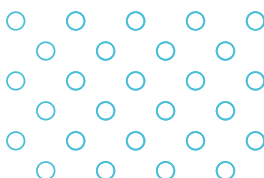


Merittering ved USN

Rapport 2 - Merittering 2020 – 2021



Forsidebilde: Hilde Larsen Damsgaard

Innholdsfortegnelse

Pilotprosjekt og prosjektledelse	4
Grunnlaget for meritteringsordningen.....	4
Meritteringsordningen på andre institusjoner	5
<i>Komitésammensetning</i>	<i>6</i>
<i>Karantene.....</i>	<i>6</i>
<i>Intervju.....</i>	<i>6</i>
<i>Hvem kan søke?.....</i>	<i>6</i>
<i>Belønning.....</i>	<i>6</i>
<i>Erfarte utfordringer.....</i>	<i>7</i>
Meritteringsarbeidet på USN 2020/2021.....	8
<i>Endringer i andre runde</i>	<i>8</i>
<i>Frist for søknad og ferdigstilling av vurderingsarbeidet.....</i>	<i>8</i>
<i>Informasjon.....</i>	<i>9</i>
<i>Webinarer</i>	<i>9</i>
<i>Antall søkere og merittede.....</i>	<i>10</i>
Vurderingskomiteen	10
<i>Kriterier</i>	<i>10</i>
<i>Komitésammensetning 2020/2021.....</i>	<i>11</i>
<i>Habilitetsspørsmål</i>	<i>12</i>
<i>Tidsplan.....</i>	<i>12</i>
Vurderingsarbeidet.....	12
<i>Vurderingsskjema</i>	<i>13</i>
<i>Vurderingsprosessen.....</i>	<i>13</i>
<i>Avklaringer.....</i>	<i>14</i>
Evaluerings.....	14
<i>Positive tilbakemeldinger fra vurdererne</i>	<i>15</i>
<i>Positive tilbakemeldinger fra søkere</i>	<i>15</i>
<i>Forbedringsområder</i>	<i>16</i>
Endringer i 2021/2022	19
<i>Presisering av kriterier</i>	<i>19</i>
<i>Dokumentert utdanningsfaglig basiskompetanse.....</i>	<i>21</i>
<i>Nettverk/Akademi for de merittede.....</i>	<i>21</i>
<i>Tidligere utlysning og søknadsfrist</i>	<i>21</i>
<i>Ny nettside og revidert informasjon</i>	<i>22</i>

<i>Tidsplan og retningslinjer</i>	22
<i>Webinarer med ulikt fokus</i>	22
<i>Arbeid i vurderingskomiteen</i>	22
Godkjenning av rapport og endringer	22

Rapport 2

Meritteringsarbeid ved USN 2020/2021

Pilotprosjekt og prosjektledelse

USN har etablert et pilotprosjekt (2019-2022) når det gjelder merittering. Det skal til sammen gjennomføres tre utlysninger i pilotperioden. Den første utlysningen var i november 2019, med innlevering og behandling av søknader våren 2020. Erfaringer fra denne gjennomføringen er beskrevet i Rapport 1. Den andre utlysningen var i november 2020, med ferdig prosess våren 2021. Rapport 2 omhandler denne meritteringsrunden. Den siste delen av pilotprosjektet foregår med utlysning høsten 2021 og avsluttet prosess våren 2022. Etter pilotperioden etableres det en fast meritteringsordning på USN i henhold til kravene i Meld. St. 16. (2016-2017 [Kultur for kvalitet i høyere utdanning.](#)

Universitetslektor Cecilie Enqvist-Jensen og førsteamanuensis Kine Dørum var prosjektledere for pilotprosjektet frem til høsten 2020. Dosent Hilde Larsen Damsgaard overtok formelt som prosjektleder 1.12.20. Prosjektgruppa består nå av Cecilie Enqvist-Jensen, Cecilie Aurvoll og Hilde Larsen Damsgaard.

Denne rapporten innledes med en kort beskrivelse av bakgrunnen for meritteringsordningen. Deretter presenteres sentrale aspekter ved ordningen slik den er gjennomført på andre utdanningsinstitusjoner. Begrunnelsen for det siste er å kunne se USNs måte å realisere merittering på i sammenheng med andre institusjoners meritteringsordninger. Rapporten handler for øvrig om gjennomføringen av erfaringer med meritteringsprosessen på USN i 2020/2021. Rapportens mål er å dokumentere hva som er gjort, gjøre prosessen mest mulig transparent og få frem hva som fungerer og videreføres som praksis. Det gjøres også rede for endringer som skal gjøres med tanke på den siste utlysningen i pilotperioden og noen anbefalte endringer når ordningen gjøres permanent.

Rapport 2 må ses i sammenheng med og som en oppfølging av de erfaringene som det er gjort rede for i Rapport 1.

Grunnlaget for meritteringsordningen

Kultur for kvalitet i høyere utdanning (Meld. St. 16 (2016–2017), s. 77-79) 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. Meritteringsordningen er nettopp et ledd å verdsette god undervisning og stimulere til økt undervisningsinnsats. Omdreiningspunktet er studentenes læring. 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. I meldingen fremkommer det at flere utdanningsinstitusjoner knytter merittering til det å være en fremragende underviser som videreutvikler undervisningskompetansen til et nivå som er vesentlig høyere enn den forventede basiskompetansen. Sentralt i merittering er også å systematisere undervisningserfaringer og dele dem. I Meld 16 (2016-2017) omtales også

[SoTL](#) (Scholarship of Teaching and Learning) som er grunnlaget for den norske meritteringsordningen.

Meritteringsordningen på andre institusjoner

Prosjektleder kontaktet i november/desember 2020 samtlige utdanningsinstitusjoner i Norge på mail og telefon for å få innblikk i institusjonenes meritteringsordninger og deres erfaringer med meritteringsarbeidet. Hensikten med denne uformelle «kartleggingen» var å lære av andres erfaringer og bruke disse erfaringene som et bakteppe i videre arbeid med gjennomføring av andre meritteringsrunde på USN. Fordi merittering er en forholdsvis ny ordning, må utdanningsinstitusjonene selv finne frem til hvordan ordningen skal realiseres i praksis og hvilke føringer som skal gjelde. Derfor er det viktig å knytte kontakter på tvers av institusjonene for å kunne lære av hverandre og dra nytte av hverandres erfaringer. Denne kontakten er opprettholdt, og den er fortsatt av betydning for arbeidet med merittering både på USN og på andre institusjoner.

