

# Merittering av undervisning ved HiOA

## Innhold

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1.  | Innledning.....  | 2  |
| 1.1 | Bakgrunn .....   | 2  |
| 2.  | Forslag til meritteringssystem for undervisere ved HiOA .....          | 3  |
| 2.1 | Læringssyn - En FoU-basert tilnærming til læring og undervisning ..... | 4  |
| 2.2 | En individuell ordning med kollektiv innretning .....                  | 5  |
| 2.3 | Ett nivå.....  | 5  |
| 2.4 | Benevnelse .....   | 5  |
| 2.4 | Kollegium av meritterte undervisere (KaMU) .....                       | 5  |
| 2.5 | Tildelingens varighet og omfang .....                                  | 6  |
| 2.6 | Økonomiske insentiver.....   | 7  |
| 2.7 | Politikk for utvikling av utdanningsvirksomhet ved HiOA .....          | 7  |
| 3   | Søknadsprosessen .....   | 8  |
| 3.1 | Kriterier for tildeling av status.....                                 | 8  |
| 3.2 | Søknaden – Pedagogisk mappe.....                                       | 9  |
| 3.3 | Bedømming .....  | 10 |
| 3.4 | Tildeling av status .....  | 11 |
| 4   | Risikovurdering.....   | 11 |
| 5   | Tidsplan og implementering.....  | 12 |
|     | Referanseliste.....  | 14 |
|     | Vedlegg 1: Oversikt over eksempler på meritteringsordninger .....      | 15 |

## 1. Innledning

HiOA skal, på lik linje med andre høyere utdanningsinstitusjoner i Norge, utarbeide et system for merittering av gode undervisere. Et meritteringssystem for undervisning ved HiOA skal supplere allerede eksisterende kvalitetsfremmende tiltak og bidra til:

- At HiOAs studenter erfarer bruk av varierte undervisningsmetoder som fremmer deres læring og er tilpasset den læringsarenaen de er på.
- At kvaliteten på undervisning heves ved at undervisningsmetoder med dokumentert læringseffekt blir benyttet.
- At HiOAs undervisere har en utforskende<sup>1</sup> tilnærming til egen undervisning og dokumenterer og deler resultater.
- Aktiv deltakelse fra studentenes side i undervisningen.
- At statusen på undervisning heves og at det oppleves som karrierefremmende å bruke tid på å utvikle gode undervisningsopplegg.
- At utvikling av god undervisning blir betraktet som et felles kollegialt ansvar.

### 1.1 Bakgrunn

I januar 2017 lanserte regjeringen stortingsmeldingen *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*. Med denne meldingen ønsker regjeringen å gi høyere utdanningsinstitusjoner flere verktøy og bedre rammer for å heve utdanningskvaliteten.

God undervisning blir særlig trukket frem som avgjørende for studenters læring og opplevd utdanningskvalitet. Pedagogisk undervisningskompetanse, ut over formelle krav om basiskompetanse, blir i dag imidlertid ikke kreditert og vektlagt i samme grad som forskning og utviklingsarbeid (FoU) ved ansettelser og opprykk til høyere stillinger. Å utvikle seg som underviser oppleves dermed ikke like attraktivt som å satse på FoU i et karriereutviklingsløp.

Som et middel for å utjevne skjevheten mellom forskning og undervisning, stiller regjeringen krav om at «...alle universiteter og høyskoler, alene eller sammen med andre, i løpet av to år skal etablere meritteringssystemer som bidrar til at arbeidet med utvikling av god undervisning verdsettes» (Meld St. 16 [2016-2017], s 79).

Stortingsmeldingen beskriver meritteringssystem som «formaliserte systemer for å utvikle en kollegial og profesjonell undervisnings- og læringskultur og systematisk dokumentere og belønne arbeid med utvikling av undervisning» (smst. s 77).

HiOA har gjennom kvalitetssikringssystemet, pris for beste underviser, i ansettelsesprosesser og ved lønnsoppykk mekanismer for å fremme betydningen av god undervisning. Institusjonen mangler imidlertid et formalisert system som fremmer og stimulerer til målrettet arbeid med og en forskende og utviklende tilnærming til undervisning. Med bakgrunn i dette ble det i mars 2017 oppnevnt en arbeidsgruppe på vegne av rektor med følgende mandat:

---

<sup>1</sup> Med utforskende tilnærming til egen undervisning mener vi at undervisere forsker på effekten av egen undervisning og/eller driver utviklingsprosjekter knyttet til egen undervisning som formidles til fagmiljøene gjennom artikler eller andre dokumenterbare formidlingskanaler.

