

Enhet for digitalisering og utdanningskvalitet (eDU)

## Rapport 1

# Merittering USN 2019/2020

## Innholdsfortegnelse

Innledning .....	1
Bakgrunn.....	1
Vedtak og organisering av meritteringsordningen ved USN.....	2
Søknader og vurdering .....	5
Evaluering .....	6
Positive tilbakemeldinger til søknadsprosessen og vurderingsarbeidet .....	6
Forbedringsområder.....	7
Justering og videreføring av arbeidet.....	7

## Innledning

I denne rapporten oppsummeres første fase av innføring av meritteringsordning ved USN (2019-2020). Rapporten gir en kortfattet beskrivelse av de viktigste aktivitetene i utprøvingen av system for merittering av undervisere ved USN, hva som videreføres fra første runde, og hva som justeres i lys av erfaringer både internt ved USN og innsikter fra andre ordninger i sektoren. Ordningen innebærer at ansatte i stillinger som førstelektor/førsteamanuensis, professor/dosent kan søke om å oppnå status som *merittert underviser* ved USN. Denne første delrapporten følges opp av en rapport 2 som beskriver erfaringer fra andre runde.

Det å innføre en meritteringsordning har i seg en rekke spenninger og motsetninger som må håndteres og balanseres. Det handler både om å anerkjenne undervisning på lik linje med forskning og å stimulere til at undervisning blir et utviklingsområde på ulike nivåer. I tillegg til å rapportere om de aktiviteter som har vært gjort som ledd i selve arbeidet, og hva som justeres til neste runde, vil vi også synliggjøre ulike reaksjoner vi har møtt på i arbeidet. Disse er viktige å få fram for det videre arbeidet med meritteringsordningen.

## Bakgrunn

Meld. St. 16 (2016–2017) [Kultur for kvalitet i høyere utdanning](#) fremhever at utdanningsvirksomhetens status i høyere utdanning skal øke og at undervisningskompetanse skal vektlegges tyngre enn i dag, ikke bare ved ansettelse, men gjennom hele karrieren. I meldingen introduseres merittering som et virkemiddel for å øke statusen til undervisning i høyere utdanning samt belønne og fremme pedagogisk utviklingsarbeid i sektoren. Meritteringsordningen er et ledd å verdsette god undervisning og stimulere til økt undervisningsinnsats. Tanken bak ordningen er også å fremme og belønne utviklings- og innovasjonsarbeid knyttet til undervisning og læring. Et systematisk arbeid med utdanningskvalitet kan bidra til at det etableres faglige fellesskap i utdanningene. En status som merittert underviser er dermed både en anerkjennelse av undervisere med innsats ut over det ordinære og et tiltak for å fremme en felles kultur for

læring. Omdreiningspunktet er studentenes læring. I Meld 16 (2016-2017) står det mer om merittering. Her er det også informasjon om [SoTL](#) (Scholarship of Teaching and Learning) som er grunnlaget for den norske meritteringsordningen. Hovedideen i denne meldingen er at man gjennom denne ordningen skal få mer kunnskap om hva som bidrar til studenters læring.

De norske meritteringssystemene bygger i stor grad på modellen fra Lunds Tekniska Högskola (LTH) ved Lunds Universitet. LTH innførte allerede i 2001 et system for merittering av undervisere, og som senere er evaluert og justert. Ordningen, som kalles «Excellent Teaching Practitioner (ETP)» vektlegger hvordan meritterte undervisere må reflektere over egne praksiser og analysere disse ved hjelp av forskning om undervisning og læring. Hovedformålet til ordningen slik den er utviklet ved Lund er å heve statusen til utdanning, signalisere viktigheten av studenters læring og gi høyere prioritet til kontinuerlig pedagogisk utviklingsarbeid. Kriteriene fra Lund, og som norske institusjoner i all hovedsak har lagt til grunn er: 1) fokus på studentenes læringsprosess, 2) en klar utvikling over tid, og at 3) man har en forskende og vitenskapelig tilnæringsmåte til egen pedagogisk virksomhet. Selv om kriteriene ved ulike institusjoner ikke er identiske, har de jevnt over også lagt vekt på en kollegial vitenskapelig tilnærming til utdanning hvor man gjennom refleksjon og kunnskapsbaserte metoder jobber systematisk for å finne undervisningsmetoder for å stimulere til studenters læring. En slik tenkning, som legger seg på en SOTL-tilnærming, fremhever betydningen av diskusjoner og utveksling av erfaringer rundt studentsentrerte undervisningsformer og læring på tvers av disipliner. I kriteriene legges det vekt på en forståelse av læring og undervisning, hvordan man kommuniserer egen innsikt og fokus på refleksjon. I Norge var det UiB som var først ute med et meritteringssystem, etterfulgt av NTNU og UiT. Ordningen i norsk høyere utdanningskontekst har i hovedsak blitt utviklet etter Lunds modell, og lagt vekt på disse tre kriteriene, men med en ytterligere styrking av de kollegiale aspektene både i kriteriene for merittering og i ordningens funksjon. Her vektlegges med andre ord at meritteringen skal underbygge samarbeid om undervisning.