Utvekslingen med andre institusjoner viste at mange av høyskolene og alle bortsett fra ett av universitetene hadde etablert en meritteringsordning ved utgangen av 2020. UiB, UiT og NTNU er de institusjonene som innførte ordningen først. NTNU gjennomførte en ekstern evaluering av meritteringsordningen etter to meritteringsrunder. Rapporten [Evaluering av NTNUs system for utdanningsfaglig kompetanse](#) ble publisert i mai 2020. Her fremkommer det bl.a at det på NTNU er behov for mer informasjon om og økt eierskap til ordningen internt, økt involvering av instituttledere, klargjøring av kriteriene og mer informative og grundige tilbakemeldinger til søkerne fra bedømmelseskomiteen. Vi har valgt å la denne rapporten inngå som en del av grunnlaget for videreutvikling av meritteringsarbeidet på USN i 2020/2021 fordi flere av de beskrevne utfordringene er til å kjenne igjen også på USN. UiT har også gjennomført en [ekstern evaluering av meritteringsordningen](#). Der fremkommer det at ordningen primært fungerer som et virkemiddel for individuell karriereutvikling, og at den kompetansen de meritterte besitter, i liten grad benyttes i institusjonens kvalitetsarbeid. Dette er gjenkjennbar problematikk også på andre utdanningsinstitusjoner. Fokus har vært på å få etablert ordningen, og det gjenstår arbeid med å finne ut hvordan de merittertes kompetanse skal benyttes i organisasjonen og kobles tettere til arbeidet med utdanningskvalitet. Dette gjelder også for USN.

Komitésammensetning

Ett av spørsmålene som ble kartlagt i kontakten med meritteringsansvarlige på andre utdanningsinstitusjoner, var sammensetning av komité. Gjennomgående består komiteene av både eksterne og interne medlemmer med første- eller toppkompetanse og erfaring med arbeid innenfor universitet- og høyskolepedagogikk og/eller meritteringsarbeid. Komiteen ledes de fleste steder av en intern ansatt med første- eller toppkompetanse. De fleste utdanningsinstitusjonene har fakultetsrepresentanter. De vurderer gjennomgående bare søkere fra eget fakultet. De fleste av komiteene har med en studentrepresentant. Det er et uttalt ønske flere steder at komiteen inkluderer meritterte undervisere etter hvert som det blir flere meritterte.

Karantene

Når det gjelder karantene for søkere som får avslag, er det ulik praksis. Et mindretall har ikke karantene, flere har to års karantene og andre har ikke karantene fordi de bare lyser ut annet hvert år.

Intervju

De fleste institusjonene har ikke intervju og legger utelukkende den skriftlige dokumentasjonen til grunn for vurderingen. Noen institusjoner vurderer å innføre intervju som et tillegg til den skriftlige søknaden.

Hvem kan søke?

Det er ulik praksis når det gjelder åpning for at universitetslektorer kan søke. Et flertall har ikke denne gruppen med pr. i dag. Begrunnelsene for dette er at ansatte uten førstekompetanse primært bør oppfordres til å jobbe med førstekvalifisering, og at kravet om å ha en vitenskapelig tilnærming tilsier at søkere bør ha førstekompetanse. Et av argumentene for ikke å stille krav om førstekompetanse er at det er viktig at alle oppmuntres til systematisk arbeid med undervisningskvalitet, og at universitets- og høyskolelærere i denne sammenheng har mye å bidra med fordi mange av dem jobber mye med undervisning og veiledning. I evalueringsrapporten fra NTNU argumenteres det for at alle stillingskategorier bør inkluderes.

Belønning

Det er også ulik praksis mht. belønning av de meritterte. En av institusjonene belønner bare fagmiljøet med et engangsbeløp. På andre institusjoner gis det gjennomgående et varig lønnstillegg til den meritterte og et engangsbeløp til den merittertes fagmiljø. Én utdanningsinstitusjon gir mulighet for en undervisningstermin for å kunne jobbe systematisk med utvikling av undervisning. Dette gjøres på den institusjonen som gir merittering bare for 3 år. En slik tidsbegrensing i statusen er det bare denne institusjonen som har.

Det varige lønnstillegget til den meritterte varierer fra 30.000 til tre lønnstrinn beregnet ut fra den merittertes lønnplassering. Beløpet som fagmiljøet får, varierer fra 30.000 til 100.000.

Erfarte utfordringer

Etter kartleggingen har prosjektleder vært involvert i meritteringsarbeidet som eksternt komitémedlem ved tre andre utdanningsinstitusjoner. På basis av kartleggingen og disse erfaringer fremstår følgende som utfordringer når det gjelder meritteringsordningen:

- Det kan være krevende både for søkerne og for komiteen å forholde seg til og vurdere kriterier som kan være vanskelige å operasjonalisere.
- Det kan være vanskelig å få etablert ordningen i institusjonen som helhet fordi det er lite eierskap til den i egen organisasjon eller fordi det kan være motvilje mot individuell «premiering».
- Søknadene er av varierende kvalitet. Noen av dem forholder seg ikke godt nok til kriteriene, andre er for knappe og for lite dokumenterte i form av vedlegg som underbygger det som er vektlagt i søknaden.
- Det kan være vanskelig for søkerne å skrive i en annen «sjanger» enn den de er vant til for eksempel ved søknad om opprykk.
- Hvor lista skal ligge for merittering kan være en utfordring både for søkere og for de som vurderer dem.
- Ingen av institusjonene hadde på kartleggingstidspunktet etablert et akademi for meritterte selv om det var planlagt. Begrunnelsen for dette er at det er nødvendig med et visst antall meritterte for å få et slikt akademi til å fungere, det er tidkrevende å etablere et slikt akademi, og det er behov for å sikre ressurser til et slikt akademi.
- At det skaper sterke reaksjoner hos noen av de søkerne som får avslag, er også beskrevet av flere. Dette kan gjøre det krevende å jobbe med merittering i egen institusjon.