*Arbeidsgruppen skal utarbeide anbefaling til et helhetlig system for merittering av undervisning. Systemet skal motivere HiOA og den enkelte ansatte til heving av undervisningskompetanse og formalisere dokumentert kompetanse. Det bør omfatte merittering, krav til dokumentasjon og presisering av hvilke former for støtte institusjonen tilbyr. Anbefalingen skal inkludere alle stillingskategorier.*

Arbeidsgruppen har bestått av:

- Kyrre Begnum, førsteamanuensis ved Fakultet for teknologi, kunst og design
- Vibeke Bjarnø, studieleder, Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier (Tillitsvalgtrepresentant)
- Per Inge Båtnes, høgskolelektor, Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier
- Cecilie Haugen Horn, seniorrådgiver, Avdeling for HR
- Geir Haugstvedt, HR-direktør
- Dag Jenssen, førsteamanuensis ved Fakultet for samfunnsfag, leder for arbeidsgruppen
- Helene Kongerud, nestleder Studentparlamentet (2016/2017)
- Ingrid Narum, prodekan for utdanning ved fakultet for helsefag
- Camilla Sønstabø Thorkildsen, seksjonssjef og sekretær for arbeidsgruppen
- Einar Øverbye, professor, Fakultet for samfunnsvitenskap

Arbeidsgruppen har hatt fire møter, samt et felles seminar med Høgskolen i Sør-Øst Norge. Seminaret hadde innledere fra NOKUT, Lunds tekniska högskola (LTH) og Universitetet i Helsinki. De to utdanningsinstitusjonene har begge flere års erfaring med meritteringsordninger.

Ettersom det er utviklet flere varianter av meritteringsordninger i Norge og Norden har arbeidsgruppen sett det som hensiktsmessig å ta utgangspunkt i allerede eksisterende systemer og tilpasse disse HiOAs egenart. Gruppens anbefaling baserer seg derfor på erfaring fra Lund, Helsinki, UiB, NTNU og UiT, diskusjoner i arbeidsgruppen, samt eksisterende litteratur.

## 2. Forslag til meritteringssystem for undervisere ved HiOA

HiOA har, i kraft av å være en profesjonshøgskole, gode tradisjoner for å drive utvikling av undervisning. Det kan derfor argumenteres for at behovet for å sette fokus på undervisning gjennom et meritteringssystem er mindre ved en institusjon som HiOA enn ved de gamle, forskningstunge universitetene. Med universitetsambisjoner og en større satsning på forskning og utvikling (FoU), kan meritteringssystemet imidlertid være med på å sikre at institusjonen også fremover videreutvikler undervisningen og har fokus på studenters læring.

HiOAs styre har nylig vedtatt strategi 2024. Det første målet i strategien er at *HiOA skal være en ledende leverandør av forskningsbasert kunnskap for velferdssamfunnet (hovedmål 1 i HiOAs strategi 2024)*. Dette fordrer forskning og utviklingsarbeid, men også fremragende kandidater som gjennom sine studier har tilegnet seg kunnskap og kompetanse som sikrer god forståelse for faget, utøvelse av dette, samt kritisk og kreativ tilnærming til problemløsning. Et meritteringssystem vil, sammen med andre tiltak, kunne stimulere til utvikling av gode undervisningspraksiser som fremmer studenters læring. I tillegg vil det bidra til at undervisere har en empirisk utforskende og kollegial holdning til undervisningsvirksomhet.

I de følgende avsnittene beskrives arbeidsgruppens forslag til meritteringssystem for HiOA.

## 2.1 Læringssyn - En FoU-basert tilnærming til læring og undervisning

I utarbeidelse av et meritteringssystem for undervisning står *læringssyn* sentralt. Her deler man grovt sett mellom på den ene side «læring som overlevering», som handler om formidling av kunnskap, eller kunnskapsoverføring fra mester til svenn, og på den andre side «læring som deltakelse i et fortolkende fellesskap», hvor studentens læring står i sentrum fremfor formidlingsevnene til undervisere (Wittek 2013).

Systemer for merittering både nasjonalt og internasjonalt<sup>2</sup>, tar alle utgangspunkt i «læring som deltakelse i et fortolkende fellesskap» og legger Boyers *Scholarship of Teaching and Learning* (SoTL) til grunn for sitt læringssyn og oppfatning av hvordan god undervisning utvikles.

### *Hva er Scholarship of Teaching and Learning (SoTL)?*

Innen en SoTL-basert tilnærming står studentenes læring i sentrum for valg av undervisningsmetoder. I følge Boyer får underviserens arbeid først betydning når det forstås av andre. Undervisning er dermed ikke bare formidling av foreleserens kunnskap, men det som oppstår i dynamikken mellom lærer og student og mellom formidling og læring. En god underviser er i Boyers syn den som gjennom nøye planlagte undervisningsopplegg stimulerer sine studenter til aktiv deltakelse samt kritisk og kreativ tenkning (Boyer 1990, s. 24). Videre forventes det at undervisere reflekterer rundt egen undervisningspraksis, studerer og dokumenterer hvilke metoder som gir best læring for sin studentgruppe og forholder seg til denne kunnskapen for å videreutvikle egen undervisningspraksis.

