleder leste og dessuten anbefalte søknaden gjennom eget skriv. En erfaren kollega eller prodekan utdanning blir også nevnt.

6. Var informasjon om instituttleders oppgaver i søknadsprosessen tilfredsstillende?

Svar	Antall	Prosent
Ja	13	68 %
Nei	6	32 %

Hva var det du savnet?

- Instituttleders rolle eller oppgave er ikke klart definert i utlysingen. Konkrete eksempler ønskes.
- Tydeligere kriterier. Hva en merittert underviser kan brukes til er ikke klart.

I hvilke grad er merittering prioritert fra fakultetsledelsens side?

- Prodekan for utdanning har jobbet iherdig for å få instituttene til å ta meritteringsordningen på alvor!!!
- I høy grad
- I noen grad.
- I middels grad.
- I stor grad.
- Det kan jeg ikke uttale meg om.

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

- Meritteringssystemet er ment å styrke undervisningens prestisje i den faglige staben. Her må man bruke tid og være tålmodig. Holdninger er tunge å endre.
- Har lite fokus på dette, og er heller ikke så ettertraktet blant fagpersonalet.
- Har for mye å gjøre, kan ikke prioritere dette nå.
- ... Til informasjon så har instituttledelsen oppfordret vitenskapelig ansatte om å dokumentere alt fremtidig arbeid med undervisningsutvikling, men ikke å prioritere arbeid som tidligere er utført. Det siste anses som lite hensiktsmessig ressursbruk.
- Fortsatt uklarhet hva som er forskjellen mellom merittert førsteamanuensis og merittert professor og dette i forhold til krav til opprykk.

Tilbakemeldinger fra instituttlederne som har meritterte undervisere

Vi sendte følgende spørsmål til instituttlederne: I fjor ble en av deres ansatte, XX, utnevnt til merittert underviser. For årets rapport ønsker vi informasjon om hvordan planen for bruken av den meritterte er fulgt opp hos dere.

En instituttleder svarte ikke, selv ikke etter påminnelser.

Tilbakemeldingene forteller at de meritterte har fulgt opp de planene som ble lansert i søknaden og utført lederoppgaver innen studieprogrammene de er en del av eller også tverrfaglig. De meritterte får også oppgaver som mentorer for kolleger som søker opprykk eller pedagogisk merittering. I rapportene fremkommer det at de meritterte gjør en betydelig innsats for utvikling av utdanningskvalitet inkludert støtte for kollegers utvikling. Flere har også bidratt til formidling gjennom konferanseinnlegg eller skriving av artikler om undervisning, alene eller sammen med kollegaer. En av de meritterte har hatt forskningstermin studieåret 2017-2018. Instituttlederne som har svart, uttrykker tydelig at de meritterte er en svært positiv ressurs for instituttet og at de bidrar ut fra sine spesielle forutsetninger.

Tilbakemeldinger fra de meritterte 2017

Vi sendte følgende henvendelse til de som ble merittert i 2017:

Tida er snart inne for å skrive rapport om årets søknadsrunde i meritteringsprosjektet. I den forbindelse vil det være interessant og viktig også å kunne si noe om hva som har skjedd med de meritterte siste studieår, og på hvilken måte eget institutt har fulgt opp planene som ble lagt med søknadene dere sendte inn i fjor.

Rapportene fra de meritterte bekrefter tilbakemeldingene fra instituttlederne. De meritterte er aktive og følger opp påbegynte prosjekter og initierer nye. De har etter det vi ser her stor betydning og de fleste blir høyt verdsatt. Bare en av de meritterte forteller at vedkommende ikke blir brukt som en spesiell ressurs av instituttet.

Den meritterte med forskningstermin 2017-2018 har bidratt med en søknad til et internasjonalt prosjekt om undervisning som har gitt bevilgning fra Senter for internasjonalisering av utdanning, SIU.

Lærdommer fra andre runde

I prosjektets andre år kom utlysingen fire måneder før fristen gikk ut. Noe overraskende for prosjektledelsen, var det betraktelig færre henvendelser fra fakulteter og institutter enn i første runde. Erfaringene fra første runde fortalte at merittering henger høyt. Mange av henvendelsene handlet om å jobbe mer langsiktig og utvikle en kultur og tradisjon for dokumentasjon av undervisning og pedagogisk utviklingsarbeid.