De fleste av de overnevnte punktene er også trukket frem i den ovenfor nevnte rapporten Evaluering av NTNUs system for utdanningsfaglig kompetanse. Der understrekes det i tillegg at det er en utfordring at:

- En del av søknadene inneholder for lite refleksjon.
- I en del av søknadene «lever vedleggene sitt eget liv» og henger ikke sammen med søknadene.
- Det er for lite dokumentasjon i henhold til noen av kriteriene.
- Vitenskapelig tilnærming begrenses ofte til å handle om publikasjoner om undervisning og knyttes i for liten grad til evne til å analysere egen undervisning og studentenes læring med utgangspunkt i relevant teori og med det som uttalt mål å fremme studentenes læring.

- I en del av søknadene er det mest fokus på hva søkeren gjør og mindre fokus på hva studentene gjør og hvorfor.

I evalueringsrapporten knyttet til merittering på NTNU legges det vekt på at søknadene må være konkrete og handle om søkerens egen undervisning og studentenes læring. Det understrekes også at de må være konsentrert om utdanningsfaglig arbeid og utvikling innenfor eget fagområde.

Meritteringssarbeidet på USN 2020/2021

På USN var det forut for den andre utlysningen lagt ulike føringer: Merittering er forbeholdt ansatte med førstekompetanse, og universitetslektorer kan derfor ikke søke. Det skal gjennomføres intervju med de som har skriftlige søknader som gjennomgående tilfredsstillende kriteriene. Søkere som får avslag, får to års karantene. Disse forholdene kunne ikke endres i andre runde.

Endringer i andre runde

Kort oppsummert ble følgende endringer gjort i runde 2 basert på innspill i og erfaring fra første runde:

- Det er laget en håndbok for søkere. Her er sentral informasjon samlet, og håndboken inneholder også konkrete tips til søknaden basert på erfaringer med søknadene i første runde.
- Det er laget variert informasjonsmateriell som lett kan spres og tas i bruk i ulike kontekster.
- Det er utviklet et vurderingsskjema med både kvalitativ vurdering og avkrysningskategorier for å prøve å systematisere vurderingene og gjøre det lettere å bruke dem som grunnlag for drøfting av hver enkelt søknad.
- Det ble tilbudt webinarer knyttet til selve søknadsskrivingen og ulike måter å dokumentere på i henhold til kriteriene.
- Viserektorene ble involvert i sammensetningen av den faste komiteen ut fra gitte kriterier.
- Tilbakemeldingene til søkerne er mer konkrete, knyttet til kriteriene, og de inneholder også fremovermeldinger med vekt på videre arbeid.

Noe av dette utdypes i det følgende.

Frist for søknad og ferdigstilling av vurderingsarbeidet

I 2021 ble søknadsfristen for innlevering utsatt to uker pga. korona. Søknadsfristen var derfor 1.3.21. Prosessen skulle være avsluttet innen 15.6.21. Rektor og viserektor for

utdanning ble informert om vurderingskomiteens konklusjon 5.5.21. Alle søkerne ble informert om resultatet 6.5.21.

Informasjon

I november ble det, via kommunikasjonsavdelingen på USN, sendt ut informasjon til alle ansatte på USN om ordningen og årets søknadsfrist. Nettsiden om merittering på USN ble oppdatert.

Som et svar på utfordringene med å nå ut med informasjon om merittering, ble det lagt vekt på mer konkret informasjon presentert på ulike måter. Det ble, som skissert over, laget en håndbok for søkere. Den er basert på vurderingskomiteens erfaringer med søknadene og tilbakemelding fra søkere i første runde. Håndboken er ment som en veileder som konkretiserer kravene til søknaden og gir tips om hva det er viktig å legge vekt på når man skriver en søknad.

Nytt av året er også at det ble laget digitale ressurser om meritteringsordningen på USN. Det ble lagt ut både en kort [videopresentasjon om merittering på USN](#) og en [podkastepisode om merittering](#) på nettsiden. Tanken bak dette er at informasjonen blir mer tilgjengelig og lettere å spre når den foreligger på ulike måter. Dessuten vil muntlig informasjon, slik både en videoforelesning og en podkastepisode er, kunne være et viktig supplement til den skriftlige informasjonen.

Fagmiljøene fikk også pr. mail tilbud om presentasjon av ordningen i ulike møter hvis de ønsket det. Hilde Larsen Damsgaard hadde ansvar for disse presentasjonene. Hun deltok på følgende møter om meritteringsordningen på USN:

14.1.21: Ledermøtet på HIU – [powerpoint om merittering](#) ble brukt i møtet og ettersendt deltakerne

15.1.21: Forskergruppen Klasseromsforskning på HIU – samtale om merittering

19.1.21: Møte med dekanene og USNs ledergruppe. En [videopresentasjon om merittering](#) ble sendt ut på forhånd. I dette møtet ble det anmodet om at presentasjonen kunne gjøres tilgjengelig for alle ansatte på USN. Det ble laget en kortversjon av denne presentasjonen som ble lagt ut på nettsiden (se under informasjon s.5)

Webinarer

Det ble i november og desember gjennomført tre webinarer der interesserte kunne melde seg på for å få mer informasjon om ordningen, kravene til søknaden og tips til søknadsskriving. Cecilie Enqvist-Jensen og Kine Dørum hadde ansvar for disse. Til sammen deltok sju ansatte på disse webinarene. Deltakerne var fra HIU og HH.

I januar ble det gjennomført et nytt webinar der spørsmål om søknaden og søknadsskrivingen var i fokus. Hilde Larsen Damsgaard hadde ansvar for dette webinar

som hadde tre deltakere fordelt på HIU og HS. Søkere kontaktet også prosjektleder med konkrete spørsmål til søknaden og innlevering. Her ble det gitt samme informasjon som i det siste webinar.

Antall søkere og meritterte

Det var til sammen ni søkere i 2020/2021. Søkerne og de meritterte fordeler seg slik på fakultetene:

Tabell 1: Søkere og meritterte fakultetsvis

Fakultet	Antall søkere	Antall meritterte
Helse- og sosialfag	1	0
Handelshøyskolen	4	1
Humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap	4	2

Søkerne fordeler seg på seks institutter. En av de meritterte er ikke tilknyttet noe institutt. De to andre meritterte kommer fra hvert sitt institutt.

Det er seks menn og tre kvinner blant søkerne, og to kvinner og en mann blant de meritterte. Som i fjor er det altså en overvekt av menn blant søkerne, men i motsetning til i fjor er det i år flere kvinner enn menn blant de meritterte.