### [Vedtak og organisering av meritteringsordningen ved USN](#)

Med grunnlag i melding til Storting 16 (2016-2017) Kultur for Kvalitet i høyere utdanning, vedtok styret ved USN 19.10.18 (sak 43/18) et pilotprosjekt for meritteringsordning for fremragende undervisere. Etter høringsrunde ved USN og behandling i styret, ble det vedtatt sett av kriterier som skal dokumenteres ved en søknad om å bli merittert underviser.

Vedtaket var basert på anbefalinger utarbeidet av en arbeidsgruppe oppnevnt av rektoratet i 2017. Arbeidsgruppen bestod av følgende:

- Professor Rune Åkvik Nilsen (HH)
- Førsteamanuensis Toril Aagaard (HIU)
- Instituttleder Live Semb Vestergarden (Institutt for natur, helse og miljø, TNM)
- Visedekan Randi Toreskås Holta (TNM)
- Dosent Hilde Damsgaard (Institutt for helse, sosial og velferdsfag, HS)
- Professor Grethe Eilertsen (HS)
- Viserektor for utdanning og studiekvalitet Halvor Austenå

- Personal- og organisasjonsdirektør Elisabeth E Borhaug
- Sekretariat: seniorrådgiver Erik Eliassen, Avdeling for utdanning og studiekvalitet.

Etter høringsrunde ved USN og behandling i styret, ble det vedtatt sett av kriterier som skal dokumenteres ved en søknad om å bli merittert underviser. Meritteringssystemet ble vedtatt forankret i Avdeling for utdanning og Studiekvalitet, ved enhet for Digitalisering og Utdanningskvalitet (eDU). Prosjektlederrollen for meritteringsordningen er delt mellom koordinator for UH- pedagogiske studier universitetslektor Cecilie Enqvist-Jensen (eDU) og førsteamanuensis Kine Dørum (UIT, med bistilling i eDU).

Prosjektets hovedoppgaver bestod i følgende:

1. operasjonalisere kriteriene fastsatt av styret i form av veiledninger rettet mot søkere,
2. gjøre meritteringsordningen kjent i organisasjonen, fastsette og gjøre søknadsfristen for å sende søknad kjent, i tillegg aktivt informere aktuelle søkere og faglig ledelse om ordningen,
3. igangsette første søknadsrunde,
4. opprette vurderingskomite(er) bestående av både interne og eksterne medlemmer
5. sikre opplæring og veiledning/kurs knyttet til utvikling av dokumentasjon for søkere
6. bygge opp vurderingskompetanse gjennom å lage veiledere for kommisjoner
7. etablere nettverk av fremragende undervisere og konkretisere hvilken rolle og oppgaver de skal ha i USN
8. evaluere ordningen fortløpende

For å sikre bred forankring og ivareta informasjon om systemet i ledelsen og organisasjonen for øvrig oppnevnte rektoratet også en referansegruppe med følgende mandat:

1. Drøfte og komme med innspill til operasjonalisering av kriterier for merittering i veiledninger til søkere.
2. Drøfte og gi innspill på dokumentasjonskrav for søkere.
3. Drøfte, gi innspill og råd til hvordan USN kan bygge et nettverk for meritterte undervisere og hvilken rolle/funksjon et slikt nettverk skal bidra med i arbeidet med utdanningskvaliteten ved USN.
4. Drøfte og gi innspill på sammensetning av vurderingskomiteer og oppbyggingen av intern vurderingskompetanse ved USN

Referansegruppen var i regelmessig dialog med prosjektlederne underveis i utførelsen av prosjektet. Referansegruppen<sup>1</sup> bestod av følgende:

- Viserektor for utdanning og studiekvalitet Halvor Austen
- Dosent Hilde Damsgaard (tidligere medlem av arbeidsgruppen)
- Dosent Kristin Tholin (emneansvarlig UH pedagogikk emne 1)
- Instituttleder Anne Bang Lyngdal (HH)

---

<sup>1</sup> Damsgaard valgte å gå ut som medlem av referansegruppen etter en beslutning om å selv søke om merittering.