En kommentar som gikk igjen fra instituttene var at «vi har gjort mye, men det finnes ingen skriftlig dokumentasjon av det». Dokumentasjon av meritter er en nøkkel og frem til nå et svakt punkt på UiT generelt. Så tidlig som i 2000 fikk universitetsstyret et brev fra UiT-gruppen i det Europeiske nettverket UNISCENE der man ba om at midler bare skulle gis til enheter som jobber langsiktig med studiekvalitet og har en plan for dette, og at det er nødvendig å kreve evaluering ut over

rapportering som en kvalitetssikring. Det har skjedd en del, men vi etterlyser på mange måter det samme i dag. Det handler om en kulturendring som både møter motstand og tar tid.

Sakkyndighetskurset som ble bebudet i fjorårets rapport, ble gjennomført for første gang i perioden november 2017- februar 2018 med støtte fra svenske kolleger fra Umeå og Stockholms universitet. Alle fakulteter fikk tilbud om minst to deltakere, normert etter størrelse. Alle fakultet unntatt Kunstfakultetet hadde med deltakere. Disse hadde i utgangspunktet enten formell pedagogisk basiskompetanse eller var meritterte undervisere. Kurset ga trening i å vurdere pedagogiske mappe på ulike nivåer og for ulike kontekster. Kurset fikk meget god tilbakemelding. Det ble understreket at for meritteringsprosjektet er det avgjørende viktig å øke kompetansen hos de som skal vurdere de pedagogiske mappene (Sandvoll, Winka & Allern, 2018).

Når det gjelder de 11 som søkte i år, så fikk sju status som merittert. De som ikke nådde opp i denne omgang, ble alle sammen oppfordret til å arbeide videre for å søke på nytt. Vurderingskomiteen mente at nivået generelt var klart høyere i år. Seks av sju fakulteter fikk i år meritterte undervisere, seks dosent/professor og en førsteamanuensis. Hva som er årsaken til at færre fra førstelektor/førsteamanuensis-nivået søkte i år, er vanskelig å si noe sikkert om. Det ble sagt fra et fakultetsmøte at merittering virket så vanskelig å oppnå at det var lurt å satse på generelt opprykk først. Det er en fin balansegang mellom å få frem at det kreves et høyt nivå og å anse oppgaven som umulig eller for arbeidskrevende. Generelt er det mange som sier at merittering ikke kan prioriteres enda fordi mang har det for travelt. Merittering som del av strategien for økt kvalitet i utdanning synes ikke å være på plass foreløpig.

Et overordnet inntrykk er at noen institutt verdsetter det å ha meritterte undervisere, andre bryr seg ikke. Prosjektgruppa noterer i år som i fjor at instituttlederne er en nøkkel for videre utvikling av pedagogisk merittering. Det kom svar fra 24 og 23 svarte ikke. Hvorfor de ikke prioriterer å svare vet vi ikke noe om, men merittering kan ikke stå høyt på deres liste over viktige oppgaver. En del av instituttlederne er helt tydelige når det gjelder å prioritere pedagogisk merittering. De jobber for at dette skal være en del av instituttets satsing på utdanning og meritterte undervisere får en bekreftelse på at de blir verdsatt.

På den andre side er det flere som sier at de ikke har hatt tid til å prioritere dette enda. Fra ett institutt sies det at undervisning er i stor endring og mye skjer. De sier at de skal «se nærmere på merittering når omleggingen har stabilisert seg». Her bør det omvendte skje. På et institutt der det gjøres en stor innsats med omlegging av undervisning til eksempelvis team, omvendt undervisning og samarbeid på tvers av campus, er det en god strategi å evaluere og dokumentere det som skjer blant annet med mulig pedagogisk merittering som siktemål. Hvis kravene til evaluering og dokumentasjon på UiT generelt blir strengere, legges det mer til rette for at ansatte kan samle den dokumentasjon som er nødvendig. I et annet tilfelle sies det at instituttet oppfordrer ansatte til å arbeide for å bli merittert underviser, men det er ikke nedfelt i noen strategi at det skal prioriteres. Dette styrker inntrykket av at pedagogisk merittering sees på som noe den enkelte ansatte må ønske å prioritere på egen hånd, det er ikke en sak for kollektivet.