Tabell 2 viser fordeling på type stillingskategori blant søkerne og de meritterte:

Tabell 2: Søkere og meritterte - stillingstyper

Type stilling	Søkere	Meritterte
Førstelektor	3	0
Førsteamanuensis	5	3
Dosent	0	0
Professor	1	0

Vurderingskomiteen

Kriterier

Med basis i erfaring fra det første året med merittering på USN og andre institusjoners erfaringer, ble det etablert en vurderingskomité som besto av fire medlemmer som vurderte **alle** søknadene. Den omtales videre som hovedkomiteen og ble satt sammen ut fra følgende kriterier:

- En intern med førstekompetanse/toppkompetanse, fortrinnsvis merittert underviser – leder komitéen

- En ekstern med førstekompetanse/toppkompetanse og UH-pedagogikkerfaring/erfaring fra utdanningskvalitetsarbeid/meritteringsarbeid
- En ekstern med førstekompetanse/toppkompetanse som er merittert /har erfaring med meritteringsarbeid
- En studentrepresentant

I tillegg inngår ett medlem fra hvert fakultet. Fakultetsmedlemmene vurderer bare søker/e fra **egget fakultet**. Fakultetsmedlemmene utnevnes samtidig med medlemmene i hovedkomiteen (innen 1.12). Fakultetsrepresentantene og vararepresentantene er valgt av visedekanene ut fra en interesse for/kvalifikasjoner knyttet til arbeid med utdanningskvalitet.

Administrator (fra eDU) deltar i hele arbeidet, men vurderer ikke søknadene.

Komitésammensetning 2020/2021

Universitetslektor [Cecilie Aurvoll](#), Enhet for digitalisering og utdanningskvalitet (eDU) har vært administrator for meritteringsarbeidet dette året.

I 2020/2021 har komiteen bestått av følgende medlemmer*:

Hovedkomité
Dosent og merittert underviser Hilde Larsen Damsgaard , USN (leder av komiteen)
Førstelektor Katja Hakei , NTNU
Professor Mette Mo Jakobsen , UiA /UHR
Student Tina Tufte Holtsdalen Barnehagelærerstudiet, Notodden, USN
Fakultetsrepresentanter <i>USN Handelshøyskolen</i>
Dosent Einar Moe , Institutt for økonomi og IT
Førsteamanuensis Nicolai Nyland , Institutt for økonomi, markedsføring og jus (vara, merittert underviser)
Representanter Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap
Dosent Kristin Rydjord Tholin , Institutt for pedagogikk
Dosent Peer Sverre Andersen , Institutt for matematikk og naturfag (vara, merittert underviser)
Representanter Fakultet for helse- og sosialvitenskap
Professor Jörn Klein , Institutt for sykepleie- og helsevitenskap (merittert underviser)
Førsteamanuensis Aud Mette Myklebust , Visedekan for utdanningskvalitet og samhandling (vara)

* Det inngår ingen representant fra Fakultet for teknologi, naturvitenskap og maritime fag i årets komité fordi det ikke var søkere fra dette fakultetet.

For å gjøre sammensetningen av hovedkomiteen til en transparent prosess, ble alle visedekanene bedt om å foreslå en ekstern kandidat ut fra kriteriene når det gjelder de eksterne medlemmene av komiteen. Alle fakultetene gjorde det innen oppgitt frist. Kandidaten foreslått av HIU hadde ikke anledning til å påta seg dette arbeidet. I samråd med HIU er en av de andre fakultetenes foreslåtte kandidat valgt. Denne kandidaten deltok i meritteringsarbeidet ved USN i 2020. Slik sikres også en form for kontinuitet i arbeidet.

Blant de faglige medlemmene i hovedkomiteen er to med toppkompetanse (en professor og en dosent) og en med førstekompetanse (førstelektor). Blant de interne fakultetsrepresentantene er det en professor og to dosenter. Blant vararepresentantene er det en dosent og to førsteamanuenser. Samlet sikrer dette bredde i komiteen både med tanke på kompetanseprofil og nivå. Leder av komiteen og en av fakultetsrepresentantene samt to av fakultetenes vararepresentanter, er selv meritterte. Lederen av komiteen har også erfaring med å være eksternt medlem i andre utdanningsinstitusjoners komiteer. Slik sikres ulik og bred erfaring med merittering i komiteen.

Sammensetningen av komiteen var unntatt offentlighet inntil søknadene var ferdig behandlet i komiteen. Visedekanene, viserektor for utdanning, rektor, prosjektleder og administrator for meritteringsordningen samt leder for eDU hadde tilgang til informasjonen allerede fra komiteen ble etablert. Samme dag som vurderingsarbeidet var ferdig, ble det lagt ut informasjon om sammensetning av årets komité på USNs nettside om merittering.

Habilitetsspørsmål

Habilitetsspørsmål når det gjelder hver enkelt søker, ble i henhold til [agenda for oppstartsmøtet](#) avklart i innledningen til vurderingsarbeidet. Habilitet vurderes i forhold til sampublisering, veilederrelasjon eller annen nær relasjon. Det er det enkelte medlem som selv vurderer sin habilitet. To av fakultetsrepresentantene mente seg inhabile. I et fakultet søkte en leder om status som merittert. Her ble det satt inn en fakultetsrepresentant fra et annet fakultet slik av fakultetsrepresentanter ikke måtte vurdere en med lederfunksjon på eget fakultet.

Tidsplan

Det ble utarbeidet en [tidsplan for vurderingsarbeidet](#). Den omfatter perioden fra søknadsfristen 1.3.21 til fristen for ferdigstilling 15.6.21. Alle medlemmene i komiteen fikk denne tidsplanen innen 1.1.21.

Vurderingsarbeidet

Vurderingsarbeidet har bestått av følgende elementer:

Et innledende møte med sentrale avklaringer av prosess og vurderingskriterier, individuelt vurderingsarbeid, vurderingsmøter for hvert fakultet, forberedelse til intervjuer med et

utvalg søkere og arbeid med skriftlig tilbakemelding til søkerne. Avslutningsvis er vurderingsprosessen evaluert.