- Professor Knut Vågsæther (TNM)
- Studentrepresentant Camilla Rønnevik

Kriteriene ble konkretisert slik de beskrives, følger hovedkriteriene, som beskrevet innledningsvis.

### **1. En merittert underviser har med vekt på studenters læring utviklet sin undervisningskompetanse kvalitativt over tid.**

*Dette innebærer at søkeren*

- har varierte erfaringer fra undervisningsarbeid.
- har arbeidet systematisk over tid med å utvikle sin undervisning.
- har samarbeidet med kolleger, studenter, ledelse og andre om undervisningsutvikling og studiekvalitet.
- kan vise til planer for fortsatt utvikling av egen undervisningskompetanse.

### **2. En merittert underviser har en utforskende og vitenskapelig tilnærming til undervisning og læring.**

*Dette innebærer at søkeren*

- på en systematisk måte har prøvd ut eller utviklet varierte læremidler eller undervisnings- og vurderingsformer som støtter studentenes læringsprosesser.
- begrunner sin måte å løse undervisningsoppgavene på gjennom å anvende/vise til relevant forskning med hovedvekt på eget fagområde.
- arbeider systematisk med tilbakemeldinger fra studenter og kolleger for å videreutvikle sin undervisning.
- har formidlet kompetanse og erfaringer fra eget undervisningsarbeid på ulike måter, f.eks. gjennom presentasjoner ved konferanser, rapporter, tidsskriftartikler eller i interne fora.

### **3. En merittert underviser er en engasjert og dyktig pedagogisk bidragsyter i fagmiljøers og institusjonens arbeid med utdanningskvalitet.**

*Dette innebærer at søkeren*

- har initiert, stått sentralt i eller ledet studieplanarbeid, pedagogisk utviklingsarbeid, samarbeidsprosjekt eller utredningsarbeid med relevans for den aktuelle utdanningen og forankret i enhetens strategiske planer.
- deler jevnlig erfaringer med kollegaer og samhandler konstruktivt med ledelse, kollegaer og studenter for å utvikle undervisningskvalitet.
- har ambisjoner og planer om videre strategisk utviklingsarbeid for å heve undervisningskvaliteten i eget fagmiljø/på egen enhet.

Som denne rapporten vil få fram er merittering en ordning som både skal anerkjenne ansattes innsats over tid, utvikling av kompetanse, men også ha et fremoverrettet fokus på kvalitetsutvikling innad i, og mellom, utdanningsinstitusjoner.

## Søknader og vurdering

Første søknadsrunde ble utlyst i november 2019 med søknadsfrist 19. februar. 2020. I forkant av utlysningen ble det arrangert et orienteringsmøte i Drammen (juni 2019). Prosjektleder besøkte også personalmøter og temadager etter invitasjon (på hhv HH og på HiU). Det ble også informert om ordningen på rektors ledermøte. Informasjon om ordningen ble gjort tilgjengelig på en [egen nettside om merittering ved USN](#). Denne nettsiden ble utviklet sommer/høst 2019 som en ressurside for søkere. Her har det blitt lagt ut informasjon om kriterier, krav til søknader, eksempler på søknader, påmelding til webinarer med mer. Det er også via denne siden meritteringssøknaden sendes inn.

I løpet av november 2019 ble det holdt en serie webinarer med informasjon om søknadsprosessen og ved å gi presentasjon av ulike måter å dokumentere kompetanse i søknader for potensielle søkere. Det var i overkant av 20 påmeldte på disse webinarene i første runde. I tillegg var det flere enkeltpersoner henvendte seg direkte til prosjektleder, som besvarte spørsmål både via telefon, e-post. Det kom inn totalt 18 søknader fra fire fakultet og til sammen 11 ulike institutt. Fordelingen mellom stillingskategorier var slik:

Professor	4
Dosent	3
Førsteamanuensis	6
Førstelektor	5
Sum	18

Søknader om status som merittert underviser ble vurdert av en komité bestående av: en representant fra Nord Universitet, en representant fra NTNU, en representant fra eDU og en studentrepresentant. Disse fire var med i vurderingen av alle søknader og gjennomførte intervjuer med aktuelle kandidater:

- Universitetslektor Cecilie Aurvoll, i eDU (leder)
- Førsteamanuensis Wenche Rønning, Nord Universitet
- Førstelektor Katja Hake, NTNU
- Student Ole-Marius Refsnes, HiU

For å ivareta fagtradisjoner og fagdidaktiske hensyn ble det via kontakt med visedekaner oppnevnt interne representanter fra de ulike fakultetene det var søkere fra. For å unngå habilitetsproblematikk ble det rekruttert to ansatte fra ulike institutter ved de fire fakultetene. Det ble besluttet at fakultetsrepresentantene ikke skulle vurdere søknader fra eget institutt av habilitetshensyn/tette samarbeidsrelasjoner. De åtte fakultetsrepresentantene ble oppnevnt av de fire visedekanene ved USN. Visedekanene ble bedt om å finne fram til representanter som de anså som særlig engasjert i og opptatt av undervisning.

