

## Innkomne høringsvar

Utvikling av et system for merittering av undervisning ved NTNU - "Innsats for kvalitet" - ePhorte-nummer 2016/12309

Invitasjon til høring ble sendt ut til fakultetene og Studenttinget den 20. mai, med høringsfrist 17. august. Dette dokumentet inneholder, i tillegg til høringsbrevet, høringssvarene fra følgende:

Studenttinget

NTNU i Gjøvik

AB - Fakultet for arkitektur og billedkunst

DMF - Det medisinske fakultet

FLT - Fakultet for lærer- og tolkeutdanning

FT - Fakultet for teknologi

HF - Det humanistiske fakultet

IME - Fakultet for informasjonsteknologi, matematikk og elektroteknikk

IVT - Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi

- har valgt å sende inn høringsvar fra tre institutt: IPM, IPT og IVM

NT - Fakultet for naturvitenskap og teknologi

SVT - Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse

- vedlagt høringsvar fra Seksjon for universitetspedagogikk

Rektor

Dato  
20.05.2016Referanse  
2016/12309

---

## Notat

---

Til: Fakultetene og Studenttinget

---

Kopi til:

---

Fra: Prorektor for utdanning

---

Signatur:

## Høring - Utvikling av et system for merittering av undervisning ved NTNU - basert på rapporten «Innsats for kvalitet»

**Høring med frist 17. august 2016. Svar sendes i ePhorte på saksnummer 2016/12309.**

I mars 2015 nedsatte prorektorene for utdanning ved UiT Norges arktiske universitet og NTNU en arbeidsgruppe som fikk et todelt mandat:

1. Gruppen skal arbeide for at krav til undervisningskompetanse sidestilles med krav til forskningskompetanse ved vitenskapelig tilsetting, herunder skissere forslag til utfyllende reglement som grunnlag for styresaker ved universitetene.
2. Gruppen skal utarbeide anbefaling til et helhetlig system for merittering av undervisning. Systemet skal motivere organisasjonen og den enkelte ansatte til heving av undervisningskompetanse og formalisere dokumentert kompetanse. Det bør inneholde punkter om merittering, krav til dokumentasjon og presisere hvilke former for støtte institusjonen tilbyr.

Arbeidsgruppen leverte i februar rapporten «Innsats for kvalitet – Forslag til et meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet».

Vi ønsker å presentere en sak for NTNUs styre i møtet 26. oktober 2016, der målet er å informere styret om initiativet og be om Styrets støtte til videre arbeid med utvikling av et meritteringssystem for undervisning ved NTNU.

Som grunnlag for videre prosess og et best mulig tilpasning av prosessen og resultatet til ulike muligheter og behov i organisasjonen, inviterer vi fakultetene og Studenttinget til å gi sine innspill til arbeidsgruppens rapport.

---

**Postadresse**  
7491 Trondheim

**Org.nr.** 974 767 880  
E-post:  
postmottak@adm.ntnu.no  
<http://www.ntnu.no/administrasjon>

**Besøksadresse**  
Hovedbygget  
Høgskoleringen 1  
7034 Trondheim

**Telefon**  
+ 47 73 59 80 11  
**Telefaks**  
+ 47 73 59 80 90

**Seniorrådgiver**  
Ole Kristen Solbjørg  
Tlf: + 47 41215202

Vi ønsker spesielt innspill på de følgende spørsmålene:

1. Er de krav og kriterier som stilles til de ulike stillingenes undervisningskvalifikasjoner rimelige?
2. Er de krav og kriterier som stilles for merittert kompetanse rimelige?
3. Bør systemet omfatte ett eller to meritterte kompetansenivå («Merittert underviser»/«Fremragende utdanner»)?
4. Bør stillingskategoriene førstelektor og dosent inkluderes i meritteringssystemet?
5. Bør NTNU innføre krav om mappedokumentasjon ved søknad på ny stilling, opprykk til annen kompetanse og merittert kompetanse?
6. I rapporten foreslås det at vurderingen av merittert kompetanse gjøres i to faser (jf. del 4.1.5 i rapporten). Er vurderingsordningen hensiktsmessig?
7. Hvordan vil institutt og fakultet følge opp og legge til rette for dem som tilkjennes merittert kompetanse?
8. Hvilke behov for oppfølging/støtte til fagmiljøene innebærer utredningens forslag?
9. Hvordan bør man strategisk balansere oppfølgingsansvaret mellom fakultet og sentrale enheter.
  - a. På kort sikt
  - b. På lang sikt
10. Hvordan bør NTNU belønne personer og fagmiljø de tilhører, når de oppnår status som merittert underviser (jf. del 4.1.4 i rapporten)?

Når det gjelder spørsmål 4 vedrørende førstelektor/dosent, gjør vi oppmerksom på at det i regi av Personalavdelingen er nedsatt en arbeidsgruppe som skal utarbeide en ny personalpolitikk. Arbeidsgruppen ledes av prorektor for forskning, Kari Melby. Denne arbeidsgruppen behandler spørsmålet om i hvilken form NTNU eventuelt skal satse på karriereløpet førstelektor/dosent. Vi stiller derfor ikke spørsmål om dette i denne høringen.

Vedlegg:

- Rapport: «Innsats for kvalitet – Forslag til et meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet»
- Vi viser også til nettsiden <https://www.ntnu.no/toppundervisning/pedagogisk-meritteringssystem>, hvor det finnes utdypende materiale fra arbeidsgruppen og lysark i PowerPoint-format som kan benyttes i internt informasjonsarbeid.

1  
2

NTNU  
Saksnummer 2016/12309

---

Vår dato 11.08.2016

Ref.nr. 26/2016

Saksbehandlar: Stein Olav Romslo

---

3

### 4 **Høyringsvar: utvikling av eit system for merittering av undervisning ved NTNU**

5

6 Studenttinget takkar for å få kommentere rapporten «Innsats for kvalitet» frå  
7 arbeidsgruppa. Me har ønska oss eit system for å belønne god undervisningskvalitet  
8 i 10 år. Derfor er det gledeleg å sjå at eit konkret forslag om dette ligg på bordet.

9

10 Me meiner rapporten frå arbeidsgruppa er god. Den dekker fleire problemstillingar,  
11 og kjem med gjennomarbeidde forslag til meritteringssystem.  
12 Det bør vere fastsett krav for kva pedagogisk basiskompetanse skal vere i dei ulike  
13 stillingane. Krava som er foreslått er gode, men bør inkludere kjennskap til forskning  
14 om undervisning og læring. All undervisningsaktivitet ved NTNU skal vere  
15 forskingsbasert, då må undervisarane også kjenne til forskning på undervisning, ikkje  
16 berre fagfeltet sitt. Ein må kunne forvente at ein professor har høgare  
17 undervisningskompetanse enn ein universitetslektor og ein førsteamanuensis, så det  
18 er naturleg med tilleggskrav til pedagogisk basiskompetanse for professorar. Me vil  
19 særleg trekke fram rettleiarkompetansen som er eitt av desse tilleggskrava, det er eit  
20 godt og viktig krav. Formidling av eigne undervisningserfaringar er også viktig for å  
21 synleggjere kva som fungerer godt og ikkje, og slik auke interessa for god  
22 undervisning.

23

24 For merittert kompetanse er krava og kriteria fornuftige. Ein set strenge krav for å  
25 oppnå slik status, noko som er bra. Kriteria som er skissert er med på å bygge opp  
26 ein utdanningsstrategisk kompetanse ved NTNU, som vidare slår fast vår stilling som  
27 anerkjent utdanningsinstitusjon.

28 Det er viktig at instituttet må ha ei forpliktande plan for å nytte den meritterte  
29 undervisaren sin kompetanse. Samtidig er det då viktig å støtte opp under  
30 gjennomføringa av slike planer, så det må vere ei form for økonomisk støtte til  
31 instituttet når ein av deira tilsette får tilkjent merittert kompetanse.

32

33 Systemet bør i første omgang ha eitt merittert kompetansenivå (merittert undervisar).  
34 Det kjem til å ta tid å bygge opp ei forståing for kva det skal vere, og for å drive  
35 nødvendig kompetanseheving av dei som kan tenke seg å søke. På sikt bør det vere  
36 eitt nivå til.

37

38 Førstelektor og dosent har strengare krav til undervisningskompetanse enn det ein vil  
39 forvente av dei som søker status som merittert undervisar. Slik me ser på merittering  
40 av undervisning skal det vere med på å heve statusen til undervisning samanlikna

41 med forskning. Det skal gjere dei vitenskapleg tilsette meir bevisst på undervisninga si,  
42 og å gjere det attraktivt å drive god undervisning i tillegg til forskning av høg kvalitet.  
43 Stillingskategoriane førstelektor og dosent er allereie lagt opp for dei som arbeider  
44 meir retta mot undervisning enn forskning. Me ser derfor ikkje ei god løysing på å  
45 inkludere desse i meritteringssystemet no. Dette må dog ikkje gå på bekostning av  
46 denne gruppa av tilsette sin status. Det er ei kjennsgjerning at dei sidestilte løpa ikkje  
47 blir oppfatta som dette til dagleg, og ein må heller kome med andre tiltak for å heve  
48 dosentløpet sin status.

49  
50 Dokumentasjon av pedagogisk kompetanse ved hjelp av ei pedagogisk mappe er  
51 bra. Det sikrar at søkaren kan dokumentere, og arbeidsgjevar kan etterprøve, slik  
52 kompetanse. Søkaren blir også oppfordra til å reflektere over eigen praksis.  
53 Studentane sine fråsegner om undervisninga bør vere med i ei slik mappe. Til dømes  
54 kan referansegrupperapportar leggest ved, og søknadsteksten kan kommentere ulike  
55 moment frå desse med korleis forslag til tiltak vart følgd opp.

56  
57 Me synest det er ein god idé å dele vurderinga i to. Slik sikrar ein at vurdering av  
58 pedagogisk kompetanse ikkje blir blanda saman med strategiske val. Sidan arbeidet  
59 til no har vore eit samarbeid mellom NTNU og UiT Noregs arktiske universitet er det  
60 fornuftig at det blir oppretta vurderingskomitear som vurderer tilsette ved den andre  
61 institusjonen. På sikt må slike komitear vere sett saman av personar frå fleire  
62 institusjonar, gjerne internasjonalt.

63  
64 Me forventar at institutt og fakultet tilbyr tid og støtte til dei som ynskjer å få sett  
65 saman ei pedagogisk mappe. Det bør vere ei form for skriverettleggning, til dømes  
66 gjennom Uniped, slik at alle tilsette kan skrive gode notat til mappa.  
67 På kort sikt bør det vere ei sentral oppfølgingsordning, slik at ein sikrar god  
68 oppfølging av alle tilsette som søker merittert status. På lengre sikt kan ein stole på  
69 at fakulteta sjølv er i stand til dette, men framleis med sentral støtte og finansiering.

70  
71 Det er bra å legge opp til ei permanent lønnsauke til dei som blir tilkjent merittert  
72 kompetanse, og 3 lønnstrinn verkar som eit greitt nivå. På sikt, når ordninga blir  
73 nasjonal, må ein sikre at dette gjeld på tvers av institusjonar. I dag bør dette gjelde  
74 på tvers av NTNU og UiT Noregs arktiske universitet.  
75 Utviklingsarbeid innan utdanning treng ikkje koste store pengar for instituttet. Det kan  
76 vere nok med ei belønning på 30 000 kroner knytt til slikt arbeid. Dersom ein har  
77 behov for meir økonomisk stønad kan desse pengane vere oppstartsmidlar, og  
78 vidare bør det vere mogleg for instituttet å søke strategiske midlar frå fakultet eller  
79 NTNU sentralt.