Vurderingsskjema

Det ble utarbeidet et [skjema for vurdering](#) som skulle benyttes av alle i komiteen. Dette skjemaet er utarbeidet i henhold til hovedkriteriene og underkriterier for merittering presentert på USNs nettside om merittering. Nytt av året er at vurderingsskjemaet i tillegg til å inneholde kvalitative vurderinger av hovedkriterier og underkriterier, også inneholder avkrysningsalternativer for hvert hoved- og delkriterium. De som vurderer, skriver dermed både en kvalitativ vurdering, og de krysser av for om kriteriet er oppfylt på en svært god måte, en god måte, eller om det er svakt dekket eller mangler. En slik vurderingsform er inspirert av Dikus system for vurdering av søknader til Utdanningskvalitetsprisen og søknader om prosjektmidler. Nytt av året er også at vurdererne bes om å vise til hvor i søknaden og vedleggene hvert kriterium er dokumentert. Tanken bak dette er å underbygge den enkeltes vurderinger.

Vurderingsprosessen

Det ble som allerede beskrevet, gjennomført et oppstartsmøte med alle medlemmene i komiteen før vurderingsarbeidet begynte for å presentere prosessen og avklare og diskutere kriteriene. Dette møtet inkluderte både hovedkomiteen, fakultetsrepresentanter og vararepresentanter. Her ble det fremlagt et anonymisert eksempel på bruk av skjemaet for at alle skulle få et bilde av omfang og hvordan skjemaet er tenkt brukt.

I dette møtet ble det også gjort følgende avklaringer:

- Det er krav om enstemmighet for å kunne tildele status som merittert underviser ved USN. Det betyr også at det må være enstemmighet om hvem som går videre til intervju.
- Det er søknaden i seg selv som er grunnlaget for å avgjøre om en søker går videre til intervju. Det var enighet i komiteen om at en søker måtte tilfredsstill minst to av tre hovedkriterier på en svært god måte for å gå videre til intervju. Begrunnelsen for dette er at merittert status er knyttet til at man «utpreger seg» og har en «innsats ut over det ordinære» og at dette må gjenspeiles i den skriftlige dokumentasjonen (jfr. introduksjonen til kriteriene for merittering).
- Komitémedlemmene er underlagt krav om konfidensialitet knyttet til søkerne både underveis i vurderingsprosessen og etterpå.
- Den som har erklært seg inhabil i vurderingen av en enkeltsøker, velger selv om han/hun vil forlate vurderingsmøtet under diskusjonen av denne kandidaten, eller ønsker å være til stede også i denne delen av møtet uten talerett. Denne modellen er valg ut fra erfaring med tilsvarende praksis i jurymøtet til Utdanningskvalitetsprisen i Dikus regi.

- Administrator refererer fra vurderingsmøtene, sammenstiller vurderingene og har ellers som rolle å sørge for at vurderingsarbeidet gjennomføres etter fastsatte kriterier og på en etterrettelig måte.

Alle medlemmene benyttet vurderingsskjemaet i sitt individuelle vurderingsarbeid. En uke før vurderingsmøtene fant sted, leverte alle i komiteen sine vurderinger skriftlig på mail til administrator. Alle vurderingene ble følgelig gjort individuelt uten tilgang til andres vurderinger underveis i prosessen. Administrator lagde så en samlet fremstilling av vurderingene i henhold til kriteriene på hver enkelt kandidat. Denne sammenstillingen inneholdt en oversikt over alle avkrysningene og også en samlet fremstilling av alle kommentarene knyttet til hvert hovedkriterium og alle underkriteriene. Dette dokumentet ble benyttet som grunnlag for en drøfting av hver enkelt søker i de fakultetsvise vurderingsmøtene og en avklaring av hvem som skulle innkalles til intervju. Konklusjonen ble trukket på basis av den skriftlige sammenstillingen og drøfting i komiteen. Den skriftlige sammenstillingen ble også brukt som grunnlag for forslag til skriftlig tilbakemelding både til de som fikk merittert status og de som fikk avslag. Alle komitémedlemmene fikk anledning til å komme med innspill på utkast til skriftlig tilbakemelding til de søkerne de hadde vært med å vurdere, før komiteens vurdering ble sendt til søkerne.

Avklaringer

Før komiteens vurdering ble sendt til søkerne ble følgende avklart med personal- og organisasjonsdirektør Elisabeth Ernø Borhaug:

- Det er ikke klagerett på komiteens avgjørelse.
- Klagerett er knyttet til saksgang/saksbehandlingsfeil.
- Det gis ikke tilsvaretsrett på komiteens vurdering og konklusjon.

Disse avklaringene må det opplyses om i neste års utlysning i informasjon om prosedyre og saksgang. Se beskrivelse av endringer.

Evaluering

Det er gjennomført ulike former for evaluering knyttet til meritteringsprosessen 2020/2021. Hovedkomiteen diskuterte forløpende hvordan meritteringsarbeidet fungerte. Disse muntlige underveisevalueringene er dokumentert i et internt notat og tatt med i revisjon av ordningen.

Det er gjennomført to skriftlige evalueringer: en [evaluering blant medlemmene i hovedkomiteen](#) og en [blant fakultetsrepresentantene](#). Det ble sendt ut sju kvalitative evalueringsskjemaer, og alle ble besvart og sendt tilbake. Grunnen til at evalueringen er delt er at fakultetsrepresentantene ikke deltok i intervjuene og derfor ikke kan evaluere denne delen av prosessen.

I tillegg til de evalueringene som er beskrevet over, fikk alle de ni søkerne tilbud om en samtale med leder av komiteen og administrator om komiteens tilbakemelding og veien videre i etterkant av at de mottok tilbakemeldingene og komiteens konklusjon. Intensjonen med dette var å få oppklart eventuelle uklarheter, lytte til og lære av søkeres erfaringer og diskutere styrker ved og forbedringsområder når det gjelder merittering. Fire takket ja til en slik samtale.

I det følgende gjøres det først rede for positive og gjennomgående trekk ved evalueringene gjort av medlemmer i vurderingskomiteen. Dernest presenteres positive tilbakemeldinger fra søkere.