Den SoTL-baserte tilnærmingen legger vekt på at resultater deles på lik linje med annen forskning og utvikling, gjennom publikasjoner og på konferanser, men også i mer utradisjonelle kanaler, som kollegaveiledning og mentorprogrammer (Kreber, 2002). Tanken bak en slik forskningsbasert tilnærming til utvikling av undervisning er at kunnskapsgrunnlaget for en god undervisningsmetodikk stadig vil øke og studenter vil nyte godt av variert brukt av undervisningsmetoder med veldokumentert læringseffekt, tilpasset den læringsarenaen de er på.

Gjennom delingskultur og den forskningsbaserte tilnærmingen er SoTL kollegial. Undervisere bygger på hverandres funn både ved egen institusjon, men også nasjonalt og internasjonalt, i utvikling av egen undervisning. Fokuset på studenters læring legger videre til rette for og stimulerer til samarbeid i kollegiet.

Det kan være vanskelig å dokumentere effekt av et meritteringssystem, ettersom det er mange initiativ og andre forhold som påvirker utdanningskvalitet. Evalueringer utdanningsinstitusjoner som har hatt systemet over tid har foretatt, viser imidlertid til en positiv utvikling. Lund Tekniska Högskola innførte sin meritteringsordning allerede i 2001 og mener å kunne dokumentere kvalitetsutvikling både på institusjonsnivå og for den enkelte underviser som er blitt tildelt status (Andersson, Olsson og Roxå 2017). Universitetet i Helsinki evaluerte sin ordning i 2016 og konkluderer med at de lever opp til sitt formål om å

---

<sup>2</sup>UiB, NTNU, UiT, Lund tekniska högskola, Helsinki univeristet

løfte statusen til undervisningsoppgaver og bidra til bedre utdanning for studentene. De meritterte underviserne opplever å ha større gjennomslagskraft i arbeidsgrupper, og det pedagogiske akademiet de er tilknyttet bidrar til utvikling av en kultur for samarbeid og deling (Bråten og Helseth, 2017).

Arbeidsgruppen legger til grunn en SoTL-basert tilnærming i forslaget til meritteringssystem, ettersom den stimulerer til større fokus på bruk av varierte undervisningsformer og kunnskapsutvikling om undervisningsmetodikk. En SoTL-basert tilnærming vil bidra til å nå målet om ytterligere å stimulere til studenters læring, samt at det vil gi læring og kompetanseheving til den enkelte underviser og organisasjonen som helhet.

## 2.2 En individuell ordning med kollektiv innretning

Et utgangspunkt i SoTL-tankegangen er at meritteringssystemet ikke kun tar hensyn til individuell prestasjon, men også den organisatoriske sammenheng og det miljø som underviseren er en del av (se Olsson og Roxå 2013, s 42). Ved HiOA ønsker vi en ordning som meritterer individuelt for blant annet å øke insentivet til å søke status som merittert underviser (se Andersson, Olsson og Roxå 2017), men hvor også kollegiet/enheten den meritterte underviseren kommer fra, blir anerkjent og stimulert til videre FoU-arbeid knyttet til undervisning (se punkt 2.6 om økonomiske insentiver). Dette er i tråd med de meritteringssystemene som er under utprøving i Norge på nåværende tidspunkt (UiB, NTNU og UiT) og i samsvar med departementets intensjoner (Bråten og Helseth, 2017).

## 2.3 Ett nivå

Tilsvarende systemer som er under utprøving i Norge opererer med merittering på ett nivå, men det finnes systemer internasjonalt som meritterer på flere nivåer, hvor kravene til kunnskaper og ferdigheter underviserne må ha, øker for hvert nivå (Bråten og Helseth, 2017). Ettersom merittering av undervisning er en ordning som så vidt er i gang ved noen få utdanningsinstitusjoner i Norge, og erfaringen dermed er begrenset i norsk kontekst, vurderer vi det dit hen at det er hensiktsmessig for HiOA å konsentrere seg om merittering på ett nivå i første omgang. Det bør imidlertid åpnes opp for en diskusjon om utvidelse av dette når systemet evalueres.

## 2.4 Benevnelse

Både 'fremragende' og 'merittert' underviser blir brukt i andre tilsvarende systemer. Arbeidsgruppen mener det er et skille mellom fremragende og merittert. Gruppens anbefaling er *merittert underviser*, ettersom *fremragende* er en beskrivelse av noe du er, mens merittert er en status du blir tildelt.