---

## Notat

---

Til: Prorektor for utdanning

---

Kopi til:

---

Fra: NTNU i Gjøvik v/ viserektor Jørn Wroldsen

---

Signatur: JW

## Høringsinnspill - Utvikling av et system for merittering av undervisning ved NTNU - basert på rapporten «Innsats for kvalitet»

### Innledning

Høringen er behandlet i Førstelektorutvalget ved NTNU i Gjøvik og viserektors ledergruppe.

Vi er positive til et system for merittering av undervisning ved NTNU, og synes det er bra at institusjonen ønsker å synliggjøre og styrke undervisningsoppgaven. Utredningen belyser flere forhold og utviklingstrekk innen norsk høyere utdanning, som alle drar i retning av at Universitetet bør styrke undervisningsoppgaven.

Det er positivt at gruppen har utarbeidet en mer presis forståelse av hva pedagogisk basiskompetanse innebærer, og at denne er spesifisert til den enkelte stillingskategori.

Vi er kjent med at det er nedsatt en arbeidsgruppe som jobber med «Karriereveier internt ved NTNU», og ser frem til gruppens rapport og dens innstilling til den alternative karriereveien *Førstelektor/Dosent*. Dette arbeidet bør ses i sammenheng med meritteringssystemet, slik at en får et helhetlig system for det pedagogiske kvalifiseringssystemet ved NTNU.

### Innspill til de 10 spørsmålene

Innspillene under hvert spørsmål er gitt med en antakelse av at systemet for merittering vil gi den uttellingen det er tenkt.

1. Er de krav og kriterier som stilles til de ulike stillingenes undervisningskvalifikasjoner rimelige?
  - Basiskompetansen følger oppgavene bra, men «relevant veiledningskompetanse» bør stå på alle stillingene
  - På side 29-30, foreslår vi endringer i punktene f.o.m. pkt 7:
    - Ny 7. Veiledningskompetanse bachelor (alle)
    - Ny 8. Sensurkompetanse bachelor (alle)

---

**Postadresse**  
Postboks 191  
2802 Gjøvik

**Org.nr. 974 767 880**  
postmottak@gjovik.ntnu.no

**Besøksadresse**  
Teknologivegen 22  
2815 Gjøvik

**Telefon**  
61 13 54 00  
**Telefaks**

**Rådgiver**  
lise.linnerud@ntnu.no  
Tlf: 48 28 83 78

Ny 9. Veiledningskompetanse master (førsteamanuensis)

Ny 10. Sensurkompetanse master og gjerne Ph.d (førsteamanuensis)

Resterende punkter endres til pkt. 11 – 14 (om professor)

2. Er de krav og kriterier som stilles for merittert kompetanse rimelige?
  - Vi mener at kriteriet «klar utvikling» (pkt. 2) er vanskelig å måle, og derfor bør vurderes på nytt
  - Vårt forslag (endring i kursiv):  
«Underviser har over tid jobbet med pedagogisk utviklingsarbeid og har utprøvd relevante undervisningsformer og læremidler som støtter opp under læring som fremmer forståelse, kritiske tenkning, kreativitet samt vitenskapelige og yrkesmessige ferdigheter og holdninger»
  - De resterende kriterier er bra
3. Bør systemet omfatte ett eller to meritterte kompetansenivå («Merittert underviser»/«Fremragende utdanner»)?
  - Ved bruk av denne modellen, mener vi at ett nivå er tilstrekkelig
4. Bør stillingskategoriene førstelektor og dosent inkluderes i meritteringsystemet?
  - Ja
5. Bør NTNU innføre krav om mappedokumentasjon ved søknad på ny stilling, opprykk til annen kompetanse og merittert kompetanse?
  - Ja, pedagogisk mappe er en bra måte å dokumentere denne kompetansen
6. I rapporten foreslås det at vurderingen av merittert kompetanse gjøres i to faser (jf. del 4.1.5 i rapporten). Er vurderingsordningen hensiktsmessig?
  - Fase 1: Hva om man innenfor NTNU prøver å etablere et akademi for fremragende undervisere? Og at det er disse, *sammen med eksterne eksperter*, som vurderer søkerne. Dette vil nærme seg en fagfelleevaluering av den typen man har på forskningsområdet.
  - Fase 2: Vi stiller oss undrende til at de som faglig sett tilfredsstillt kravene, ikke garanteres merittering. Vi ser at det er en utfordring knyttet til økonomi, men tenker at avslag basert på ressursmangel vil virke demotiverende for den som allerede er kvalifisert, og for framtidige søkere.
7. Hvordan vil institutt og fakultet følge opp og legge til rette for dem som tilkjennes merittert kompetanse?
  - Ikke mulig for NTNU i Gjøvik å svare på
8. Hvilke behov for oppfølging/støtte til fagmiljøene innebærer utredningens forslag?
  - Det er behov for en gruppe (sentralt/desentralt) med kompetanse på pedagogisk utviklingsarbeid og selve meritteringsordningen, for å sikre veiledning og oppfølging

9. Hvordan bør man strategisk balansere oppfølgingsansvaret mellom fakultet og sentrale enheter?
- Generelt bør det være tre parter; fakultet, kandidat og sentralt – tilpasset det enkelte fakultets behov og muligheter
  - Sentrale føringer blir viktig, i samarbeid med fakultetene
  - Kandidatene må likebehandles uavhengig av fakultetstilhørighet
10. Hvordan bør NTNU belønne personer og fagmiljø de tilhører, når de oppnår status som merittert underviser (jf. del 4.1.4 i rapporten)?

### Utfyllende kommentar til punkt 10

Utvalget har i rapporten nevnt meritteringssystemer i andre land, men det har i liten grad diskutert de forskjellige hovedtilnærmingene som er valgt i andre land. Det er litt underlig at utvalget ikke har sammenliknet et slikt meritteringssystem med hvordan forskere meritteres.

*Hva motiverer en underviser?*

Vi skulle gjerne sett noe større kreativitet enn en tittel (merittert/ fremragende underviser) og økt lønn. Dette minner mye om «gamification» der man har stor tro på at «points» (lønn) and «badges» (titler) er det som skal til for å gjøre et ellers noe traust system mer motiverende. Erfaringene fra forskning innen «serious games» viser imidlertid at slike mekanismer sjelden har den motiverende effekten man tenker og at de i mange tilfeller heller virker mot sin hensikt.

Det hadde vært nyttig med en dypere analyse av hva som motiverer undervisere til å legge ned ekstra innsats i sin undervisning og for kontinuerlig å ville videreutvikle seg som underviser. Det hadde også vært nyttig å trekke studentene med – de representerer en viktig ressurs.

Lønn og titler er ytre motivasjonsfaktorer. Det er synd at utvalget ikke har gått mer inn på hva som kan være indre motivasjonsfaktorer for undervisere, og f.eks. sammenliknet med forskere. Hva får gode forskere til å forske – foruten at de liker å forske? Publikasjonspoeng og siteringer kan på mange måter oppfattes som «points» også, men den store forskjellen i forhold til direkte lønn er at publikasjonspoeng er resultat av fagfelleevaluering på samme måte som siteringer er en anerkjennelse man får fra sine fagfeller.

Hva motiverer undervisere til å utvikle seg som undervisere – bortsett fra at de liker de å undervise og jobbe sammen med sine studenter? Skulle ikke et meritteringssystem for undervisere også involvere en anerkjennelse fra andre undervisere?

Hva om det foreslåtte belønningssystemet slår tilbake? Hva om de som søker å bli merittert blir oppfattet av andre undervisere som noen som først og fremst er ute etter å sikre seg høyere lønn? Vi savner slike diskusjoner i utvalgets forslag.

*Om belønning*

Utvalget har i liten grad vurdert alternativer til økt lønn – selv om utvalget i en annen rapport har pekt på at det blant annet i Australia og Storbritannia deles ut priser heller enn økt lønn.

Forslag til alternative og etter vår mening, mer motiverende belønninger:



- Rett til et «sabbat semester» for medlemmer av et akademi for fremragende undervisere for utprøving/ utvikling av nye undervisningsformer
- Tilgang til akademiets eget MOOC (Massive Open Online Courses) eller nettsted der man får presentere sin undervisningsfilosofi og –metoder til andre undervisere og studenter
- En pris for å kjøpe inn utstyr til bruk i undervisningen, for å gjennomføre et utviklingsprosjekt til det beste for sine studenter o.l.

### *Anbefaling*

Utvalget har gjort en stor og viktig jobb med å sette i gang arbeidet med å jobbe fram ideer til et meritteringssystem, og videre prosess bør prioriteres høyt fra institusjonen. Vi anbefaler at man tar en runde til med å se på alternativer til hvordan systemet skal se ut og hvordan underviserne skal meritteres/ belønnes for godt pedagogisk utviklingsarbeid og god undervisningspraksis. Denne runden burde involvere flere gode undervisere fra ulike campus og ulike fakulteter.

NTNU i Gjøvik ønsker lykke til med det videre arbeidet.

## Notat

---

Til: Ole Kristen Solbjørg

---

Kopi til:

---

Fra: Fakultet for arkitektur og billedkunst

---

## Utvikling av et system for merittering av undervisning ved NTNU - "Innsats for kvalitet"- Høringssvar fra Fakultet for arkitektur og billedkunst

Fakultet for arkitektur og billedkunst stiller seg helhjertet bak «ønsket om å styrke og synliggjøre undervisningsoppgaven» ved NTNU. Vi ser forslaget om et meritteringssystem for undervisning, som framlagt i «Innsats for kvalitet» som et viktig steg framover, og vil i denne høringsuttalelsen konsentrere oss om å bidra til å styrke og utvikle dette forslaget.

### Generelt

#### Til Oppsummeringen

Det synes som om viktige argument fra hoveddokumentet er underkommunisert.

Det gjeler kanskje i hovedsak der en beskriver behovet for å styrke undervisningsoppgaven. Hoveddokumentets underkapittel 2.1 «I skyggen av forskningsoppgaven» kommer her med en viktig og velformulert begrunnelse, en begrunnelse en dessverre ikke finner i oppsummeringen. I stedet nøyer en seg med å liste opp (fra Underkapittel 2.2) de «forhold som underbygger» denne hovedbegrunnelsen. Oppsummeringen svekker dermed dokumentets fokus og kraft.

I hoveddokumentet beskrives også «dreiningen mot læring og læringsutbytte» og «vektleggingen av studentenes aktive bearbeiding av læring». Det er kanskje å underkommunisere dette fokusskiftet om en som i oppsummeringen kun peker på «innføring av det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket», som om behovet sprang ut fra dette faglig-administrative tiltaket.

---

**Postadresse**

7491 Trondheim

**Org.nr. 974 767 880**

E-post:

fak-adm@ab.ntnu.no

<http://www.ntnu.no>**Besøksadresse**

Alfred Getz vei 3

**Telefon**

+47 73 55 02 75

**Telefaks**

+47 73 59 50 94

**Saksbehandler**

Gunnar Parelius

Tlf: +47 73 59 50 96

## Til kapittel 1

Underkapittel 1.3.2 kommer med den klargjøring at Tilkjent merittert kompetanse skal skje innenfor en stillingskategori.