Positive tilbakemeldinger fra vurdererne

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

- Det har vært interessant å delta i meritteringsarbeidet. Ord som benyttes er at det er spennende og lærerikt, givende, positivt, men også ansvarsfullt og krevende.
- Opplegget for vurderingsarbeidet er gjennomtenkt, godt og tydelig ledet og administrert.
- Informasjonen komiteen har fått er ryddig og gir god oversikt over ordningen og prosessen.
- Organiseringen av komiteens arbeid er svært god.
- Diskusjonene i komiteen er berikende, og man får innblikk i andres undervisningspraksis og lærer av det.
- Samarbeidsklimaet i komiteen har vært godt, og at det har vært mye rom for diskusjoner.
- Søknadene med vedlegg har vært lett tilgjengelige for komiteen i vurderingsarbeidet.
- Vurderingsskjemaet vurderes som godt og som en viktig hjelp i å vurdere søknadene i henhold til kriteriene.
- De som deltok i intervjuene, vurderer dem som godt planlagte, strukturerte og likevel med en form som fikk preg av samtale.
- Det har vært rom for å komme med tilbakemeldinger hele veien i prosessen.

Positive tilbakemeldinger fra søkere

Et flertall av de som deltok i samtalen etter at prosessen var avsluttet, har gitt følgende innspill:

- Den tilgjengelige informasjonen om ordningen er god.
- Søknadsprosessen oppleves som krevende, men lærerik.
- Det er behov for å jobbe mye med å planlegge og dokumentere egen praksis over tid for å kunne levere en søknad i samsvar med kriteriene. Denne prosessen var bevisstgjørende.

- Kriteriene er gode og til hjelp i arbeidet med søknaden, men det er til dels krevende å finne ut hvor arbeider skulle plasseres fordi de kunne høre hjemme innenfor flere kategorier.
- Det var til god hjelp å ha andre søknader å hente inspirasjon fra.
- Det siste webinarret som omhandlet selve søknaden opplevdes som til god hjelp i sluttfasen av arbeidet.
- Intervjuet var en god erfaring med mulighet til en faglig samtale om sentrale aspekter ved egen søknad og veien videre som merittert.
- Tilbakemeldingen fra komiteen følger kriteriene, de er konkrete og gjenspeiler søknaden på en god måte.

Forbedringsområder

Alle som har evaluert prosessen er også bedt om å komme med eventuelle forslag til forbedringer. Av anonymitetshensyn deles ikke disse tilbakemeldingene inn i vurderere og søkere. Det har fremkommet følgende innspill som er felles for flere når det gjelder mulig forbedring av ordningen:

- Dokumentasjon av utdanningsfaglig basiskompetanse i meritteringssøknaden bør settes inn som et formelt krav. Enten kan denne dokumenteres gjennom UH-ped-kurs eller gjennom en pedagogisk mappe.
- Kriteriene (hovedkriterier og underkriterier) bør nummereres i utlysningen og i vurderingsskjemaet.
- Noen av underkriteriene bør presiseres. For eksempel bør det legges mer vekt på refleksjoner og begrunnelser og anvendelse av teori og forskning innenfor eget fagfelt bør suppleres med forskning og teori knyttet til høyere utdanning.
- Det bør vurderes om det skal være en spesiell gjennomgang med studentrepresentanten med eksempler på tidligere vurderinger for å gi ham/henne innblikk i hva arbeidet innebærer og hvordan vurderingene gjøres.
- Studentrepresentanten bør søke på en «utlysning» som beskriver hva oppdraget som medlem av meritteringskomiteen går ut på. Dette bør ikke forbeholdes de som har en posisjon i studentdemokratiet, men være åpent for alle studenter.
- I første komitémøte neste år er det hensiktsmessig å ha en enda grundigere felles diskusjon av hvordan vurderingsskjemaet brukes, gjerne med eksempler fra årets runde.
- Det er behov for en ytterligere klargjøring av intervjuets funksjon, og dette må beskrives på nettsiden om merittering og klargjøres i komiteen. Et forslag er å fjerne intervjuet fordi det uansett er den skriftlige dokumentasjonen som et utslagsgivende.
- Universitetslektorer bør inkluderes i ordningen. Hovedbegrunnelsen for dette er at de jobber mye med utdanning og er viktige i arbeidet med utdanningskvalitet.
- Gode eksempler bør trekkes frem i webinar for å tydeliggjøre hva som kjennetegner en god søknad. Her kan det også gis generaliserte eksempler på utfordringer som går igjen i søknadene.

For oppfølging av disse forslagene, se under Endringer.

I tillegg har det kommet innspill fra enkeltpersoner. I det følgende presenteres disse i kulepunkter. Under hvert kulepunkt fremkommer det i kursivert tekst om og hvordan vi følger opp hvert enkelt forslag.

- Fakultetsrepresentanten bør komme fra søkerens eget fagfelt. Begrunnelsen fra den som foreslår dette, er at dette er praksis ved opprykk, og at det vil være en styrke for søkeren at fakultetsrepresentanten kjenner søkerens fagfelt.
Vi opprettholder dagens praksis med én fakultetsrepresentant fra hvert fakultet utpekt av visedekanen i forkant av søknadsfristen. Med mange fagfolk involvert må tidsplanen legges tidlig slik at alle kan sette av tid til oppsatte møter. Dette er vanskelig hvis fakultetsmedlemmene først blir klare når vi vet hvem som har søkt. Fordi fakultetene har flere institutter og innenfor hvert institutt ofte flere fagfelt/faggrupper, vil en sammensetning ut fra søkerens fagbakgrunn innebære at det blir flere fakultetsrepresentanter fra hvert fakultet. Det vil føre til at langt flere enn i dag inngår i vurderingskomiteen. Dette vanskeliggjør gjennomføring av prosessen, og det er ressurskrevende. Fakultetsrepresentanter fra samme fagmiljø kan være et habilitetsproblem. Dagens praksis mht. fakultetsrepresentanter på USN er i samsvar med praksis på andre utdanningsinstitusjoner i sektoren. Merittering skal vurderes etter gitte kriterier. Det er derfor ingen forutsetning at vurdereren er fra samme fagfelt.
- Intervjuet bør gi søkere mulighet til å rette opp det komiteen mener er mangelfullt i selve søknaden. Intervjuet bør derfor være en del av selve vurderingen også der det er mangler i søknaden.
Det er den skriftlige søknaden og vedleggene som er det primære dokumentasjonsgrunnlaget. Søknadene til de som blir meritterte, gjøres åpent tilgjengelige for andre. Det stiller også krav til kvalitet på søknaden. Intervjuet er derfor kun et supplement og en kvalitetssikring, og kan ikke veie opp for klare mangler i den skriftlige søknaden. Derfor er det bare de som har levert søknader som er vurdert til svært god på minst to av tre hovedkriterier som innkalles til intervju.
- Karantenebestemmelsen bør fjernes fordi det virker demotiverende for søkere.
Karantene på to år opprettholdes i siste piloteringsår. Det gjøres en evaluering av denne ordningen når pilotperioden er over.
- Tilbakemeldingen fra komiteen må følge hovedkriterier og underkriterier knyttet til meritteringsordningen slik at søkeren får tilbakemelding på alle områdene.
Dette er allerede vektlagt i årets tilbakemelding og vil videreutvikles neste år.