## 2.4 Kollegium av meritterte undervisere (KaMU)

En sentral tanke ved meritteringsordningen er at de som oppnår statusen skal bidra til pedagogisk utvikling i egne miljøer og på institusjonsnivå i fortsettelsen. Dette gjøres ved at de meritterte tas opp i en pedagogisk sammenslutning, som arbeidsgruppen foreslår å kalle

*Kollegium av meritterte undervisere (KaMU)*<sup>3</sup>. Kollegiet skal være en arena for debatt om pedagogisk utvikling, en ressurs i pedagogiske spørsmål og en sentral aktør i kompetanseheving av undervisere ved institusjonen. Parallelt med at meritterte undervisere deltar i debatt og utvikling på institusjonelt nivå, forventes det at de aktivt bidrar til utvikling av god undervisningspraksis i egne miljøer ved å samarbeide om undervisning- og emneutvikling ved egen enhet.

De fleste tilsvarende akademier eller kollegier er knyttet til en form for pedagogisk utviklingscenter som støttefunksjon til kollegiet. Ved HiOA vil det være aktuelt å legge en slik pedagogisk støttefunksjon til Senter for profesjonsstudier (SPS), som allerede arbeider med liknende problemstillinger og blant annet er ansvarlig for basisemnet i universitets- og høgskolepedagogikk. Funksjonen ved SPS bør være å tilrettelegge og ha en støttende rolle for kollegiets arbeid. Det må utredes videre hvordan dette skal organiseres og hvor mange ressurser som skal knyttes til arbeidet.

## 2.5 Tildelingens varighet og omfang

Arbeidsgruppen har diskutert hvorvidt merittering skal være varig eller tidsavgrenset. Gruppen har også vurdert om det skal være en begrensning på antall undervisere som meritteres årlig. I disse spørsmålene er det varierende praksis ved institusjonene arbeidsgruppen har sett til.

Ved universitetet i Helsinki meritteres kun et begrenset antall årlig, men meritteringen begrenses ikke i varighet. Ved Lund Tekniska Høgskole er det hverken begrensning på antall eller tid. Ved Universitetet i Bergen utgjør de meritterte underviserne det pedagogiske akademi, meritteringssystemet er imidlertid en prøveordning på 5 år og spørsmålet rundt tidsavgrensning er derfor ikke adressert.

Arbeidsgruppen anbefaler en åpen, men restriktiv tildeling, noe som innebærer at de som tilfredsstillter de relativt strenge kravene på en overbevisende / udiskutabel måte, meritteres.

Tidsavgrensning med mulighet for forlengelse vil kunne stimulere til at den meritterte undervisere fortsetter å strekke seg og utvikle seg som undervisere. En utskiftning av medlemmer vil videre kunne skape en dynamikk som gjør at enkelte tankesett ikke etablerer seg som bestemte sannheter i kollegiet. På den andre siden er det liten grunn til å tro at meritterte undervisere vil bruke et permanent medlemskap som hvilepute når det gjelder pedagogisk utvikling. Dessuten vil systemets krav om empirisk og fagfellebasert FoU som grunnlag for pedagogisk utvikling kunne bidra til at utviklingen både er en åpen og kumulativ prosess. Et medlemskap som ikke er tidsavgrenset vil også innebære at kollegiet hele tiden får nye medlemmer som kan være pådrivere for utvikling og være mentorer for yngre undervisere. En tidsbegrensning vil kunne skape noe mer administrasjon fordi den må håndtere avganger og eventuelt søknad om fornyet merittering. Videre kan det oppstå et

---

<sup>3</sup> Ved andre institusjoner kalles slike sammenslutninger av meritterte undervisere akademi eller nettverk. Ved HiOA brukes benevnelsen akademi i mange andre sammenhenger, det vil derfor ikke være formålstjenlig med enda et akademi. Nettverk indikerer løse koblinger og er derfor heller ikke en egnet benevnelse av sammenslutningen. Derfor foreslår arbeidsgruppen å kalle det Kollegium av meritterte undervisere.

spørsmål omkring lønnsfastsettelse ved avganger siden den opprinnelige meritteringen innebærer lønnsopprykk.

Ut fra disse synspunktene foreslår arbeidsgruppen merittering uten tidsbegrensning.

## 2.6 Økonomiske insentiver

Ut over den anerkjennelsen det ligger i å bli merittert underviser og med det medlemskap i Kollegium av meritterte undervisere, foreslår arbeidsgruppen permanent lønnsøkning for den meritterte underviser. I tillegg foreslår gruppen at den meritterte undervisers enhet blir tildelt en engangssum, som skal stimulere til samarbeid om utvikling av undervisning på enhetsnivå.

### *Finansieringsmodellen*

Arbeidsgruppen har sett til finansieringsmodeller ved UiB, NTNU og UiT og foreslår et permanent kronetillegg på 35.000 kroner årlig for den meritterte underviser. Videre foreslår gruppen en engangssum på 100.000 til enheten, som skal benyttes til videreutvikling av undervisning. Disse midlene vil ha en ramme på inntil tre år.

- Lønnsøkningen vil være permanent og gå over driftsbudsjettet til den meritterte undervisers enhet.
- Engangssummen vil tildeles fra sentrale midler
- Utgifter til drift og administrasjon av kollegiet vil finansieres av sentrale midler. Herunder vil det være lønn til en koordinatorfunksjon som arbeidsgruppen foreslår legges til SPS.