Det kan synes rimelig om en tenker at undervisning og læring er noe som har et instrumentelt forhold til og kan skilles fra læringsinnholdet. Innenfor våre fagfelt ser vi imidlertid at sentrale deler av fagene i hovedsak ivaretas, utvikles og uttrykkes gjennom undervisnings- og læringsaktiviteter.

Dette gjelder dannelsesaspekt, estetisk artikulert innsikt, kroppsliggjort og taus kunnskap, prosesskompetanse, samhandling samt kulturelle, samfunnsmessige og etiske aspekt.

Dette er innsikt, refleksjon og kunnskap med læringsaktivitetene som kilde. Om ikke dette aspektet ivaretas, reduseres også forståelsen av, ivaretagelsen av og grunnlaget for læringsaktivitetene.

Det er ikke urimelig at tilkjent merittert kompetanse kun skal baseres på selve kompetansen og evnen til å ivareta, utvikle og formidle et slikt faginnhold. Men. Det gjenstår da å skape en vurderingsordning som sikrer at det faginnhold som først og fremst utvikles og uttrykkes gjennom undervisning (parallelt med forskning) inngår som grunnlag ved kvalifisering og opprykk til ulike stillingskategorier. Som for forskning må det selvsagt også her stilles krav til dokumentasjon, originalitet, refleksjon osv. osv.

## Til Kapittel 2

Vi er glad for det vekt som blir lagt på læring og læringsutbytte underkapittel 2.2. Vi savner at dokumentet beskriver dette som et skifte som gjelder mer enn valg av læringsform. Vi mener begrunnelsen for et styrket fokus på undervisningsoppgaven, ville vært styrket om en også gikk inn på det kunnskapssynet og kompetansesynet som for mange ligger bak vektleggingen av læring og læringsutbytte.

For vårt fakultet innebærer dette at vi ikke bare legger vekt på effektive måter å overføre instrumentell kunnskap på. Like viktig er det å utvikle studentene til balanserte og helhetlige fagfolk som vet å forvalte, ta i bruk og utvikle kunnskapen. Fagfolk som kjenner igjen, er fortrolig med og vet å forvalte sine medmenneskelige og samfunnsmessige oppgaver og ansvar.

I denne sammenheng er det viktig å ta inn over seg at når vi (til tross for overfloden av sten) en gang forlot steinalderen så var det ikke bare kunnskap som var motoren (med en kanskje noe for lokal referanse til utenriksministerens tale ved immatrikuleringen på Gløshaugen). Utviklingen skyldtes i like stor grad kulturen, etikken, dømmekraften og kunsten. Utviklingsgeneratorer som må ivaretas gjennom utdanningen i like stor grad som kunnskapen.

Vi er derfor på ingen måte skeptisk til at utdanningen skal være relevant for arbeidslivet. Om vi er skeptisk så skyldes det at en med «arbeidslivet» gjerne tenker på «arbeidslivets interesser» og at en ved å fokusere på disse, vil være i stand til å håndtere alle morgendagens utfordringer. For å unngå en slik misforståelse (og for å styrke utdanningen av kreative, konstruktive og kritiske samfunnsborgere) foretrekker vi at en sier utdanningen skal være relevant for «arbeidsliv og samfunnsliv».

## Til spørsmålene i høringsinnbydelsen

1. Krav og kriterier: undervisningskvalifikasjoner.  
Ettersom et godt læringsutbytte i våre fag avhenger av at læringsaktivitetene i seg selv bidrar til ivaretagelse og utvikling av faget, må det i våre fag være et krav at det utviklingsarbeid som finner sted i undervisningen også er et faglig og ikke bare et pedagogisk utviklingsarbeid.  
Dette må være synliggjort som et kriterium, i det minste for de fagområder der dette gjelder. Dette angår både læringsmålene nevnt under punkt 1 og hele punkt 3.
2. Krav og kriterier: merittert kompetanse.  
  
Vi er enig i at det ikke kan være noe krav om at meritterte undervisere skal utvikle høgskolepedagogikken som fagdisiplin. Høgskolepedagogikken kan imidlertid ikke gis rollen som en metadisiplin for all høgskolefag. En må respektere at det i alle fag finnes en innebygget pedagogikk tett knyttet til hvordan faget uttrykker seg og finner form i alle slags sammenhenger. Det vesentlige må være å bygge en dialog mellom deg faginterne pedagogikken og høgskolepedagogikken som fagdisiplin.  
  
God undervisning er ikke bare individbasert. Det er derfor en god ting at det blant tiltakene som følger meritterte undervisere også skal virke tilbake på og komme deres egne undervisningsmiljøer til gode. Vi savner imidlertid at det er gitt anledning å søke merittert kompetanse som gruppe/miljø. Vi mener det også bør bli utviklet kriterier og insitament som sikrer at også gode undervisningsgrupper kan søke slik merittering.
3. Ja det er rimelig etter hvert å etablere 2 nivåer for merittert undervisningskompetanse. Selv om en vitenskapelig kan skille ut flere nivåer enn dette, er det vanskelig å se at dette vil la seg gjøre på en konsistent måte i en så stor og bred organisasjon som NTNU er.
4. Fakultetet har ingen erfaring med stillingskategoriene førstelektor og dosent og føler seg derfor ikke meningsberettiget.
5. Vi støtter forslaget om mappedokumentasjon. Faglig utviklingsarbeid gjennom undervisning bør være et tema som inngår i mappens del 1
6. Fakultetet finner vurderingsordningen hensiktsmessig og støtter ordningen med vurdering i to faser. I det minste i en innledende fase vil dette styrke ordningens strategiske potensiale.
7. I tillegg til de ordninger som framlegges i forslaget som er på høring, har fakultetet satt av undervisningstid som kan anvendes til undervisningsstrategisk utvikling. Meritterte undervisere vil også måtte få en sentral rolle i vårt planlagte fagdidaktiske forum.
8. Vi vil støtte etableringen av et faglig utviklingsprogram som foreslått i underkapittel 4.1.7, men har ikke tilstrekkelig kompetanse til å si om dette nødvendigvis må være basert på aksjonslæring. I den grad dette betyr at studiets omdreiningspunkt er «deltakernes arbeid med egen og enhetens undervisning», er vi imidlertid ikke uenig.
9. Vi mener at ordningen først bør igangsettes og erfaringer opparbeides før en kan si noe særlig om dette.
10. Vi synes de avveinger som er gjort i underkapittel 4.1.7 er gode og balanserte, men at en også etter hvert må etablere belønningsordninger og plikter som kan komme til anvendelse dersom et undervisningsmiljø (og ikke en enkeltperson) får status som merittert underviser.



## Notat

---

Til: Ole Kristen Solbjørg

---

Kopi til:

---

Fra: Det medisinske fakultet

---

## Høring - Utvikling av et system for merittering av undervisning ved NTNU - "Innsats for kvalitet"

Det medisinske fakultet 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 nå skal 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.

Det medisinske fakultet har bedt om innspill fra enhetene på høringsbrevet og rapporten «innsats for kvalitet». En arbeidsgruppe på fakultetet under ledelse av prodekan Hilde Grimstad har gått gjennom punktene for å få satt sammen et mest mulig konsist og kortfattet hørings svar med fokus på de spørsmålene det ønskes spesifikk tilbakemelding på. I tillegg ønsker vi å legge til noen tilleggskommentarer.

### 1. Er de krav og kriterier som stilles til de ulike stillingenes undervisningskvalifikasjoner rimelige?

Ja, det er hovedsakelig slik vi forstår dette. Vi vil likevel hensette oppmerksomheten på området veiledning. I utgangspunktet virker det som det er forskningsveiledning som er i fokus, mens mange fagfelt i tillegg må ha svært profesjonell veiledningskompetanse på andre områder, eksempelvis klinisk veiledning. Vi ser at veiledning også kan være «annen relevant», og dette bør da også omfatte klinisk veiledning, etc.

---

**Postadresse**

Postboks 8905  
7491 Trondheim

**Org.nr. 974 767 880**

E-post:  
dmf-post@medisin.ntnu.no

<http://www.ntnu.no>

**Besøksadresse**

Medisinsk teknisk  
forskningssenter, Olav Kyrres  
gt 9

**Telefon**

+47 72 82 07 00

**Telefaks**

+47 73 59 88 65

**Saksbehandler**

Tore Romundstad

Tlf: +47 73 59 87 56

2. Er de krav og kriterier som stilles for merittert kompetanse rimelige?

Utgangspunktet der alle områder vektlegges er ved første øyekast rimelig. Vi har for tiden svært stort fokus på vurdering, og ser at dette nevnes kort på side 33, men ikke på oversikten side 37. Sistnevnte vil være mest i fokus hos brukerne, derfor bør vurdering også stå der. Vurdering er siste ledd i kjeden av utdanningshendelser, og må være sentralt for kvaliteten. Da må kompetanse på området fremheves.

Det medisinske fakultet har også diskutert «bredde vs spiss». Selve undervisningserfaringen må være på et ufrovkelig høyt nivå, men på andre områder bør det være mulig å tilgodese spisskompetanse.

Kravene og kriteriene må være selvforklarende og tydelige slik at man kan stake ut en god vei fremover for å samle kompetanse. De enkelte områder må kvalitetssikres med tydeligst mulig beskrivelser og krav til dokumentasjon. Instituttledere blir svært sentrale i planleggingen av den enkeltes progresjon, de må derfor kurses likt og få samme kompetanse. For å sikre lik behandling ved alle fakultet bør nivå 1 holde kurs.

3. Bør systemet omfatte ett eller to meritterte kompetansenivå («Merittert underviser»/«Fremragende utdanner»)?

Det medisinske fakultet støtter forslaget slik det foreligger i rapporten, men merittert nivå i første omgang og så en vurdering av et fremragende nivå i løpet av prosjektperioden.

4. Bør stillingskategoriene førstelektor og dosent inkluderes i meritteringssystemet?

Nei. Men dersom de senere i karriereløpet kommer i stillinger som omfattes av meritteringssystemet kan de ta med seg dokumentert kompetanse.

5. Bør NTNU innføre krav om mappedokumentasjon ved søknad på ny stilling, opprykk til annen kompetanse og merittert kompetanse?

Ja. Det bør etableres et felles elektronisk system hvor all dokumentasjon legges. Dette må være tilgjengelig på alle målføre, inkludert engelsk.

6. I rapporten foreslås det at vurderingen av merittert kompetanse gjøres i to faser (jf. del 4.1.5i rapporten). Er vurderingsordningen hensiktsmessig?

Ja. Dette er også spesielt viktig i startfasen for å få etablert kompetanse i vurderingene og lik praksis på tvers av fakultet og våre to universitet.

7. Hvordan vil institutt og fakultet følge opp og legge til rette for dem som tilkjennes merittert 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. Når meritteringskompetansen er oppnådd må det medføre endringer til den merittertes arbeidsoppgaver.

Fakultetet vil også få vedkommendes kompetanse knyttet til det pedagogiske utdanningscenteret på fakultetet, PLUS.

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. Slik erfaring med deling av spisskompetanse har Det medisinske fakultet også i dag. Som nevnt tidligere bør spisskompetanse ha verdi som del av kriteriene.