- Det bør vurderes om det er ønskelig å bruke maler for deler av/vedlegg til søknaden for å legge til rette for bedre struktur på søknadene.
Søkerne gir gjennomgående tilbakemelding om at det er en fordel at man står fritt med hensyn til utforming av søknaden. Vi vil derfor ikke lage en mal for selve søknaden, men vurdere å lage en mal for pedagogisk CV.
- Alle medlemmene i komiteen bør være kjent for søkerne allerede ved utlysning av ordningen hvert år for å gjøre hele prosessen transparent.
Vi vil informere om hvem som inngår i komiteen etter at komiteen er ferdig med sitt vurderingsarbeid. Begrunnelsen for dette er at søknadene skal skrives uavhengig av hvem som sitter i komiteen.
- Søknadsskjemaet som benyttes i vurderingene, bør ligge ute på nettsiden i hele prosessen for å gjøre også vurderingsarbeidet mer transparent.
Vi vil gjøre søknadsskjemaet tilgjengelig allerede ved neste års meritteringsutlysning.
- Søknadsspråk bør begrenses til norsk og engelsk.
Vi opprettholder dagens praksis med norsk, engelsk, svensk og dansk som søknadsspråk fordi også svensk og dansk er relevante søkerspråk i UH-sektoren og fordi disse språkene er lett tilgjengelige for de som skal vurdere søknadene er
- Det bør gis veiledning på søknadsskrivingen underveis i prosessen.
Dette er allerede ivaretatt gjennom webinarer og vil styrkes neste år med webinarer knyttet til ulike deler av søknadsarbeidet. Vi ønsker å gjøre dette i felles webinarer og ikke som individuell veiledning for å utvikle faglige fellesskap og underbygge en felles delingskultur.
- Fagforeningene bør involveres som høringsinstans for meritteringsordningen.
Dette vil bli vurdert når pilotprosjektet skal evalueres.

Ut over det som har fremkommet i evalueringene, har det kommet følgende innspill fra andre aktører som vi også velger å ta med og kommentere.

- Det bør lages et reglement for vurderingsprosedyren og en tydelig beskrivelse av hele meritteringsprosessen slik at søkerne vet hva som skjer når. Klagemulighet og prosedyrer bør også beskrives og gjøres tilgjengelig.
Dette blir fulgt opp gjennom informasjon på nettsiden og en plan for meritteringsprosessen som helhet blir også lagt ut på nettsiden.
- Hver søker bør få tilgang til ferdig utfylte vurderingsskjemaer avkryssninger og skriftlig vurdering på alle kriterier og underkriterier. Det må fremkomme nøyaktig hvor det er mangler ved søknaden.

Vurderingsskjemaet er komitémedlemmenes arbeidsdokument. Vi vil derfor ikke gi søkerne innsyn i alle de utfylte skjemaene. De inngår som en del av en helhetlig prosess som også inkluderer en felles drøfting i komiteen frem mot en konklusjon. De kvalitative kommentarene i skjemaet og drøftingen benyttes som grunnlag for en samlet tilbakemelding til hver kandidat. Slik gjenspeiler tilbakemeldingene hovedinnholdet i skjemaene.

Endringer i 2021/2022

Vi vil basert på erfaringer når det gjelder merittering og skisserte evalueringer og innspill presentert over, foreta noen endringer i det siste år i pilotprosjektet knyttet til merittering i tillegg til noe av det som allerede er beskrevet over. Det har som det fremkommer over, kommet forslag om å inkludere universitetslektorer og fjerne intervjuet som en del av prosessen. Dette er omfattende endringer som vil bli vurdert gjennomført etter en evaluering av hele pilotprosjektet.

Presisering av kriterier

Noen av underkriteriene justeres. Endringene fremkommer i tabell 3.

Underkriteriene for neste år er nummererte og presentert i kolonnen til høyre i tabellen under. Det som er lagt til er markert med gult. Det som er tatt ut er markert med turkis. Det som er skrevet om er markert med rosa.

Alle hovedkriteriene er opprettholdt med nåværende formulering.

Tabell 3 Endring i underkriteriene

1. En merittert underviser har med vekt på studenters læring utviklet sin undervisningskompetanse kvalitativt over tid.	
Gammel formulering	Ny formulering
<ul style="list-style-type: none"> har varierte erfaringer fra undervisningsarbeid. 	1.1 har varierte erfaringer fra undervisningsarbeid med studentenes læring i fokus.
<ul style="list-style-type: none"> har arbeidet systematisk over tid med å utvikle sin undervisning. 	1.2 har arbeidet systematisk over tid med å utvikle sin undervisning og reflekterer over denne utviklingen.
<ul style="list-style-type: none"> har samarbeidet med kolleger, studenter, ledelse og andre om undervisningsutvikling og studiekvalitet. 	1.3 har samarbeidet om utvikling av undervisning og studiekvalitet med f. eks. studenter, kollegaer og ledelse.