Dersom man tar utgangspunkt i ti nye meritterte undervisere årlig, vil regnestykket kunne se slik ut:

| <b>Utgifter</b>        | <b>2018</b>   | <b>2019</b>    | <b>2020</b>    | <b>2021</b>    | <b>2022</b>    | <b>2023</b>    |
|------------------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| antall meritterte      |               | 10             | 20             | 30             | 40             | 50             |
| lønnsutgifter          |               | 350000         | 700000         | 1050000        | 1400000        | 1750000        |
| engangssum             |               | 1000000        | 1000000        | 1000000        | 1000000        | 1000000        |
| driftsmidler kollegiet | 500000        | 1000000        | 1000000        | 1000000        | 1000000        | 1000000        |
| <b>SUM</b>             | <b>500000</b> | <b>2350000</b> | <b>2700000</b> | <b>3050000</b> | <b>3400000</b> | <b>3750000</b> |

## 2.7 Politikk for utvikling av utdanningsvirksomhet ved HiOA

Et tydelig budskap fra innledere under arbeidsgruppens seminar 29.5 var at et meritteringssystem må ses i sammenheng med andre kvalitetshevende tiltak og inngå som en del av strategien på det utdanningspolitiske området ved institusjonen.

Kollegiet av meritterte undervisere vil i så henseende kunne være en viktig ressurs for HiOAs ledelse. Det kan være en arena for pedagogisk diskusjon som bidrar i strategiutformingsprosesser. Kollegiet kan også bidra med å vurdere strategiske

satsningsområdet som digitalisering og internasjonalisering opp mot funn i det pedagogiske utviklingsarbeidet som foregår blant kollegiets medlemmer.

For at kvalitetshevende undervisningstiltak ved institusjonen skal oppnå sitt fulle potensial og ikke fremstå som uheldig konkurrerende initiativ, vil det være nødvendig å kartlegge grenseflater mellom meritteringssystemet/kollegiets funksjon og tilstøtende enheter/prosjekter som eksempelvis Digin og Mocca-huset<sup>4</sup>. Det bør gjøres en vurdering av om det er hensiktsmessig med koblinger mellom disse eller om de skal eksistere uavhengig av hverandre.

Meritteringsordningen med tilhørende kollegium må med andre ord følges opp av en målrettet utviklingspolitikk på det pedagogiske området. Det synes å være gode betingelser for dette ved HiOA, som tradisjonelt har lagt mye vekt på den pedagogiske virksomheten. Samtidig kan det eksistere ulike oppfatninger av utviklingsarbeid og den tilknytning til forskningsvirksomhet som SoTL forutsetter. Dette krever en tydeliggjøring av ønsket retning.

### 3 Søknadsprosessen

For å oppnå status som merittert underviser må man gjennom en søknadsprosess og vurderes av en bedømmelseskomite. Søkeren skal i denne prosessen beskrive, analysere, diskutere og dokumentere et systematisk og målrettet arbeid med utdanningskvalitet forankret i prinsippene bak SoTL.

#### 3.1 Kriterier for tildeling av status

Kriterier for tildeling av status er basert på kriterier satt ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Bergen<sup>5</sup>, med enkelte justeringer. Kriteriene er ordnet i fire hovedpunkter med presiseringer som uttrykker intensjonene i SoTL-tilnærmingen.

##### 1. Fokus på studentenes læring

- Søker skal vise et tydelig fokus på studentenes læring i all sin undervisningsvirksomhet.
- Søkeren skal vise et bevisst forhold til sammenhengen mellom valgt undervisning- og vurderingsformer og læringsutbytte.
- Det skal være en tydelig og begrunnet sammenheng mellom søkerens grunnleggende oppfatninger om undervisningsvirksomhet og læring.
- Søkeren skal kunne vise til gode relasjoner til studentene og til at søker etterspør og reagerer konstruktivt på tilbakemeldinger fra studentene.

---

<sup>4</sup> Både Moccahuset, som er organisert som et samarbeidsorgan mellom Læringscenter bibliotek og fakultet for helsefag og Digin er initiativ ved HiOA som skal fremme og utvikle digitale læringsressurser og bidra til kompetanseheving og erfaringsutveksling.

<sup>5</sup> [https://wiki.uib.no/matnat/images/b/b6/ETP\\_Studiestyret.pdf](https://wiki.uib.no/matnat/images/b/b6/ETP_Studiestyret.pdf)



## 2. En klar utvikling over tid

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

## 3. En utforskende tilnærming

- Søkeren planlegger, kartlegger, vurderer og modifierer sin undervisningspraksis med henblikk på hva og hvordan en best støtter opp under studentenes læring.
- Søkeren reflekterer over sin egen undervisningsvirksomhet i lys av universitetspedagogisk teori og fagdidaktisk kunnskap.
- Søkeren driver FoU-basert utdanning, både i form av at det faglige innholdet er forankret i oppdatert og aktuell forskning i faget, at studentene tar i bruk elementer fra forskningsprosessen i sitt læringsarbeid, og at søkeren underbygger sin pedagogikk med henvisning til FoU-resultater.

