

INNSATS FOR KVALITET

Forslag til et meritteringsystem for undervisning ved
NTNU og UIT Norges arktiske universitet

Februar 2016



Prosjektets tidsspenn: mars 2015 – oktober 2016

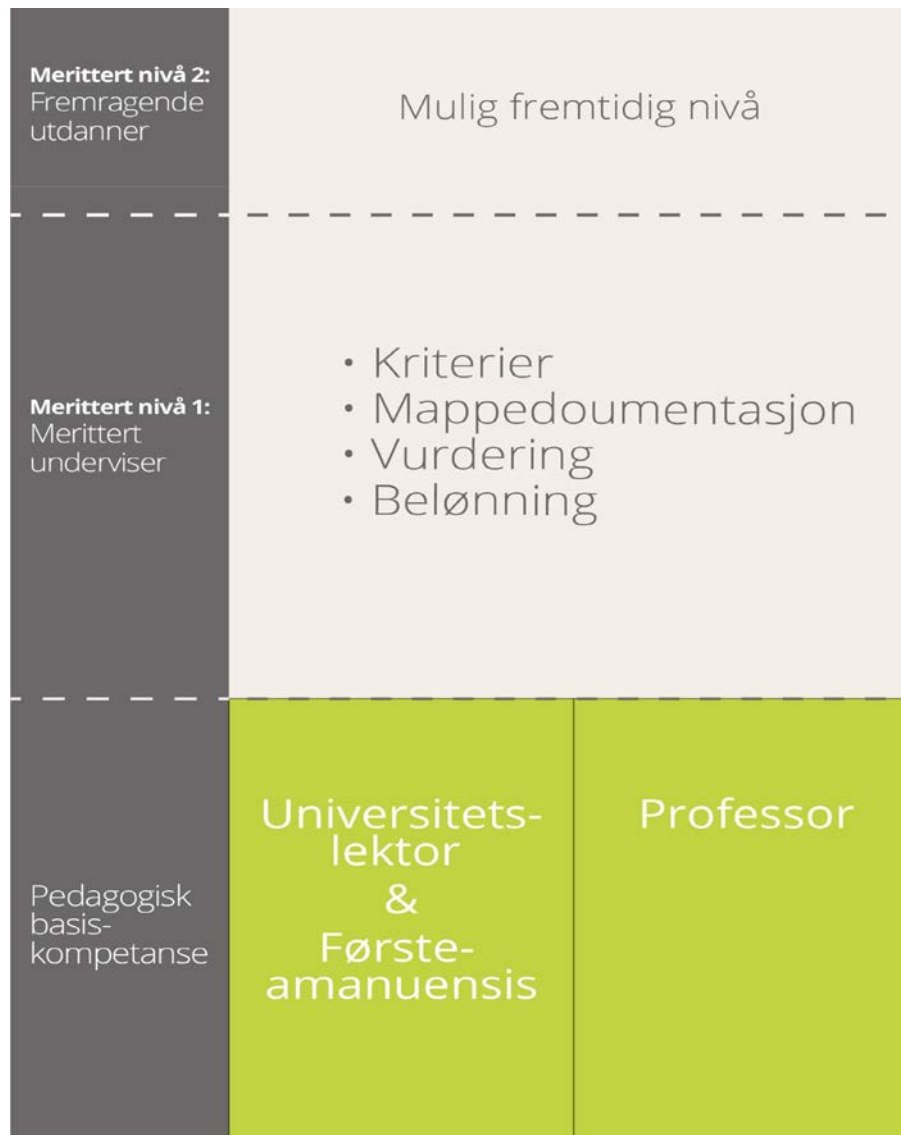
- NTNU og UiT Norges arktiske universitet oppnevnte i mars 2015 en felles arbeidsgruppe for å vurdere og komme med forslag til etablering av et meritteringssystem for undervisning ved de to institusjonene.



- Ferdig rapport februar 2016
- Høringsrunde mai/juni – 17. august 2016
- Behandling i Styret ved NTNU - oktober 2016
 - målet er å informere Styret om initiativet og be om Styrets støtte til videre arbeid med utvikling av et meritteringssystem for undervisning ved NTNU

Arbeidsgruppens mandat - todelt:

- krav til undervisningskompetanse sidestilles med krav til forskningskompetanse ved vitenskapelig tilsetning
 - skissere forslag til utfyllende reglement som grunnlag for styresaker ved universitetene
- anbefaling til et helhetlig system for merittering av undervisning
 - skal motivere organisasjonen og den enkelte ansatte til heving av undervisningskompetanse og formalisere dokumentert kompetanse
 - punkter om merittering, krav til dokumentasjon og presisere hvilke former for støtte institusjonen tilbyr



Merittert kompetanse
 Krav til søknad/oppvk



□ Merittert kompetanse ■ Krav til saknad/oppnådd

- Variere undervisningen
- Dokumentere og vurdere egen undervisning og andres evalueringer
- Gjennomføre utviklingsarbeid
- Planlegge undervisning
- Identifisere sentrale utfordringer i fagets undervisning
- Refleksjon rundt egen undervisning basert på forskning