Vi må etablere et godt informasjonssystem / nettverk for å synliggjøre oversikt over de som blir merittert.

8. Hvilke behov for oppfølging/støtte til fagmiljøene innebærer utredningens forslag?

Instituttleder blir veldig sentral, må ha kompetanse – og få tilbud om dette. De må «sertifiseres», det må være likt for alle, følgelig bør nivå 1 sikre opplæringen.

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.

Det må være felles kontaktpersoner på nivå 1 som koordinerer internt på NTNU og mellom universitetene, og disse kan nivå 3 henvende seg til direkte. Vi må unngå ulike kulturer på fakultetene.

Personer må stimuleres til å starte prosessen og samle godkjenning av kriterier. Instituttledere må planlegge slik at den enkelte får mulighet til å planlegge nødvendig breddeerfaring.

Det må være ekstra oppfølging av de som er «på programmet», instituttleder bør kunne knytte en mentor til personen. Dette blir enklere når flere er merittert, i starten må det være tett kontakt med nivå 1 også.

Fra nivå 2 ser vi for oss å være bindeledd, videreformidler mellom nivå 1 og 3 der det er naturlig, men også ta initiativ til orienteringsmøter, sette saken på ledermøter og bruke lokalt læringsstøttesenter aktivt for å stimulere.

9. Hvordan bør man strategisk balansere oppfølgingsansvaret mellom fakultet og sentrale enheter.

a. På kort sikt

Det må legges mye ansvar på nivå 1 i begynnelsen for å få systemet opp å gå, og for å bygge kompetansen likt på nivå 3. Nivå 2 må være formidler i denne fasen og bidra til å stimulere oppbyggingen av systemet. Slik blir også nivå 2 bærer av den kulturen som etableres.

b. På lang sikt

Hvis omfanget blir stort på fakultetene kan også flere oppgaver vurderes lagt til fakultetsnivået. Instituttene og fakultetene kan vurdere å sette av egne stimuleringsmidler. Høringsdokumentet foreslår at instituttene skal få en sum for hver meritterte. Disse kan brukes til aktiviteter som stimulerer videre merittering i tillegg tilrettelegging for at den meritterte kan få andre arbeidsoppgaver.



10. Hvordan bør NTNU belønne personer og fagmiljø de tilhører, når de oppnår status som merittert underviser (jf. del 4.1.4 i rapporten)?

Som nevnt foreslås det at instituttene skal få 30.000 når en person har oppnådd kriteriene. Dette støttes.

Videre foreslås det at den merittede skal få 3 ekstra lønnstrinn. Dette støttes også, men vi anbefaler at det også ses på overgangsordninger da noen har fått ett eller flere lønnstrinn tidligere på grunn av gode bidrag på utdanningsområdet. Hvordan skal man håndtere dette? Noen kan også være nært eller allerede nådd alle kriterier. Skal de som er i meritteringsprosess fortsatt kunne få endring ved lokale lønnsoppgjør?

Andre innspill fra Det medisinske fakultet:

Det kreves at den som vurderes må være i minst 50% stilling. Ved DMF er det svært mange verdifulle medarbeidere som har stillingsbrøk under 50%. Flere av disse har stillinger både på St.Olavs Hospital, universitetssykehuset, og på universitetet. Disse gjør en viktig innsats for oss gjennom lange karriereløp, det må derfor være mulighet for at disse også kan vurderes til merittering. Hvis en person i lavere stillingsandel har engasjement for undervisning og betydelige undervisningsforpliktelser, vil det være en stor fordel å kunne stimulere også denne gruppa til kompetanseutvikling. Vi anbefaler derfor at det gis rom for at dette kan gjelde for lavere stillingsandeler også.

Hvor gammel kan kompetansen være, og hvordan sikre at kvaliteten er på riktig nivå? Bør det etableres overgangsordninger? Om det er vanskelig å gi full uttelling eller å dokumentere kompetanse, kan det vurderes at nestorer kan inngå i et «æresmedlemskap» i faglig fora?

Studentevalueringer er viktige for merittering. Skal underviser selv be om dette fra studentene, og hvilke kriterier skal det da legges vekt på? Bør det etableres et standard skjema for dette som underviser kan be studenter fylle ut – og som da lagres direkte i mappe i elektronisk system? Kan dette bli del av kvalitetssystemet? Allerede etablerte systemer bør brukes i størst mulig grad, og kvalitetssikringssystemet kan vurderes utbygd med at studentene evaluerer undervisningselementene slik at evalueringene kan gå rett i mappene til underviserne.

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.

Vi er også opptatt av at aktiviteter man er med på skal dokumenteres, men det må være stor forskjell på om man har deltatt eller bidratt. Har man deltatt på en konferanse er det vanskelig å dokumentere kompetanse uten at det er en form for rapport i etterkant. Har man derimot bidratt med innlegg, etc, kan det dokumenteres bedre, og vil ha større verdi.

Det er viktig med deltakelse i kvalitetssikringsarbeid. Eksempelvis som emneansvarlig, eller ansvarlig for store fagfelt. En god måte å dokumentere dette på, som også tar hensyn til kvaliteten av arbeidet må på plass. Dette vil gjelde de aller fleste områder som skal dokumenteres.

## Notat

---

Til: Ole Kristen Solbjørg

---

Kopi til:

---

Fra: Fakultet for lærer- og tolkeutdanning

---

### Høring - Utvikling av et system for merittering av undervisning ved NTNU - "Innsats for kvalitet"

Fakultet for lærer- og tolkeutdanning (FLT) viser til mottatt høring av forslag til meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT, og vi takker for anledningen til å komme med innspill. Vi vil videre takke den nedsatte arbeidsgruppen for deres arbeid.

FLT ser svært positivt på initiativet og intensjonen om å bidra til høyere utdanningskvalitet ved å skape et insentivsystem, og vi støtter prinsipielt at det legges til rette for et system som meritterer og belønner undervisningskvalitet. Vi presiserer at det videre arbeidet må sees i sammenheng med arbeidet som gjøres i den nedsatte arbeidsgruppen som skal vurdere bruk av stillingskategorier i NTNU (ledet av prorektor Kari Melby).

#### Førstelektor- og dosentstillingene

FLT's hovedinnvending mot forslaget til meritteringssystem gjelder forslaget manglende muligheter til merittering for førstelektorer og dosenter. FLT ser det som helt nødvendig og naturlig at også disse stillingskategoriene omfattes av et meritteringssystem for utdanningskvalitet og at disse gis fullgode muligheter til en karriereutvikling som vektlegger undervisningskvalitet. Stillingene er underlagt samme forskrift, og de benyttes ved NTNU i dag og vil benyttes fremover. Det vil ha uheldige faglige og personalpolitiske sider å utelate disse fra meritteringssystemet.

FLT stiller seg noe undrende til at arbeidsgruppen har foretatt en slik drøfting av hensiktsmessigheten i bruken av de nevnte stillingene (forslagnotatet s.40ff). Mandatet er gjengitt og fortolket i forslagnotatet s. 12-13, og vi stiller spørsmål ved om en slik drøfting av de to stillingskategoriene var tanken da mandatet ble gitt og om den hører hjemme innenfor en drøfting av mulig meritteringssystem for undervisning. Dette er en problemstilling som vil belyses i den ovennevnte arbeidsgruppen som skal vurdere bruken av stillingskategorier i NTNU. Videre må en slik diskusjon sees i sammenheng med nasjonale føringer for bruk av de ulike stillingene og det krever en grundigere og bredere drøfting enn den som er gjengitt i det aktuelle forslagnotatet.

---

<b>Postadresse</b>	<b>Org.nr. 974 767 880</b>	<b>Besøksadresse</b>	<b>Telefon</b>	<b>Saksbehandler</b>
7491 TRONDHEIM	E-post: postmottak@flt.ntnu.no	Rotvoll allé 1	+47 73 55 98 50	Øystein Wormdal
	http://www.ntnu.no		<b>Telefaks</b> +47	Tlf: +47

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandleren ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

### Vurdering og dokumentasjon

Arbeidsgruppen foreslår at vurdering av kompetanse som merittert underviser skal skje i to faser, hvorav det i første fase skal foretas en vurdering av søkerens pedagogiske kompetanse, mens det i fase 2 skal avgjøres hvem og hvor mange som skal «tildeles kompetanse» (rapporten s. 35). For FLT er det uklart hva som ligger i at det i fase 2 skal avklares både hvem og hvor mange som skal tilkjennes kompetanse. Vi forstår det slik at vurdering av kvalifikasjoner og kompetanse er foretatt i fase 1, og det fremstår da som uklart hva som står igjen å vurdere i fase 2. På hvilken måte og på hvilke premisser skal det sentrale utdanningsutvalget kunne komme til annen konklusjon enn komiteen som har foretatt vurderingen i fase 1? Vi poengterer at det vil være uheldig om økonomiske hensyn alene skal avgjøre hvem som skal tilkjennes kompetanse som merittert underviser. Et avslag på søknad om kompetanseopptrykk basert utelukkende på økonomi vil både fremstå som usaklig og vil lett kunne virke demotiverende. En vurdering av om økonomien tillater å tilkjenne søkere kompetanse med dertil hørende lønnsopptrykk, bør foretas før eventuell utlysning og kunngjøring av søknadsfrist, slik at aktuell enhet heller lar være å lyse ut dersom økonomien ikke tillater det eller lyser ut og samtidig gjør kjent de økonomiske rammer og hva som vil vektlegges ved utvelgelsen.

FLT vil til slutt oppfordre til å vurdere de administrative konsekvensene av å innføre et system som foreslått. Generelt bør et slikt system gjøres enklest mulig for å ivareta hensyn til effektivitet.

---

## Notat

---

Til: Prorektor for utdanning

---

Kopi til:

---

Fra: Fakultet for teknologi

---

Signatur:

### Høringssvar fra Fakultet for teknologi – Utvikling av et system for merittering av undervisning ved NTNU basert på rapporten «Innsats for kvalitet»

Fakultet for teknologi er svært positiv til intensjonen bak meritteringssystemet, og støtter helhjertet opp om alle tiltak som kan bidra til å øke anseelsen og ressursbruken på utdanning. Vi er videre positive til arbeidsgruppens anbefaling om at undervisningskompetanse skal økes hos ansatte, og at dette skal vektlegges i betydelig grad ved tilsetting av personell i vitenskapelige stillinger ved NTNU.

Gjennom ulike undervisningsaktiviteter tilegner studenten seg kompetanse. Vi støtter derfor arbeidsgruppen bak rapporten «INNSATS FOR KVALITET» i dens forslag om å utvikle klare kriterier for pedagogisk basiskompetanse for stillinger som førsteamanuensis og professor. Vi mener imidlertid at **alle** stillingskategorier innen undervisning bør inkluderes i dette meritteringssystemet, dvs. førsteamanuensis, professor, universitetslektor, førstelektor og dosent.

Ved fusjonen har NTNU nå mange universitetslektorer og førstelektorer. Det er også et ønske om å utvide gruppen av førstelektorer, og vi mener derfor det er et viktig signal at også denne gruppen inkluderes i meritteringsordningen. Dette bidrar også til at studenten får undervisning av høy kvalitet uavhengig av hvilken stillingskategori underviseren tilhører.