## 4. En kollegial holdning og praksis

- Søkeren deler erfaringer med andre og samhandler konstruktivt med studenter og kollegaer for å utvikle undervisningen og undervisningskvaliteten.
- Søkeren samhandler med andre gjennom gjensidig erfaringsutveksling, for eksempel i diskusjoner, på konferanser og gjennom publikasjoner.
- Søkeren bidrar til å oppfylle institusjonens strategiske mål for utdanningskvalitet.

### 3.2 Søknaden – Pedagogisk mappe

Arbeidsgruppen anbefaler at søknaden utformes som en pedagogisk mappe.<sup>6</sup> Mappen redegjør for hvordan søker systematisk og over tid har utviklet egen undervisning for å fremme studenters læring i henhold til kriteriene for tildeling slik de er beskrevet over. Det skal reflekteres over gjeldende teori og praktisk erfaring og det skal fremkomme hvordan søker har delt sine erfaringer for å bidra til kompetanseheving av kollegaer. Det skal komme tydelig frem av mappen at søkers pedagogiske kompetanse er betydelig høyere enn basiskompetansen<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> «en sammenstilling av informasjon om vitenskapelige ansattes pedagogiske virksomhet med vekt på hva som er gjort, hvordan man har utøvd sine undervisningsoppgaver og begrunnelse for dette, samt hvilke resultater man har oppnådd» (Winka og Ryegård 2013 i Greperud et al. 2016).

<sup>7</sup> [http://www.uhr.no/documents/Nasjonale\\_veiledende\\_retningslinjer\\_for\\_uh\\_pedagogisk\\_basiskompetanse.pdf](http://www.uhr.no/documents/Nasjonale_veiledende_retningslinjer_for_uh_pedagogisk_basiskompetanse.pdf)

Arbeidsgruppen baserer forslag til pedagogisk mappe på UiBs løsning, med enkelte justeringer og tilføyelser. Den pedagogiske mappen skal bestå av følgende deler:

| Hva   | Innhold  |
|---|--|
| Søknadsbrev/'kappe' som gir innsyn i og beskriver | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan underviseren forstår forholdet mellom læring og undervisning i sin undervisningspraksis.</li> <li>• Søkers pedagogiske grunnsyn og undervisningskompetanse. Dette skal gjøres gjennom eksempel fra egen undervisningspraksis. Utvalget av eksempler skal begrunnes, og de skal belyse og utdype tema og forhold som ut fra det pedagogiske grunnsynet fremstår som viktige.</li> <li>• Hvordan søker har innhentet tilbakemeldinger på undervisning fra studenter.</li> </ul> |
| Undervisnings- CV som dokumenterer                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogisk kompetanse og universitetspedagogisk utdanning</li> <li>• Undervisningsvirksomhet</li> <li>• Pedagogisk FoU<sup>8</sup> (forskning og utviklingsarbeid)</li> <li>• Erfaringsdeling, formidling og publisering knyttet til undervisningsvirksomhet og universitetspedagogisk utvikling – både i og utenfor eget fagmiljø</li> <li>• Utmerkelser og priser</li> </ul>  |
| Vedlegg   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentasjon som understøtter eksempler brukt i søknaden</li> <li>• Uttalelse fra leder</li> <li>• En klassetillitsvalg skal oppgis som referanse</li> </ul>   |

Det bør utarbeides en veileder til søkere.

### 3.3 Bedømming

En bedømmelseskomite vil gjennomgå søknader med dokumentasjon, foreta intervju der det er aktuelt, og gjøre en helhetlig og kvalitativ vurdering i henhold til de underliggende kriteriene og tildele status til de søkere som når opp.

Bedømmelseskomiteen har sitt utspring i kollegiet av merittede undervisere. Arbeidsgruppen foreslår følgende sammensetning:

- To interne merittede undervisere, hvorav en komitéleder (supplert med fagperson fra relevant fagdisiplin)
- En ekstern merittede underviser fra en institusjon med tilsvarende system
- En student som velges av Studentparlamentet<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Jmf SoTL som legger vekt på en forskende tilnærming, har arbeidsgruppen lagt til utviklingsarbeid fordi det også er kunnskapsfrembringene. En tilleggseffekt ved HiOA vil være at det stimulerer til kvalifisering langs førstelektor-dosent karrierestigen.

<sup>9</sup> Studenter er ikke del av bedømmelseskomiteer for opprykk. Arbeidsgruppen mener imidlertid at studentenes stemme er riktig å ha med når man skal vurdere merittering av undervisere.