Et innledende nettmøte ble avholdt med gjennomgang av prosedyrer og felles informasjon til alle i komiteen. Komitémedlemmene fikk tilsendt et skjema som tok utgangspunkt i de ulike kriteriene. Et midtveismøte ble avholdt for å gi medlemmene mulighet for å stille

generelle spørsmål til kriterier etc. I vurderingen av enkeltsøknader fylte medlemmene ut vurderingsskjemaet. Skjemaene med notater og anbefaling/konklusjon ble sendt til komitéleder i forkant av vurderingsmøtene. Det ble gjennomført til sammen åtte møter i vurdering av de 18 innsendte søknadene. De søkerne som gjennomgående tilfredstilte kriteriene gikk videre til intervju. Intervjuene ble gjennomført som en samtale hvor de fire faste komitémedlemmene var til stede i tillegg til søker. Alle søkere som gikk videre til intervju ble besluttet merittert.

Av de som søkte ble seks tildelt merittert status av vurderingskomité og rektorat. De meritterte underviserne fordelte seg til mellom fakultet og stillingskategori:

Fakultet	Stillingskategori
HH	Førsteamanuensis
HiU	Førstelektor
HiU	Førsteamanuensis
TNM	Professor
HS	Dosent
HS	Førsteamanuensis

## Evaluering

Evalueringen av første runde har blitt gjennomført ved å kombinere gruppeintervjuer og spørreskjema med åpne spørsmål. Evalueringsrundene ble gjennomført i løpet av sommer/høst 2020. Det ble gjennomført strukturerte samtaler med alle de meritterte fra første runde og med de faste medlemmene i komiteen. Fakultetsrepresentantene fra første runde mottok et spørreskjema på nett. Fem av åtte fakultetsrepresentanter svarte på skjemaet. Følgende spørsmål ble stilt: 1) Hvordan mener du de oppsatte kriteriene fungerte i vurderingsarbeidet? 2) Fortell litt om din opplevelse av bidra inn i vurderingsprosessen, 3) Er det noe du mener bør endres, justeres eller tas hensyn til før neste runde? Disse evalueringsrundene har vært viktige som grunnlag for å justere sammensetningen av komiteen, interne prosesser i selve komitearbeidet og i videreutvikling av informasjon til søkere. Det kom både positive tilbakemeldinger og innspill til forbedringer og behov for videreutvikling. Under presenteres disse punktvis. Av anonymitetshensyn deles ikke disse tilbakemeldingene inn i vurderere og søkere.

### Positive tilbakemeldinger til søknadsprosessen og vurderingsarbeidet

Fra medlemmer i hovedkomiteen, fakultetsrepresentantene og de meritterte har det kommet følgende innspill:

- Det å skrive- og vurdere søknadene oppleves som en (tid)krevende, men også lærerik, prosess.
- Kriterier er gode å jobbe etter
- Søkerne så det som en viktig oppgave å vise *hvordan* vedleggene var relevante for det de ønsket å få fram. Det anvendes ulike strategier for å jobbe etter kriteriene og for å få dette fram i søknaden.

- studentstemmen var viktig å ha med i vurderingsarbeidet, og at det bør videreføres å ha studentrepresentant i komiteen.
- Diskusjonene i vurderingskomiteen var gode og nødvendige
- Det var gode rutiner og struktur i vurderingsarbeidet, og at det var god støtte i den skriftlige informasjonen i forkant av og underveis i prosessen

### Forbedringsområder

Alle som har evaluert prosessen er også bedt om å komme med eventuelle forslag til forbedringer. Det har fremkommet følgende innspill som er felles for flere når det gjelder mulig forbedring av ordningen:

- Det er behov for en tydeligere avklaring av hvordan man håndterer søknadene med ulike styrker og svakheter.
- Søkerne har behov for eksempler på gode søknader som kan fungere som modeller i eget arbeid med søknaden.
- Tilbakemeldingene bør få fram både styrker og mangler ved søknaden samt være mer framover rettet med fokus på hva kan gjøres for å styrke muligheten ved en ny søknadsrunde.
- Rollen til intervjuet må klargjøres tydeligere.