- +
- Studieplanarbeid, fagutvikling, nasjonalt utredningsarbeid eller utdanningsledelse
- Veilederkompetanse
- Sensor eller opponert på master og ph.d.-nivå
- Deltatt på kurs og seminar om undervisning, har formidlet egne erfaringer



- Undervist min 5 år på ulike nivå
- Utvikling som underviser, prøvd ut undervisning som fremmer forståelse, kritisk tenkning kreativitet og vitenskapelig og yrkesmessig ferdigheter og holdninger
- Sentral i studieplanarbeid, aktiv i diskusjoner
- Ledet pedagogisk utviklingsarbeid
- Samarbeidet med kolleger og studenter
- Formidlet egen erfaring
- Vist refleksjon til egen undervisningsvirksomhet, forankret i og utdypet i forskning og teori, egen eller andres

Høringsprosess ved DMF

- Februar: forhåndsvarsel samt rapport til alle institutt
- 30. mai-28. juni: formell høringsrunde institutt
- 28. juni-5. august: ekstra tid for institutt

- 5. august-17. august: Arbeidsgruppe på fakultetet diskuterte rapport og innhold til fakultets hørings svar
 - Prodekan Hilde Grimstad (leder)
 - Prodekan Øyvind Ellingsen
 - Studieprogramleder Ivar Skjåk Nordrum
 - Rådgiver Lars Trovatten Grønflaten
 - Rådgiver Thea Sofie Melhuus Hojem
 - Seksjonssjef Tore Romundstad (sekretær)

Høringsuttalelse

- Ønsket svar på 10 spesifikke spørsmål, f.eks:
- Er de krav og kriterier som stilles til de ulike stillingenes undervisningskvalifikasjoner rimelige?
- Er de krav og kriterier som stilles for merittert kompetanse rimelige?
- Bør NTNU innføre krav om mappedokumentasjon ved søknad på ny stilling, opprykk til annen kompetanse og merittert kompetanse?

Utdrag fra hørings svar:

- DMF støtter innføringen av et meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet.
- Samarbeid mellom universitetene på dette området vil bidra til å styrke både fokuset, synliggjøringen og kvaliteten på undervisningskompetanse når det sidestilles med forskningskompetanse.
- Både gode beskrivelser av systemet, tydelige krav man kan strekke seg etter og gode systemer for dokumentering av kompetanse er viktig å få på plass. Videre må forventningene til roller/aktører på alle nivå og i samarbeidet mellom universitetene være tydelig.
- Det må være et godt system for tilegnelse av kompetanse for de som skal drive prosessene.

Forts. utdrag fra hørings svar

2

- Det kreves at den som vurderes må være i **minst 50% stilling**. Bør også gjelde for personer i kombinerte stillinger
- Det ser ut til at forsknings**veiledning** som er i fokus, annen veiledningskompetanse som klinisk veiledning bør også vektlegges
- «**Bredde vs spiss**». Selve undervisningserfaringen må være på et ufravikelig høyt nivå, men på andre områder bør det være mulig å tilgodese spisskompetanse.
- Det foreslås at den meritterte skal få **3 ekstra lønnstrinn**. Det bør sees på overgangsordninger da noen har fått ett eller flere lønnstrinn tidligere på grunn av gode bidrag på utdanningsområdet.

Forts. utdrag fra hørings svar

3

- **Vurdering** er siste ledd i kjeden av utdanningshendelser, og må være sentralt for kvaliteten. Da må kompetanse på området fremheves.
- **Kravene og kriteriene må være selvforklarende og tydelige** slik at man kan stake ut en god vei fremover for å samle kompetanse.
- **Instituttledere blir svært sentrale** i planleggingen av den enkeltes progresjon, de må derfor kurses likt og få samme kompetanse.
- **Instituttleder skal utarbeide** en plan for hvordan de vil bruke kompetanse. Til hjelp i dette arbeidet bør det etableres et felles **dokument/veiledning**, en tips-liste som utgangspunkt.

- Den **meritterte må kunne virke som mentor** på to nivå i eget fakultet, men spisset og sjelden kompetanse bør også være tilgjengelig ressurs på tvers av fakultet og universitet.
- Det må etableres et godt **elektronisk system for dokumentering og mappe.**
- Det må være **gode felles informasjonssider** både for de som skal gå gjennom merittering og de som skal styre prosessen.

Forts. utdrag fra hørings svar

5

- Det bør etableres **et felles elektronisk system** hvor all **dokumentasjon** legges.
- Instituttene skal få **30.000** når en person har oppnådd kriteriene. Dette støttes.

- Hvor **gammel kan kompetansen** være, og hvordan sikre at kvaliteten er på riktig nivå? Bør det etableres overgangsordninger?
- Det skal være **uttalelse fra kolleger, studenter og ledere**. Det anbefales at alle disse **standardiseres og lagres direkte** i mappe når den som fyller ut markerer «skjema ferdig utfyllt». Det kan være mulig å gjøre dette flere ganger gjennom perioden, disse evalueringene vil også være et **godt grunnlag for forbedring**.
- Det er viktig med deltakelse i **kvalitetssikringsarbeid**. Eksempelvis som emneansvarlig, eller ansvarlig for store fagfelt.