Strategisk er det av stor betydning at UiT fremmer en kultur der akademisk lærerskap (den svenske oversettelsen av Scholarship of Teaching and Learning) verdsettes på alle nivåer. Akademisk lærerskap betyr at læreren systematisk utforsker spørsmålene rundt studenters læring, ikke bare for å utvikle egen undervisning, men for å dele erfaringer og publisere egne resultater. Gode eksempler kan deles, dårlige erfaringer eller resultater kan flere lære av. For at vi på UiT skal komme videre må evaluering og publisering av resultater av undervisning, prosjekter og case bli en normal del av jobben, kulturelle verktøy for å styrke den kollektive hukommelsen. Det vil bety at vi samtidig får en god dokumentasjon av alle små og store prosjekter som foregår og som kan være en inspirasjon både for andre fakulteter og UiT. Skal prosjektet utvikle seg videre må instituttene ta kraftig tak i utvikling

av undervisning med planlegging, gjennomføring og evaluering som selvsagte aktiviteter. BFE-fakultetet har nettopp lagt inn i sin fireårsplan at innen 2022 skal 80 % av dem som underviser ha utviklet en pedagogisk mappe.

Prosjektgruppa mener at det er gjort viktige og interessante erfaringer i prosjektets første fase. Vi registrerer at noen fakultet er i gang med et langsiktig arbeid med kvalitet i utdanning der pedagogisk merittering har en selvsagt plass. I andre tilfeller fortelles det om arbeid for å legge om undervisning i stor skala, mens pedagogisk merittering er satt på vent til dette arbeidet er ferdig. Det gir grunn til bekymring når det gjelder i hvilken grad disse enhetene har tatt til seg og akseptert merittering som en del av virksomheten til UiT. Andre steder er spørsmålet om merittering helt individualisert og oppfattes som noe den enkelte må ta initiativ til og ansvar for. Prosjektets vellykkethet vil avhenge helt av i hvilken grad pedagogisk merittering blir en reell del av strategien på instituttnivå og dermed prioritert deretter. Selv på fakultet der det tas mange og gode initiativ på fakultetsnivå, har ikke top-down initiativ ført til store endringer. Det finnes store institutter som helt klart arbeider mye med utvikling av undervisning, men det blir sagt at dette med pedagogisk merittering har de foreløpig ikke tid til. En kulturell endring som innebærer at det legges vekt på evaluering av undervisning, prosjekter og utviklingsarbeid er grunnleggende i det vi kaller akademisk lærerskap og en kjerne i pedagogisk merittering. Vi oppfordrer Strategisk utdanningsutvalg til å diskutere og ta initiativ som kan føre til nødvendige endringer.

Tiltakene med seminarrekken pedagogiske mapper og sakkyndigkurs for vurdering av pedagogiske mapper bør tilbys. Prosjektgruppa vil samarbeide med Result om dette. De meritterte ble våren 2018 samlet til en lunsjsamtale for å utveksle erfaringer. Den 4. oktober 2018 vil vi arrangere et halvdagsseminar for de meritterte for å drøfte og avklare deres rolle fremover. De meritterte på NTNU og prosjektlederne der er invitert til å delta i dette seminaret.

Prosjektgruppa anbefaler at uklarheter rundt merittert status blir ryddet opp i.

Forslag til tiltak og endringer for søknadsrunden 2019 vil prosjektgruppa drøfte nærmere for å komme tilbake med forslag til på et senere tidspunkt.

Tromsø 6. september 2018

Marit Allern
Prosjektleder til 31.8.2018

Petter Holm
Prosjektleder fra 1.9.2018

Referanse

Sandvoll, R., Winka, K. & Allern, M. (2018). Merittering som vitenskapelig tilnærming til undervisning. *UNIPED*, 40(3).