Det har også kommet en rekke andre reaksjoner underveis i prosessen som bør nevnes og kommenteres. Disse har vært uttrykt i form av enkeltuttalelser i evalueringen, e-posthenvendelser, direkte henvendelser i møter eller seminarer med ledelse og ansatte:

- Vektleggingen av begrunnelser, systematikk og vitenskapelighet i søknaden (jf. kriteriesett 2) er et krav som vil bidra til at enkelte fagfelt får et fortrinn i søknad om merittering.
- Det fagspesifikke bør i større grad avspeiles i kriteriene.
- Det bør legges større vekt på "formidlingsferdigheter" og studentevalueringer i kriteriene.
- De meriterte bør nomineres av andre, ikke søke selv om meritteringsstatus.
- Det er urimelig, svakt begrunnet og lite formålstjenlig at universitetslektorer ikke kan søke merittering.
- Den lave kvinneandelen blant meritterte blir lagt merke til, og man spør seg hva det kommer av at så få kvinner når opp.
- Det bør være anledning til å klage over komiteens vurdering
- På spørsmålet om søknadene bør ha en mer strømlinjet utforming, fremkom det ulike synspunkter. Det fremheves som viktig å kunne få fram sitt uttrykk. Samtidig ble det foreslått noen flere obligatoriske vedlegg som gir et bedre sammenlikningsgrunnlag.

### Justering og videreføring av arbeidet

Til sist vil vi presentere hvilke grep som bør gjøres i forkant av runde to samt peke på hva som kan være aktuelt å justere på sikt:



- Kriteriene beholdes i neste søknadsrunde, da det er behov for å gjøre flere erfaringer før de eventuelt justeres. Det er aktuelt å justere disse forut for tredje søknadsrunde.
- Det utvikles en veileder (en søkerhåndbok) som sier mer om hva som forventes av selve søknaden og hvordan kriteriene kan dokumenteres på ulike måter i en søknad.
- Tidligere søknader fra USN offentliggjøres på prosjektets nettside.
- Noen flere vedlegg blir gjort obligatoriske for å sikre struktur, leservennlighet og forankring (pedagogisk CV, presentasjon av søknaden og bekreftelse av ledelsesforankring).
- Vurderingsskjemaet som komiteen har tatt i bruk for å støtte vurderingsarbeidet vil bli revidert. Det er særlig spørsmålet om vekting av kriteriene som det blir testet ut et nytt system for.
- Det vil bli gitt informasjon i ulike fora og ved bruk av ulike formater.
- Webinarer for søkere videreføres og gjøres tilgjengelig for påmelding over en lengre tidsperiode.
- Det vil bli gitt mer fylldige tilbakemeldinger til søkere.
- Strukturen i sammensetningen av vurderingskomiteen – med en kombinasjon av interne fakultetsrepresentanter, eksterne medlemmer og studentmedlem – beholdes.
- Kravene for hvem som søke ved USN beholdes.

Vi vil kommentere kort tre av punktene over. Disse gjelder målgruppe, angrefrist og kjønnsbalanse:

**Hvem kan søke?** Spørsmålet om universitetslektorer også bør kunne søke om merittering har blitt tatt opp i ulike fora underveis i prosessen. Spørsmålet ble drøftet i referansegruppen i den innledende fasen av arbeidet, men det har ikke vært noen åpning for å utvide målgruppen. Det ble besluttet å gjennomføre runde 2 på samme måte som runde 1, med førstekompetanse som minimum.

**Kjønnsfordeling.** Selv om spørsmålet om kjønnsfordeling er viktig, er det begrenset hvilke slutninger vi kan trekke om kjønnsbalanse og representasjon etter kun en søknadsrunde. Det bør i det minste gjennomføres to runder for å se om det gir grunnlag for å sette inn tiltak.

**Klagemuligheter.** Siden søknadene er vurdert av en bredt sammensatt komite, og det er anledning til å søke på et senere tidspunkt, så er det ikke sett på som aktuelt å etablere en egen klagekomite for meritteringsordningen.

Erfaringene med rekrutteringen av komiteemedlemmer, sammensetning av komiteen, informasjonsarbeidet og ulike justeringer som har blitt gjennomført i søknadsrunde to, vil bli beskrevet nærmere i rapport 2.

Kolbotn/Tromsø, 11.6.21  
 Universitetslektor Cecilie Enqvist-Jensen  
 Førsteamanuensis Kine Dørum  
 Pilotprosjekt merittering USN