I innføringsfasen av systemet vil bedømmelseskomiteen ledes av den eksterne meritterte underviser inntil HiOA har egne meritterte undervisere. De interne vil være midlertidig utnevnt av rektor.

### 3.4 Tildeling av status

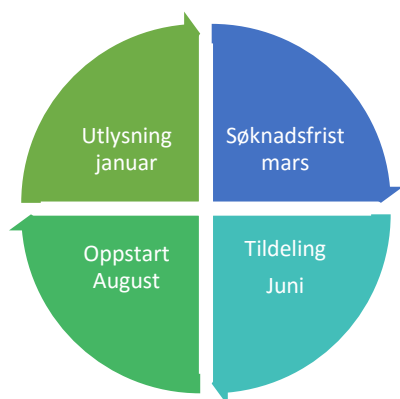
Bedømmelseskomiteen tildeler status som merittert underviser. Arbeidsgruppen foreslår at dette for den meritterte underviser vil innebære:

- Permanent lønnsøkning på 35.000 kroner årlig.
- Medlemskap i Kollegium av meritterte undervisere.
- 100.000 kroner som går til den merittertes hjemmehørende enhet. Summen skal brukes til utvikling av undervisning og ha et kollegialt tilsnitt.

#### Karantene

Dersom søker ikke tildeles status som merittert underviser må vedkommende vente to år før bedømmelseskomiteen vil vurdere en ny søknad. Denne løsningen følger systemet for kompetanseopprykk i faglige stillinger.

#### Årshjul



#### Arbeidsgruppen anbefaler en årlig syklus på søknadsprosessen

- Januar - utlysning
- Mars - søknadsfrist
- Juni – tildeling av status
- August – oppstart for de merittertes funksjon

## 4 Risikovurdering

Ettersom vi har liten erfaring med meritteringssystemer for undervisning i Norge, er det problemstillinger og mulige risikoer det kan være nyttig å adressere i forkant av implementering. Dette er punkter som er behandlet og diskutert i arbeidsgruppen:

- Arbeidsgruppen har gått inn for at meritteringsordningen skal innebære økonomiske insentiver for den meritterte underviser og vedkommende hjemmehørende enhet. Dette fordrer at institusjonen er villig til å bruke midler på systemet i et langsiktig perspektiv. Uten en slik forpliktelse fra institusjonens side vil det være vanskelig å få opp et godt system som er tuftet på at nye undervisere blir merittert.
- Arbeidsgruppen har foreslått at HiOA skal gå inn for en meritteringsordning som ikke er tidsavgrenset. Utskiftning bare gjennom nye meritterte og naturlig avgang vil sikre

kontinuitet, men kan også svekke dynamikk og hindre nytenkning. Det kan også være en fare for at meritterte undervisere ikke strekker seg ytterligere.

- Ettersom et av insentivene er lønn, vil den meritterte underviserens hjemmehørende enhet få økt belastning på lønnsbudsjettet. Det kan for enkelte enheter oppleves som «straff» å ha meritterte undervisere i sin stab og som en konsekvens kan meritteringsordningen få redusert oppslutning fra enkelte fagmiljøer.
- Det må gjøres en vurdering av hvordan institusjonen skal forholde seg til søknad om lønnsopptrykk fra nylig meritterte undervisere. Skal en nylig merittert underviser kunne bruke dette som et argument i lokale forhandlinger, eller kan vi se for oss at en merittering vil medføre en lavere prioritet ved neste ordinære lønnsoppgjør? Arbeidsgruppens forslag er at lønnsopptrykket ved merittering holdes utenfor andre lønnsopptrykk, dvs. at det verken bør ha negativ (hindrende) eller positiv (utløsende) effekt ved påfølgende forhandlinger.
- Et meritteringssystem fremhever naturlig nok enkelte medarbeidere fremfor andre. Dette kan potensielt bidra til splid i et kollegium. Det er avgjørende med god ledelsesforankring knyttet til implementering av systemet, og det må jobbes med kulturen ved enheter hvor et slikt scenario er en risiko.
- HiOA har et skarpt fokus på utdanningskvalitet og igangsetter mange tiltak for å heve denne. En risiko er manglene indre sammenheng mellom ulike kvalitetsutviklende initiativ og at de fremstår som uheldig konkurrerende snarere enn supplerende, gjensidig understøttende og fremmende. Risikoen møtes med en samlet utdanningsstrategi og en gjennomgang av grenseflater mellom tiltak.
- Det finnes få harde, udiskutable kriterier å vurdere etter når bedømmelseskomiteen gjennomgår søknadene. En utvikling i emneevaluering kan være dokumentasjon som vil fungere som udiskutabel dokumentasjon, men det forutsetter at høgskolens systemer for emneevaluering gjennomgås på nytt og gis et felles HiOA-format.
- Ettersom meritteringsordningen legger opp til økonomiske insentiver, må kontakt mellom bedømmelseskomiteen og HiOAs øverste budsjettmyndighet sikres, slik at det ikke tildeles status til flere enn det som er økonomisk forsvarlig. Siden arbeidsgruppen foreslår at alle som på en overbevisende måte tilfredsstill kriteriene, om enn de er strenge, kan det oppstå vanskelige avveininger knyttet til antall personer som bør gis merittering fra år til år. Arbeidsgruppen har antydnet at rundt ti personer kan være en veiledende norm for antallet.
- Innføringen av et meritteringssystem vil kreve administrasjon, både i forbindelse med vurdering og bedømmelse av søknader og ved driften av kollegiet. Dette må det tas høyde for når kollegiets tilhørighet utredes.