Vi mener det er viktig at denne ordningen ikke blir avhengig av det enkelte institutts økonomi, og universitetet sentralt må derfor tilføre fagmiljøene de nødvendige ressurser.

Vi støtter arbeidsgruppens forslag om at en spesielt grundig og bred pedagogisk kompetanse, med enkelte helt spesifikke krav, kan legges til grunn for opprykk til

---

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
NTNU		"Brygghuset", E.C. Dahls gt. 2	73 55 94 50	
NTNU, Fakultet for teknologi	postmottak@ft.ntnu.no			
7491 Trondheim	<a href="https://www.ntnu.no/ft">https://www.ntnu.no/ft</a>			

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

førstelektor og dosent, og at «mappeevaluering», etter en mal som arbeidsgruppen foreslår, kan benyttes ved bedømming av ansattes pedagogiske kompetanse.

Vi vil oppfordre til at NTNU legger til rette for og stiller krav om at ansatte i undervisningsstillinger oppdateres innen pedagogikk med vekt på nye og varierte undervisningsmetoder. Det er også viktig at samarbeid, bruk av laboratorier og god utnytting av undervisningsarealer vektlegges.

Vi stiller oss derfor i hovedtrekk bak rapporten «Innsats for kvalitet» og har følgende kommentarer:

- På sikt bør systemet omfatte tre meritterte kompetansenivå (pedagogisk basiskompetanse, merittert og fremragende underviser)
- De foreslåtte kriteriene for å bli pedagogisk basiskompetanse og merittert underviser er OK, men det må jobbes videre med klargjøring av hvordan enkelte av punktene skal dokumenteres
- Vi ønsker at alle kriteriene blir målbare, noen kriterier framstår som noe diffuse
- Belønningen til den ansatte bør være lønnsoppyrkk og muligheter for utdanningstermin (ett semesters frikjøp)
- Den meritterte underviseren må bistå fagmiljøet i å styrke undervisningskvaliteten
- Forslaget om at den enkelte søker og vurderes av en komite på UiT støttes
- Antallet som skal tildeles en slik merittering bestemmes av et passelig organ på sentralt nivå (for eksempel utdanningsutvalget)
- Stillingskategoriene **universitetslektor, førstelektor og dosent må inkluderes i ordningen**

## 1. Er de krav og kriterier som stilles til de ulike stillingenes undervisningskvalifikasjoner rimelige?

Basiskompetansen som beskrives er rimelig. For basiskompetanse til professor (pkt. 8 side 30) står det at man i særlige tilfeller kan godkjenne veiledningskompetanse gjennom bred erfaring fra bachelornivå. Dette mener vi er bra. For enkelte master og phd-program kan organisatorisk tilhørighet og eierskap til studieprogrammene ha vært et hinder for at ansatte kan ha hovedveilederskap. Dette gjelder spesielt personale fra de tidligere høgskolene.

Vi mener at elementer som relevant yrkeserfaring, kontakt med arbeidslivet, nettverksbygging, utviklingsarbeid, innovasjonsvirksomhet osv. også må telle, i tillegg til den formelle kompetansen. Profesjonsutdanningene er avhengige av denne gruppen med dyktige og erfarne fagfolk.

## 2. Er de krav og kriterier som stilles for merittert kompetanse rimelige?

Fakultetet mener at dette er gode krav som må kunne stilles. Men det må være rom for skjønn slik at andre typer erfaring knyttet til arbeidslivet og lignende kan fanges opp. Det er viktig at systemet ikke gjøres for rigid, men at det praktiseres slik at målet om økt utdanningskvalitet nås. Høgskolene kommer inn med lærere som er vant til å samspille med det arbeidslivet som studentene møter både gjennom studentpraksis, gjesteforelesere, ekskursjoner, eksempler i undervisningen og gjennom studentoppgaver. Arbeidslivet er også med å gir innflytelse til utvikling av studiene. Dette bør vektlegges i merittering.

Sensorarbeid bør inngå i basiskompetanse/mappen.

### **3. Bør systemet omfatte ett eller to meritterte kompetansenivå («Merittert underviser» /«Fremragende utdanner»)?**

Det er OK at det gjøres i to trinn.

### **4. Bør stillingskategoriene førstelektor og dosent inkluderes i meritteringssystemet?**

Ja, vi mener disse stillingskategoriene må inkluderes i meritteringssystemet. I tillegg mener vi at universitetslektor også må inkluderes.

### **5. Bør NTNU innføre krav om mappedokumentasjon ved søknad på ny stilling, opprykk til annen kompetanse og merittert kompetanse?**

Ja, vi er positive til mappedokumentasjon. Dette må gi mulighet til å beskrive kompetanse og erfaring som ellers er vanskelig å dokumentere. Ved opprykk og merittert kompetanse kan mappedokumentasjon innføres.

### **6. I rapporten foreslås det at vurderingen av merittert kompetanse gjøres i to faser (jf. del 4.1.5 i rapporten). Er vurderingsordningen hensiktsmessig?**

Det kan være greit å slippe å skrive en hel søknad før man vet om man har basis på plass. Det er praksis som vil avgjøre hvordan dette vil slå ut, og hvor trangt blir nåløyet når en ekstern komite skal avgjøre.

### **7. Hvordan vil institutt og fakultet følge opp og legge til rette for dem som tilkjennes merittert kompetanse?**

Meriterte undervisere bør få frigjort tid til forbedring av undervisning. Det er en utfordring at utdanning blir en salderingspost i en presset ressursituasjon. Det er avgjørende at en «merittert underviser» gis mulighet til å anvende, utvide og videreformidle sin kompetanse.

### **8. Hvilke behov for oppfølging/støtte til fagmiljøene innebærer utredningens forslag?**

Faggruppene ønsker tilgang til rådgiver og veileder for å kunne jobbe aktivt mot merittering av sin undervisning. Økonomisk og holdningsskapende oppfølging fra NTNU sentralt trengs for å kunne prioritere utdanning høyere, i tillegg til faglig oppfølging fra kompetente og inspirerende pedagoger.

### **9. Hvordan bør man strategisk balansere oppfølgingsansvaret mellom fakultet og sentrale enheter.**

Nærmeste leder blir viktig i denne prosessen, det er her beslutninger og prioriteringer treffes og det er her et slikt arbeid må være forankret. Det er også viktig at det sentrale nivå gir ressurser og jobber for en helhetstenkning rundt dette systemet.

### **10. Hvordan bør NTNU belønne personer og fagmiljø de tilhører, når de oppnår status som merittert underviser (jf. del 4.1.4 i rapporten)?**

Institutter bør ha midler til å kunne gi tilslag på søknader om undervisningstermin for å videreutvikle sin undervisning. Heder og ære, og ikke minst mulighet til å anvende, utvide og videreformidle sin kompetanse anser vi som sentralt. Videre må dette blir synlig gjennom inntektsfordelingsmodellen på linje med andre kriterier.

Fakultet for teknologi

Terje R. Meisler  
dekan

Elin C. Balstad  
rådgiver

## Notat

---

Til: Ole Kristen Solbjørg

---

Kopi til:

---

Fra: Det humanistiske fakultet

---

### Høring – Utvikling av et system for merittering av undervisning ved NTNU – «Innsats for kvalitet»

HF viser til notat fra prorektor for utdanning, hvor fakultetene blir invitert til å komme med en høringsuttalelse i forbindelse med utvikling av et system for merittering av undervisning ved NTNU, basert på rapporten «Innsats for kvalitet – Forslag til et meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet».

Rapporten har vært på høring hos instituttene ved HF samt drøftet i instituttleder møtet.

HF ønsker et meritteringssystem for undervisning velkomment ved NTNU, og støtter tiltak som gir undervisere merittering på grunnlag av kvaliteten på undervisningen (som en parallell til merittering av forskningen), i tillegg til at pedagogiske kvalifikasjoner vil gi økt betydning ved ansettelse.

Vi presenterer nedenfor svar på spørsmål og kommentarer til det vi oppfatter som de viktigste forslagene i rapporten «Innsats for kvalitet [...]».

#### Det foreslåtte meritteringssystemets kompetansenivåer

##### *Basiskompetanse*

HF synes det er rimelig at det stilles strengere krav til basiskompetanse for professor enn for universitetslektor og førsteamanuensis. Det er også rimelig at kravene til professor omhandler pedagogiske aktiviteter som for eksempel utredningsarbeid eller utdanningsledelse. Kravet i punkt 10 («Har deltatt på kurs og seminar med relevans for undervisningsoppgaven. Har formidlet egne undervisningserfaringer (muntlig og skriftlig)») kan etter vårt syn oppfylles av universitetslektorer eller førsteamanuenser, og bør derfor grupperes i første bolk. Innholdet i basiskompetansen slik den beskrives i utvalgets rapport, er fremdeles relativt vag, slik at en beskrivelse av komponentene må videreutvikles og konkretiseres mer eller mindre fagspesifikt. Som utvalget påpeker, blir det svært viktig å sikre at sakkyndige komiteer er kjent med kompetansekravene og følger dem opp, og at administrasjonen kan bidra til å ivareta dette.

---

<b>Postadresse</b>	<b>Org.nr. 974 767 880</b>	<b>Besøksadresse</b>	<b>Telefon</b>	<b>Saksbehandler</b>
7491 Trondheim	E-post: postmottak@hf.ntnu.no	Bygg 2, nivå 5, Dragvoll	+47 73 59 65 95	Anne Marit Skancke
	http://www.ntnu.no		<b>Telefaks</b> +47 73 59 10 30	Tlf: +47 73 59 74 35

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandleren ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.



### *Merittert kompetanse*

HF synes formuleringene i forslaget er fornuftige: En merittert underviser må ha solid undervisningserfaring, og bredde i erfaringen. Han/hun må ha et reflektert forhold til undervisningen, og ha vist dette gjennom aktivt engasjement i utdanningsrelatert arbeid. Vi mener også at de krav og kriterier som stilles til merittert kompetanse er rimelige, men det forutsetter at den enheten ved NTNU som skal bidra til at vitenskapelig ansatte kan utvikle denne kompetansen (ved NTNU: Seksjon for universitetspedagogikk), kontinuerlig videreutvikler og utvider sitt tilbud i takt med utvikling og forskning innen universitetspedagogikk og utdanningsledelse. Det krever altså at seksjonens tilbud er dimensjonert slik at alle som trenger å tilegne seg kompetanse, har mulighet for å gjøre det innenfor et rimelig tidsrom. Det vil etter vårt syn være et særlig lederansvar på instituttnivå å legge til rette for at ens egne ansatte kan benytte seg av seksjonens tilbud.

Dersom det skal være et krav at man ha undervist på høyere grads nivå for å bli merittert, vil en del universitetslektorer ved HF være diskvalifisert fra å oppnå merittert kompetanse. Vi ber derfor om at kravet reformuleres noe: «1. Har undervist i høyere utdanning minimum fem år og fortrinnsvis fra både lavere og høyere grads studier, men variert undervisningserfaring kan veie opp for at man ikke har erfaring fra undervisning på høyere grad.»

### *Fremragende utdanner*

HF anbefaler at nivået «fremragende utdanner» vurderes innført etter endt utprøvsperiode (for eksempel etter tre år).