<ul style="list-style-type: none"> kan vise til planer for fortsatt utvikling av egen undervisningskompetanse. 	1.4 kan vise til planer for fortsatt utvikling av egen undervisningskompetanse.
2. En merittert underviser har en utforskende og vitenskapelig tilnærming til undervisning og læring.	
<ul style="list-style-type: none"> på en systematisk måte har prøvd ut eller utviklet varierte læremidler eller undervisnings- og vurderingsformer som støtter studentenes læringsprosesser. 	2.1. på en systematisk måte har prøvd ut eller utviklet varierte læremidler eller undervisnings- og vurderingsformer som støtter studentenes læringsprosesser.
<ul style="list-style-type: none"> begrunner sin måte å løse undervisningsoppgavene på gjennom å anvende/vise til relevant forskning med hovedvekt på eget fagområde. 	2.2 begrunner og reflekterer over sin måte å løse undervisningsoppgavene på gjennom å anvende relevant forskning og teori om undervisning og læring i høyere utdanning og innenfor eget fagområde.
<ul style="list-style-type: none"> arbeider systematisk med tilbakemeldinger fra studenter og kolleger for å videreutvikle sin undervisning. 	2.3 arbeider systematisk med tilbakemeldinger fra studenter og kolleger og anvender dem for å videreutvikle undervisning.
<ul style="list-style-type: none"> har formidlet kompetanse og erfaringer fra eget undervisningsarbeid på ulike måter, f.eks. gjennom presentasjoner ved konferanser, rapporter, tidsskriftartikler eller i interne fora. 	2.4 har formidlet kompetanse og erfaringer fra arbeid med undervisning på ulike måter, f.eks. gjennom presentasjoner på konferanser, i rapporter, i tidsskriftartikler eller i interne fora.
3. En merittert underviser er en engasjert og dyktig pedagogisk bidragsyter i fagmiljøers og institusjonens arbeid med utdanningskvalitet.	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	3.1 har initiert, stått sentralt i eller ledet studieplanarbeid, pedagogisk eller fagdidaktisk utviklingsarbeid, studiekvalitetsarbeid eller utredningsarbeid med relevans for utdanning.

<ul style="list-style-type: none"> deler jevnlig erfaringer med kollegaer og samhandler konstruktivt med ledelse, kollegaer og studenter for å utvikle undervisningskvalitet. 	<p>3.2 deler jevnlig erfaringer med kollegaer og samhandler med ledelse, kollegaer og studenter for å utvikle faglige fellesskap om undervisnings- og studiekvalitet.</p>
<ul style="list-style-type: none"> har ambisjoner og planer om videre strategisk utviklingsarbeid for å heve undervisningskvaliteten i eget fagmiljø/på egen enhet. 	<p>3.3 har ambisjoner og planer om videre strategisk utviklingsarbeid for å heve studiekvaliteten i fagmiljøet.</p>

Dokumentert utdanningsfaglig basiskompetanse

Dokumentasjon av utdanningsfaglig basiskompetanse vil i 2021/2022 være en forutsetning for å kunne søke om status som merittert underviser. Slik kompetanse må enten dokumenteres gjennom kurs på minimum 200 timer i UH-pedagogikk eller i form av en pedagogisk mappe. Kravene til en slik mappe vil bli beskrevet på nettsiden. Merittering innebærer en kompetanse som er vesentlig høyere enn basiskompetanse. Søkere uten slik kompetanse kan derfor ikke søke om merittert status.

Nettverk/Akademi for de meritterte

Målet er at det skal etableres et nettverk eller et akademi for de ni meritterte underviserne ved USN i 2021/2022, og at dette akademiet er etablert før pilotperioden er over.

Forutsetningen for dette er at følgende avklares:

- Hvor skal akademiet plasseres i organisasjonen?
- Hva skal være akademiets mandat/funksjon?
- Hvem skal lede akademiet?
- Er det obligatorisk for meritterte å være med/bidra i akademiet?
- Hvordan kompenseres det for tid den enkelte meritterte bruker i akademiet og dets virksomhet?

Prosjektleder som nå har fått ansvar for å starte dette arbeidet, ber om snarlig avklaring på disse spørsmålene for å ha et grunnlag for å begynne arbeidet med å etablere akademiet.

I tillegg til det som er skissert over av endringer, vil vi foreta en del mindre endringer for å øke kvaliteten på meritteringsarbeidet ved USN.

Tidligere utlysning og søknadsfrist

Den tredje meritteringsrunden lyses ut allerede i slutten av august mot tidligere i begynnelsen av november. Begrunnelsen for dette er at det tar tid å utvikle en søknad. Med utlysning i november kan det bli for kort tid til å lage en solid søknad.

Søknadsfristen settes til 15.2 og ikke 1.3 som dette året. Begrunnelsen for dette er at vi må beregne mer tid til vurderingsarbeidet, og ta høyde for at det i neste runde kan være flere søkere som skal vurderes.

Ny nettside og revidert informasjon

Nettsiden endres for å gjøre informasjonen mer tilgjengelig og oversiktlig. Det legges også ut variert og oppdatert informasjon. Alle instituttledere vil få tilbud om presentasjon av ordningen på møter for personalet.

Tidsplan og retningslinjer

I 2021/2022 lages det en tidsplan som tydeliggjør hele prosessen. Planen gjøres tilgjengelig på nettsiden om merittering ved neste års utlysning. Det vil også bli gitt informasjon på nettsiden om retningslinjer for å kunne søke samt informasjon om klagerett og tilsvarsrett.

Webinarer med ulikt fokus

I tidsplanen vil vi sette inn datoer for webinarer med ulikt fokus: Informasjon om meritteringsordningen, eksempler på gode søknader og tips til søknadsskrivingen. Vi vil invitere noen av de merittede inn som ressurspersoner i webinarerne. Dette er et ledd i å etablere en delingskultur og et fellesskap omkring merittering, noe som er i samsvar med en av intensjonene med ordningen.

Arbeid i vurderingskomiteen

I oppstarten av vurderingsarbeidet vil det bli lagt mer vekt på avklaringer rundt bruk av vurderingsskjemaet med eksempler på gode måter å bruke skjemaet på. Hvis studentrepresentanten ønsker det, vil vedkommende få en grundigere gjennomgang av ordningen og arbeid med denne type vurdering i forkant av vurderingsarbeidet. Det legges inn et ekstra møte tidlig i prosessen for å diskutere og utveksle erfaringer med bruk av skjemaet slik at vi i fellesskap bidrar til utvikling av god vurderingspraksis.

Godkjenning av rapport og endringer

Denne rapporten og de skisserte endringene for merittering 2021/2022 er godkjent i møte 22.6.21 mellom personal- og organisasjonsdirektør Elisabeth Ernø Borhaug, viserektor for utdanning Ingvild Marheim Larsen, seksjonsleder Svend Andreas Horgen og prosjektgruppa bestående av Cecilie Aurvoll, Cecilie Enqvist-Jensen og Hilde Larsen Damsgaard.

USN, 16.8.21

Dosent Hilde Larsen Damsgaard

Prosjektleder – pilotprosjekt merittering USN