## 5 Tidsplan og implementering

Forankring i organisasjonen er avgjørende for at systemet for merittering av undervisning skal få tilslutning i fagmiljøene og oppleves som et godt tiltak for å heve status på undervisningsgjerningen. Arbeidsgruppen anbefaler derfor en grundig høringsprosess i forkant av et styrevedtak og foreslår derfor følgende tentative tidsplan:

- Arbeidsgruppens anbefaling overleveres rektor og drøftes i ledermøte – september/oktober 2017
- Forslag til system for merittering sendes på høring –oktober 2017
- Høringsfrist – 1.desember 2017
- Rektors orientering til Styret– desember/januar 2017/2018
- Etablering av funksjon/stilling tilknyttet Kollegiet og SPS – vår 2018<sup>10</sup>
- Detaljering og promotering av systemet – høst 2018
- Utlysning – januar 2019
- Tildeling av status med virkning fra 1. juli 2019
- Evaluering av ordningen etter fem år i drift – 2024

---

<sup>10</sup> – Arbeidsgruppen mener at dette vil krever en stillingsressurs som er delvis faglig, delvis administrativ– jmf budsjett. Vi overlater til HiOA å vurdere om det kreves en ny stilling eller om funksjoner kan omgjøres.

## Referanseliste

Andersson, Roy, Thomas Olsson og Torgny Roxå (2017, 29. januar). Lund har gode erfaringer med å belønne de beste. *Khrono*. Hentet fra: <https://khrono.no/debatt/merittering-av-fremragende-laerere-fungerer>

Boyer, Ernest (1990). *Scholarship Reconsidered*. The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.

Bråten, Helen og Helseth, Ingvild Andersen (2017) Merittering av utdanningsfaglig kompetanse – hvor er vi og hvor skal vi? Nokut

Kreber, Caroline (2002). Teaching Excellence, Teaching Expertise and the Scholarship of Teaching. *Innovative Higher Education, Vol 27 (1)*, 5-23.

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

Olsson, Thomas og Torgny Roxå (2013). Assessing and rewarding excellent academic teachers for the benefit of an organization. *European Journal of Higher Education, 3:1*, 40-61.

Wittek, Line (2013). Om undervisning og læring. I H. Strømsø, K. H. Lycke og P. Lauvås (red.) *Når læring er det viktigste* (s. 21-38). Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.

## Vedlegg 1: Oversikt over eksempler på meritteringsordninger

(Basert på oversikt Bråten og Helseth, 2017 s. 22)

|                       | Sverige                   | Finland                               | Norge                        |                                   |                                  |                                |
|-----------------------|---------------------------|---------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
|                       | <b>LTH</b>                | <b>Uni. Helsinki</b>                  | <b>UiB</b>                   | <b>UiT</b>                        | <b>NTNU</b>                      | <b>HiOA</b>                    |
| Start                 | 2001                      | 2012                                  | 2016 (pilot i 5 år)          | 2017 (pilot i 5 år)               | 2017                             | 2018/2019                      |
| Nivå                  | Fakultet                  | Institusjon                           | Fakultet                     | Institusjon                       | Institusjon                      | Institusjon                    |
| Teoretisk rammeverk   | SoTL                      | SoTL                                  | SoTL                         | SoTL                              | SoTL                             | SoTL                           |
| Antall Nivå           | 1 (andre fakultet har to) | 1                                     | 1                            | 1 (mulig utvidelse til 2 på sikt) | 1(mulig utvidelse til 2 på sikt) | 1 (vurdere flere i evaluering) |
| Individuell belønning | 2000 SEK i mnd            | 185 000 kr til sammen over 3 år       | Permanent lønnsøkning 50 000 | Tre lønnstrinn                    | Tre lønnstrinn                   | Permanent lønnsøkning 35 000   |
| Belønner enhet        | 50 000 SEK                | 92000 kroner per underviser over 3 år | Sum til pedagogisk akademi   | 30.000 Engangsutbetaling          | 30.000 Engangsutbetaling         | 100.000                        |
| Pedagogisk akademi    | Ja permanent medl         | Ja permanent medl                     | Ja                           | Vurderes                          | Under planlegging                | Ja permanent medl              |
| Inkluderer dosenter   | -                         | -                                     | Vurderes                     | Ja                                | Nei                              | Ja                             |