### Førstelektor- og dosentstillinger

HF's syn er at et system for merittering i utgangspunktet skal gjelde for alle fast ansatte som innehar en stilling hvor undervisningsdelen utgjør minimum 50 %, det vil si potensielt også førstelektor- og dosentstillinger. Disse deltar på linje med andre ansatte i utviklingen av utdanningskultur i eget fagmiljø og institutt, og bør slik også kunne få anledning til å være del av meritteringssystem for utdanning.

### Den individuelle meritteringen sett i forhold til det faglige fellesskapet

Det foreslåtte meritteringssystemet er i all hovedsak individbasert. HF vil fremheve at det et samlet fagmiljø som sammen med studieprogramleder og studieprogramråd utvikler og drifter studieporteføljen, og på flere emner er det team av faglærere som sammen og samlet driver undervisningen. HF har gjennom flere år vektlagt det kollektive i å drive med utdanning, og har hatt en klar politikk på avprivatisering av emner og studietilbud. HF setter pris på at utviklingsaspektet og utdanningsledelse er ivaretatt i kriteriene i rapporten. Rapporten peker dessuten på at en moderne pedagogikk innebærer et fokusskifte fra undervisning til læring, noe som også betyr at undervisere må være en del av et fellesskap.

### Dokumentasjon av pedagogisk kompetanse

HF anser mappedokumentasjon som en nyttig og hensiktsmessig form for dokumentasjon av pedagogisk kompetanse. Dersom det skal gjennomføres i praksis forutsetter det imidlertid at alle ansatte får mulighet for å tilegne seg nødvendig kunnskap om hvordan man former en pedagogisk

mappe. Det er dessuten viktig at dokumentasjon av pedagogisk kompetanse tar hensyn til utdanningsoppgaver som er utviklet i samarbeid med andre.

### Støtteapparat: Informasjon og veiledning/rådgivning

Hvordan er informasjonsbehovet tenkt ivarettatt i pilot-/utviklingsfasen og deretter i ordinær «drift»? Det er en styrke ved rapporten at den foreslår at enhetene skal ha et aktivt eierskap til prosessene med å merittere undervisere. Det er enhetene som skal utvikle sine ansattes kompetanse innenfor undervisning, og som skal sørge for at kompetansen opprettholdes, videreutvikles blant nåværende og fremtidige ansatte. Ordningen vil kreve ekstra ressurser.

På kort sikt vurderer HF at det er mest hensiktsmessig at NTNU sentralt tar hovedansvaret for oppfølgingen av meritteringssystemet både med hensyn til policy-utforming og gjennom utvikling av støttesystemet. Når det sentrale støttesystemet er på plass, vil mer av ansvaret kunne føres over til fakultets- og instituttnivå, med forbehold om at det finnes tilstrekkelig med ressurser og kompetanse til dette. Det vil være et lederansvar å sørge for at det informeres godt nok om ordningen på instituttene. Det sentrale utdanningsutvalget bør ha en sentral politisk rolle i å følge opp ordningen, bidra til erfaringsutveksling samt ha et overordnet ansvar for spredning av informasjon på eget fakultet. Ordningen bør fungere i en avgrenset periode (for eksempel tre år) før man evaluerer og tar stilling til den videre den videre organiseringen.

Med hilsen

Anne Kristine Børresen

dekan

## Notat

---

Til: Ole Kristen Solbjørg

---

Kopi til:

---

Fra: Fakultet for informasjonsteknologi, matematikk og elektroteknikk

---

### Utvikling av et system for merittering av undervisning ved NTNU - basert på rapporten "Innsats for kvalitet". Høringssvar fra IME-fakultetet

Vi viser til oversendelsesnotat med høringsspørsmål, samt rapporten «Innsats for kvalitet».

#### *Innledende kommentarer*

Rapporten og oversendelsesnotatet med konkrete spørsmål er oversendt fakultetets seks institutter. På grunn av ferieavvikling har det ikke blitt tid til å behandle saken hverken i fakultetets studieutvalg eller ledergruppe. Men tre av instituttene har kommet med uttalelser som vi vedlegger fakultetets svar.

IME-fakultetet er positiv til at NTNU ønsker å vektlegge undervisningskompetanse i større grad enn det som gjøres i dag, både ved å øke og konkretisere kravene ved ansettelse og opprykk, samt å synliggjøre, belønne og gi prestisje til undervisere som utmerker seg positivt gjennom innføring av konseptet merittert underviser.

Analogi med forskning brukes ofte når man diskuterer prestisje og synliggjøring av undervisningskompetanse. De metriske vurderingskriteriene brukt i forskning er ikke perfekte, men det er ganske stor enighet om at de fungerer noenlunde etter hensikten. Innenfor undervisning er denne problematikken enda mer utfordrende, hva kjennetegner en god underviser og hvordan kan dette måles? Rapporten gjør et forsøk på å gi konkrete kriterier som kan brukes til dette formålet.

I den tidlige fasen av en akademisk karriere legges hovedvekten på forskning, med få muligheter for å utvikle undervisningskompetanse. Arbeidsmarkedet er globalt og denne asymmetrien mellom opparbeidelse av forsknings- og undervisningskompetanse gjelder de aller fleste land. Dette gjør det utfordrende å vektlegge forskning og undervisning likt ved nyansettelser. Vi vil derfor advare mot å stille store krav til opparbeidet undervisningskompetanse for eksempel gjennom bruk av pedagogisk mappe for denne kategorien av tilsatte.

Den viktigste ambisjonen med å innføre strengere krav til pedagogisk basiskompetanse bør være at vi på denne måten får bedre undervisning og forbedrer studentenes læring. Det er ikke åpenbart at de

---

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	E-post: postmottak@ime.ntnu.no http://www.ntnu.no	Elektrobygget E2	+47 73 59 42 02	Vegard Rønning
			<b>Telefaks</b> +47 73 59 36 28	Tlf: +47 73 59 42 05

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandleren ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

kriterier og krav som legges til grunn nødvendigvis imøtekommer denne ambisjonen. En måte å kompensere for denne svakheten i opplegget kan være å involvere studenter i større grad enn det som skisseres i rapporten.

### *Svar på spørsmål i oversendelsesdokumentet*

#### **1. Er de krav og kriterier som stilles til de ulike stillingenes undervisningskvalifikasjoner rimelige?**

Kravene virker rimelige, men hovedproblemet er at noen av dem framstår som vage og lite konkrete. Det er heller ikke enkelt å dokumentere for en søker at disse kravene faktisk er oppfylt. Vi etterlyser gode beskrivelser av metodikk og roller når det gjelder implementering av ordningen. Spesielt bør UNIPEDs rolle avklares og arbeidsfordelingen mellom UNIPED og fakultetene.

#### **2. Er de krav og kriterier som stilles for merittert kompetanse rimelige?**

Krav og kriterier til merittert kompetanse er i hovedsak gode.

For å skape troverdighet rundt de kriterier og krav som legges til grunn for å vurdere undervisere, er det viktig at de samsvarer godt med hva slags omdømme den enkelte underviser har i sitt fagmiljø og blant studentene. Kriteriene, for eksempel til en merittert underviser, er listet i punkt 4.2, og er i hovedsak en serie med oppgaver som må være utført, uten at dette nødvendigvis sier mye om underviserens evner og dyktighet til å være en katalysator for og stimulere til læring. I den grad man skal fronte meritterte undervisere som forbilder og rollemodeller er det faktisk ganske viktig at disse også framstår som eksellente undervisere. Kriteriene bærer preg av at de enten er vanskelige å dokumentere eller måle, eller at de ikke sier noe konkret om underviserens dyktighet til å fasilitere læring.

Krav til merittering bør i sterkere grad ta hensyn til at undervisningen skal være forskningsbasert. Dette aspektet ser ut til å være nærmest fraværende i rapporten. Det er uheldig å separere et høyt faglig nivå fra rent undervisningstekniske aspekter. Det er jo nettopp dette samvirket mellom forskning og undervisning (forskningsbasert undervisning og undervisningsbasert forskning) som særtegnert de gode universitetene.

#### **3. Bør systemet omfatte ett eller to meritterte kompetansenivå («Merittert underviser»/«Fremragende utdanner»)?**

Det kan være fornuftig å starte med kun ett nivå slik at man skaffer seg erfaring med hvordan dette fungerer i praksis først. Ordningen bør så evalueres etter noen år, og det bør da diskuteres om det kan være fornuftig å introdusere et nytt meritteringsnivå.

#### **4. Bør stillingskategoriene førstelektor og dosent inkluderes i meritteringssystemet?**

Man bør avvente innføring av meritteringssystem for førstelektor og dosent inntil man har gjort seg opp en mening om i hvilken grad NTNU skal benytte slike stillinger i framtida og på hvilken måte. Dette forventes å bli klargjort av arbeidsgruppen ledet av prorektor for forskning.

#### **5. Bør NTNU innføre krav om mappedokumentasjon ved søknad på ny stilling, opprykk til annen kompetanse og merittert kompetanse?**

Mappedokumentasjon synes å være en god løsning for personer som allerede er tilsatt ved NTNU. Det er imidlertid vanskelig å forstå hvordan dette skal brukes ved nyttilsetninger. Da må dette enten

skje ved at ansettelsen foregår på vilkår om at basiskompetansen oppnås etter en viss periode, for eksempel to år, som i dag, eller ved at mappen må utvikles i forkant av at det sendes søknad. Ingen av disse løsningene er tilfredsstillende for jobbsøkende nyutdannede kandidater.

**6. I rapporten foreslås det at vurderingen av merittert kompetanse gjøres i to faser (jf. del 4.1.5 i rapporten). Er vurderingsordningen hensiktsmessig?**

Den foreslåtte løsningen med to faser synes fornuftig, iallfall inntil ordningen har stabilisert seg. Dermed gis institusjonen selv en mulighet for å påvirke omfanget av innvilgede søknader til merittede undervisere. Det kan kombineres med at den eksterne komitéen gjør en mild form for rangering av søkerne.

**7. Hvordan vil institutt og fakultet følge opp og legge til rette for dem som tilkjennes merittert kompetanse?**

En merittede underviser bør betraktes som en ressurs for fagmiljøene ved fakultetet. Det er viktig at ikke blir automatikk i at vedkommende skal belastes med lederoppgaver og administrasjon i kraft av sin tilkjente kompetanse. På samme måte som at de beste forskerne ønsker mest mulig tid til å holde på med sin forskning så må det samme hensynet tas til de merittede underviserne slik at de kan utvikle og forbedre sin undervisning best mulig.

**8. Hvilke behov for oppfølging/støtte til fagmiljøene innebærer utredningens forslag?**

Det behøves åpenbar støtte til konkretisering av krav og kriterier og å bidra til å finne gode måter å måle at disse er oppfylt på. Om det skal være mappedokumentasjon bør det være en felles mal der sentralnivået bidrar til teknisk design og vedlikehold.

**9. Hvordan bør man strategisk balansere oppfølgingsansvaret mellom fakultet og sentrale enheter.**

**a. På kort sikt,**

**b. På lang sikt**

Det er viktig å finne en god fordeling av oppfølgingsansvaret for en slik ordning mellom fakultet og sentrale enheter. At noe mer ansvar gis til sentralnivået mens det ennå er et prosjekt er naturlig, men på lengre sikt er det viktig at fakultetene får eierskap til ordningen og kan tilpasse den til de fagspesifikke behov for det enkelte fakultet.

**10. Hvordan bør NTNU belønne personer og fagmiljø de tilhører, når de oppnår status som merittede underviser (jf. del 4.1.4 i rapporten)?**

Belønningen som foreslås virker fornuftig, selv om en også godt kunne tenke seg at engangsbeløpet ikke gikk til instituttet, men til en insentivkonto for den merittede underviseren til bruk for egne undervisningstiltak.

Brynjulf Owren  
prodekanus for utdanning

Vegard Rønning  
seksjonsleder for utdanning

## Notat

---

Til:	Ole Kristen Solbjørg
Kopi til:	Even Fossum Svendsen
Fra:	Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi

---

## Høringssvar IVT - Utvikling av et system for merittering av undervisning ved NTNU - "Innsats for kvalitet"

IVT har valgt å la instituttene komme med hvert sitt høringssvar, framfor at fakultetet uttaler seg på deres vegne. Fakultetet har mottatt svar fra tre institutt; Institutt for vann og miljø, Institutt for produktutvikling og materialer og Institutt for petroleumsteknologi og anvendt geofysikk. Høringssvarene ligger som jp.10, 11 og 6 i denne saken.

---

<b>Postadresse</b>	<b>Org.nr. 974 767 880</b>	<b>Besøksadresse</b>	<b>Telefon</b>	<b>Saksbehandler</b>
7491 Trondheim	E-post: postmottak@ivt.ntnu.no <a href="http://www.ntnu.no">http://www.ntnu.no</a>	Høgskoleringen 6, Geologibygget, Gløshaugen	+47 73 59 45 01  <b>Telefaks</b> +47 73 59 37 90	Ingunn Syrstad Bøgeberg  Tlf: +47

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandleren ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

U.off. iht. offl. § 26 første ledd

## Notat

---

Til: Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi

---

Kopi til:

---

Fra: Institutt for produktutvikling og materialer

---

## Svar fra IPM - Utvikling av system for merittering av undervisning ved NTNU

Det var et godt tiltak og grundig rapport.

Vi ser frem til utviklingen og vil gjerne bidra med evalueringen.

Mvh

Andrea Steinert, studiekonsulent

Nils Petter Vedvik, studiekoordinator

---

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	E-post: ipm-info@ivt.ntnu.no <a href="http://www.ntnu.no">http://www.ntnu.no</a>	Richard Birkelands vei 2 b, Gløshaugen	+47 73 59 37 68  <b>Telefaks</b> +47 73 59 41 29	Andrea Steinert  Tlf: +47

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandleren ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

## Notat

---

Til: Ingunn Syrstad Bøgeberg

---

Kopi til:

---

Fra: Institutt for petroleumsteknologi og anvendt geofysikk

---

## Svar på høring - Utvikling av et system for merittering av undervisning ved NTNU

Saken er sendt til instituttets faglærere, og vi har følgende innspill:

Universitetene vil trolig tjene på en slik ordning for å få opp/styrke undervisningsgleden. Vi forutsetter at evalueringen av undervisningen skal skje på flere måter, og at den er faglig fundert (fagspesifikk, ikke av pedagoger eller administrasjonen). Dette inkluderer egevaluering, nærmeste leder, studenter og andre, inkludert en uavhengig, faglig sammensatt komite med pedagogisk kompetanse. Vi ser at rapporten sier det skal være en ekstern komite. Det er mulig vi misforstår rapporten på dette punkt, eller ikke har lest grundig nok, men det savnes altså en FAGLIG komite til å evaluere dette. I rapporten ser det ut til at vurderingen skal foregå trinnvis ved at søker sender inn sin søknad, så gjør søkerens enhet pluss fakultetsledelse en vurdering av hvilke oppgaver søkeren skal ha utover egen undervisning og forskning. Etter dette skal søknaden vurderes av en ekstern komite der arbeidsgruppen foreslår at UiT skal vurdere NTNU og motsatt. I vårt tilfelle betyr det altså at UiTere skal vurdere hvorvidt våre emner holder mål og hvorvidt de er «up to date» og at eksamensform er relevant osv. NTNU og UiT har veldig forskjellig profil, også når det gjelder undervisning. Vi frykter at det fins svært få i Tromsø som kan vurdere våre emner på en skikkelig måte, det samme gjelder vel de fleste tekniske fagene ved NTNU. Det nevnes at leder for komiteene kan være en dansk eller svensk professor. I fase to skal det avgjøres hvor mange og hvem – og her foreslår arbeidsgruppen at det skal gjøres av en dertil egnet sentral enhet. Hovedpoenget vårt er altså at evalueringen av søkerne bør være faglig basert, og at en god faglig vurdering vil være svært krevende å gjennomføre, særlig for profesjonsrettede studier. Dette utelukker ikke pedagoger i komiteen. De mer generelle fagene, matematikk, fysikk, kjemi osv. er langt enklere, da det sannsynligvis vil være slik faglig ekspertise ved UiT.

---

**Postadresse**

7491 Trondheim

**Org.nr. 974 767 880**

E-post:

ipt-info@ivt.ntnu.no

<http://www.ntnu.no>**Besøksadresse**S. P. Andersens vei 15 a,  
Valgrinda**Telefon**

+47 73 59 49 25

**Telefaks**

+47 73 94 44 72

**Saksbehandler**

Lisbeth Hultmann

Tlf: +47 73 59 49 75



Faglærere har erfaring fra evaluering av andre universiteters undervisningsopplegg, og kan vise til eksempler der både instituttleder og dekan har vært misfornøyd med undervisningskvaliteten til en eller flere lærere (gjærne fordi det var høy strykprosent og mange misfornøydde studenter som ga lav score til faget), men der evalueringskomiteen fant at undervisningsopplegget og innsatsen til lærerne ofte var mer enn akseptabel. Problemet er at det finnes vanskelige fag som krever stor innsats fra studentene og det finnes enklere fag som gir bedre score i alle typer evaluering. Ett klassisk eksempel er fysikk og matematikkfag som gjennomgående scorer lavere enn for eksempel feltkurs eller fag som krever mindre innsikt i matematikk og fysikk. En annen ting som bare så vidt er nevnt i rapporten er vurderingsform. Også her fant vi at de fagene der vurderingsformen var krevende (vanlig skriftlig eksamen med regneoppgaver eller oppgaver som krever at en kombinerer stoff fra forskjellige deler av pensum på en ny måte) scoret lavere enn fag som benyttet muntlig evaluering, gruppearbeid, prosjektrapport eller lignende. Det å lage gode eksamensoppgaver er krevende, og bør belønnes høyt. Igjen så tror vi en uavhengig komite er den beste måten å vurdere slike ting på. Men at vurderingsform er viktig i undervisningssammenheng er vi ikke i tvil om.

Evalueringen må også vurdere faglærers evne til å bringe nye forskningsresultater inn i undervisningen. Igjen synes vi rapporten legger mer vekt på å påpeke konkurranseforholdet (se for eksempel kapittel 2.1) mellom forskning og undervisning enn å finne fram til kriterier som fremmer dette samspillet. Det bør derfor kanskje være et eget punkt som belønner «evne til å inkludere nye forskningsresultater i undervisningen». Vi fant ikke det i rapporten.

Vi etterlyser et eget punkt som går på å utarbeide fornuftige læringsmål i emner. Her går det inn både hvordan fag kontinuerlig utvikles og fornyes, noen legges ned og andre opprettes. I dette arbeidet inngår det forståelse av forskningsfronten, uttalte behov fra potensielle arbeidsgivere og at fagene passer logisk inn i et helhetlig studieprogram. Et eksempel fra studieprogramutvalget (for Geofag og petroleum) er at vi har møtt industrien og hørt hva de ønsker seg. Et gjennomgående tema har vært forsterking av endel grunnleggende ferdigheter innenfor matematikk, programmering og rapportskrivning. Innenfor vårt studieprogram, bør det derfor telle ekstra positivt dersom man lager læringsmål som skaper høyere kompetanse på eksempelvis disse områdene.

Vi frykter økt byråkratisering. Det skrives mye om mapper og det listes opp mange kriterier som MÅ være oppfylt osv. Dette øker faren for byråkratisering, og kan til dels virke demotiverende på potensielle søkere. Vi er også skeptisk til at den enkelte lærer skal selv søke. Hvorvidt en er en god eller dårlig pedagog er et følsomt tema, og det er kanskje vanskeligere å gjøre en selvevaluering av egen undervisningsinnsats enn for eksempel forskningsinnsats. Kanskje er det noen svært gode undervisere som ikke vil søke, enten på grunn av byråkrati eller lav selvtilitt? Det etterlyses en kobling til medarbeidersamtaler og dagens system for kvalitetssikring av utdanning, og det må være klare kriterier for hva som skal til for å bli en merittert underviser. Vi ser heller ikke klart om dagens ansettelsesprosedyrer vil påvirkes (f.eks. har vi prøveforelesning), og ønsker ikke at søkere til faste vitenskapelige stillinger må ha en tykk, pedagogisk mappe ved søknadstidspunktet, noe som vil gjøre det vanskelig for mange lovende doktorgrads- og postdoktorkandidater å bli ansatt.

Vi ser at et meritteringssystem er en måte å belønne gode undervisere på. Det gjøres mye godt arbeid i dag, og dette kan med fordel systematiseres og gjøres mer synlig. Vi ønsker at et meritteringssystem skal være åpent for alle interesserte, og ikke avhengig av det enkelte institutts/fakultets økonomi. NTNU vil være tjent med god undervisningskvalitet, ikke bare i store emner/ved de delene av organisasjonen som har god økonomi.

## Notat

---

Til: Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi

---

Kopi til:

---

Fra: Institutt for vann- og miljøteknikk

---

Signatur:

## Utvikling av et system for merittering av undervisning ved NTNU – Høringssvar fra IVM

Innledningsvis vil vi uttrykke at vi generelt er positive til at undervisningskvalitet også skal være meritterende og kunne gi uttelling i forbindelse med fastsettelse av lønn og opprykk fra førsteamanuensis til professor, på linje med meritterende innsats innenfor forskning. Vi uttrykker imidlertid skepsis til flere av de konkrete forslagene gruppen frambringer i rapporten.

Vi har følgende kommentarer til de konkrete spørsmål som stilles:

### 1. Er de krav og kriterier som stilles til de ulike stillingenes undervisningskvalifikasjoner rimelige?

IVM er i hovedsak enig i de foreslåtte kriterier for «pedagogisk basiskompetanse» for universitetslektor, førsteamanuensis og professor, inklusive «bevisst bruk av student- og kollegaevalueringer». Vi vil imidlertid uttrykke at spesielt omfattende bruk av kollegavurderinger kan kreve at oppmerksomheten trekkes bort fra andre, høyt prioriterte innsatsområder, dvs forskning, publisering og formidling av denne og søknadsskriving.

### 2. Er de krav og kriterier som stilles for merittert kompetanse rimelige?

Vi synes punktene:

- Har ledet pedagogiske utviklingsarbeid eller utredningsarbeid.
- Har samhandlet med kolleger og studenter i arbeidet med evaluering og utvikling av egen og andres undervisning.
- Har formidlet erfaringer fra egen undervisning gjennom seminar, konferanser, rapporter, artikler o.a.

---

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Head of Department
7491 Trondheim	E-post: ivm-info@ivt.ntnu.no	S.P.Andersens veg 5 Valgrinda	+ 47 73 59 47 51	Geir Walsø
	<a href="http://www.ivt.ntnu.no/ivm/">http://www.ivt.ntnu.no/ivm/</a>		<b>Telefaks</b> + 47 73 59 12 98	Tlf: + 47 +47 91897119

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandleren ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

er strenge og i utgangspunktet ekskluderende på en rekke meget dyktige, reflekterte undervisere, som ellers ville kunne bli karakterisert som «merittert underviser». Igjen vil vi påpeke at å oppfylle disse kriteriene vil ta oppmerksomheten bort fra andre prioriterte innsatsområder.

3. Bør systemet omfatte ett eller to meritterte kompetansenivå («Merittert underviser»/«Fremragende utdanner»)?

Hvis et slikt system overhodet skal innføres, er det tilstrekkelig med å starte med et pedagogisk meritteringssystem på to nivå, pedagogisk basiskompetanse og «merittert underviser». Vi er usikre av betydningen og hensikten med eventuelt å etablere ytterligere ett meritteringsnivå med status som «fremragende utdanner».

4. Bør stillingskategoriene førstelektor og dosent inkluderes i meritteringssystemet?

I hovedsak ja.

5. Bør NTNU innføre krav om mappedokumentasjon ved søknad på ny stilling, opprykk til annen kompetanse og merittert kompetanse?

Under forutsetning av at systemet innføres, er det åpenbart at det må foreligge en dokumentasjon på undervisningskvalitet, men gruppens forslag til dokumentasjon synes unødig omfattende. Det vil, spesielt i starten før det er utviklet en tilstrekkelig kultur og aksept for kollegaveiledning og ditto vurdering, være krevende å oppfylle dokumentasjonen av del II i pedagogisk mappe.

6. I rapporten foreslås det at vurderingen av merittert kompetanse gjøres i to faser (jf. del 4.1.5 i rapporten). Er vurderingsordningen hensiktsmessig?

Forslaget om å ha gjensidig evaluering av søkere ved hhv UiT og NTNU synes hensiktsmessig for å oppnå en felles plattform for slike evalueringer. Det er imidlertid hevet over tvil at et slikt evalueringsarbeid vil kunne bli svært omfattende og arbeidskrevende, og gå utover andre primæroppgaver i en allerede overbelastet arbeidshverdag.

7. Hvordan vil institutt og fakultet følge opp og legge til rette for dem som tilkjennes merittert kompetanse?

Vi forutsetter at det etableres felles retningslinjer for dette. Vi vil imidlertid uttrykke støtte til at etablering av en ordning med utdanningstermin som både meritterte undervisere og andre kan tildeles etter søknad for større utrednings- og utviklingsoppgaver. Dette bør etter vår oppfatning innføres uansett, og vil være et viktig bidrag til å utvikle undervisningen, både i faglig innhold og i kvalitet.

8. Hvilke behov for oppfølging/støtte til fagmiljøene innebærer utredningens forslag?

De forslag som presenteres i rapporten er ideelt sett meget gode. Vi vil imidlertid uttrykke bekymring for at en bred og rask gjennomføring vil kunne oppleves som ytterligere byråkratiserende og utvilsomt føre til økt arbeidsbelastning på de aller fleste i fast vitenskapelig stilling.

9. Hvordan bør man strategisk balansere oppfølgingsansvaret mellom fakultet og sentrale enheter.

a. På kort sikt

På kort sikt synes det mer hensiktsmessig å etablere en forsøksperiode på fem år, som gruppen foreslår med et pedagogisk meritteringssystem på to nivå, pedagogisk basiskompetanse og «merittert underviser», men at dette forsøket gjennomføres som en pilot med et begrenset utvalg personer og fagmiljø, for å høste erfaring.

b. På lang sikt

Dersom forsøket resulterer i en positiv evaluering, kan ordningen etableres innenfor en ny femårsperiode.

10. Hvordan bør NTNU belønne personer og fagmiljø?

IVM støtter ikke gruppens forslag om automatisk lønnpåslag tilsvarende tre lønnstrinn skal innvilges til tilsatte som oppnår status som «merittert underviser». Dette vil slå urimelig ut sammenliknet med annen lønnsdannelse i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger, og det er instituttleders ansvar å foreslå lønsplassering for ansatte, basert på den enkelte totale innsats. En bør også søke å finne objektive kriterier i inntektsfordelingsmodellen for eventuelt å primere instituttet/fagmiljøet i tilfeller der søkere oppnår status som «merittert underviser». Tildeling av en engangssum på 30 000 kroner synes lite gjennomtenkt for å stimulere til kontinuerlig innsats og måling av undervisningskvalitet.

Geir Walsø  
Instituttleder

## Notat

---

Til:	Ole Kristen Solbjørg
Kopi til:	Institutt for kjemisk prosesssteknologi, Institutt for biologi, Institutt for bioteknologi, Institutt for kjemi, Institutt for materialteknologi, Institutt for fysikk, Heidi Hugdal
Fra:	Fakultet for naturvitenskap og teknologi

---

## Høringssvar fra NT - Utvikling av et system for merittering av undervisning ved NTNU

### Innledning

Rapporten «Innsats for kvalitet – Forslag til et meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet» har vært til høring ved fakultetets institutter med frist 05.08.16. To av instituttene har gitt tilbakemelding, og NT-fakultetets høringssvar baserer seg på disse innspillene (ePhorte 2016/13952) samt innspill fra dekanatet.

### Høringssvar

Generelt er NT-fakultetet positiv til at det etableres et meritteringssystem for å fremme motivasjon i organisasjonen og hos den enkelte faglærer for å heve undervisningskompetansen og formalisere dokumentert kompetanse. Vi deler arbeidsgruppas syn på at et slikt system må være enklest mulig, være mest mulig likt for alle og kunne brukes av alle uavhengig av institusjon. Meritteringssystemet bør være mest mulig konkret, samtidig som ulike fagdisipliners egenart ivaretas. Det foreslåtte systemet og forslaget til gjennomføring støttes i det store og det hele, men det bør på sikt vurderes om det er nødvendig med sterkere incentiver for individuell investering i god undervisningspraksis.

Det presiseres i rapporten at praktisk undervisning skal vektlegges mer enn teoretisk kunnskap om undervisning, planlegging av undervisning etc. Dette er et standpunkt vi støtter, og som direkte vil kunne gi en effekt for våre studenter. Men dette synes vi i for liten grad gjenspeiles i de konkrete kravene til merittering. Tydeligst er dette i kravene til førstelektor og dosentstillinger (side 44) hvor det nesten utelukkende stilles krav til planlegging, deling av kunnskap, nyskapende utviklingsarbeid etc. Vi er klar over at en vurdering av den enkelte undervisers evne til å undervise er vanskelig å dokumentere på en objektiv og god måte, men vi burde dreie kravene mer mot praktisk undervisning enn det som nå er foreslått. Det vil være en større jobb å endre eller finne gode nye kriterier som dekker dette. Vi vil derfor oppfordre til at man gjennomgår kriteriene på nytt med tanke på en tydeligere vektlegging av praktisk undervisning.

---

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	E-post: postmottak@nt.ntnu.no  http://www.ntnu.no	Realfagbygget D1, Høgskoleringen 5	+47 73 59 41 97  <b>Telefaks</b> +47 73 59 14 10	Lillian Hanssen  Tlf: +47 73 55 13 40

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandleren ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

### *Innspill til de konkrete spørsmålene*

#### *1. Er de krav og kriterier som stilles til de ulike stillingenes undervisningskvalifikasjoner rimelige?*

Arbeidsgruppas forslag til basiskunnskaper er gode og rimelige, og det er spesielt positivt at det er konkretiserte krav ved ansettelser. Utfordringen blir å bedømme beskrivelsen av eget arbeid, og å vurdere om eget arbeid kan sidestilles med formelt ervervet kompetanse gjennom deltagelse på egne kvalifiseringsprogram. Det er viktig at vurderingen av den enkeltes dokumentasjon av basiskompetanse ervervet gjennom eget arbeid, blir vektlagt/vurdert noenlunde likt, da dette arbeidet ikke er kvalitetssikret på forhånd slik som et formelt kvalifiseringsprogram vil være. Et veldefinert format for pedagogisk mappe vil bidra til å forenkle vurderingen, men dette vil likevel bli et krevende arbeid.

#### *2. Er de krav og kriterier som stilles for merittert kompetanse rimelige?*

Forslaget støttes. Det er positivt at kravene og kriteriene er så konkret beskrevet, men kravene kan med fordel bli enda tydeligere orientert mot praktisk gjennomføring av undervisning slik som arbeidsgruppa også påpeker.

#### *3. Bør systemet omfatte ett eller to merittede kompetansenivå («Merittert underviser»/«Fremragende utdanner»)?*

Systemet bør omfatte to merittede kompetansenivå, men forslaget om å begynne med ett nivå støttes inntil kriterier og krav til høyeste nivå kan defineres. Det bør være et tydelig skille mellom å inneha basiskompetanse, og laveste merittede nivå. Laveste merittede nivå skal henge høyt nok til at ikke alle og enhver etter hvert kan oppnå dette kompetansenivået, men bør være oppnåelig for de fleste av de som jobber systematisk med forbedring av egen undervisning. Høyeste nivå bør være forbeholdt en langt mindre gruppe med særdeles dyktige utdannere/undervisere.

#### *4. Bør stillingskategoriene førstelektor og dosent inkluderes i meritteringssystemet?*

Fakultetet er skeptisk til at det innføres et alternativt og «særnorsk» karriereløp for stillinger som har mer fokus på den ene at de to sidestilte primærvirksomhetene ved NTNU, utdanning. I utgangspunktet skal utdanning og forskning likestilles, og høy kompetanse innenfor begge områdene må dokumenteres ved tilsetting og opprykk. Dersom vi skal videreføre stillingskategoriene førstelektor og dosent, må det også være et meritteringssystem for disse.

Generelt er dagens retningslinjer og krav til opprykk mht utdanning vage, minimale og ikke alltid håndhevet i praksis. I praksis ser vi derfor at meritter innenfor forskning verdsettes høyere enn meritter innenfor utdanning ved søknad til opprykk til professor.

Samtidig som høy kompetanse innenfor både forskning og utdanning skal være en forutsetning ved opprykk/tilsetting som professor, mener vi at en eventuell vektlegging i karrieren mot utdanning eller forskning over «minstekravet» for stillingen, bør likestilles. Med dette vil fremragende utdannere oppnå lik anseelse som fremragende forskere. Dette vil kreve en endring på nasjonalt nivå ved justering av eksisterende retningslinjer. Vi mener at NTNU må jobbe for dette.

Vi mener også at det er et argument imot to karriereveier at det ikke er mulig å krysse fra en karrierestige til en annen. Dvs en person som er tilsatt som førstelektor som ønsker å vinkle sitt fokus mer mot forskning (og da på bekostning av utdanning) ikke vil ha mulighet til opprykk, hverken som dosent eller professor. Det samme gjelder selvsagt omvendt, fra førsteamanuensis til dosent.

5. *Bør NTNU innføre krav om mappedokumentasjon ved søknad på ny stilling, opprykk til annen kompetanse og merittert kompetanse?*

Anbefalingen fra arbeidsgruppen støttes. Det bør vurderes om maksimalt antall sider i del kan reduseres f.eks. til 6-8 sider.

6. *I rapporten foreslås det at vurderingen av merittert kompetanse gjøres i to faser (jf. del 4.1.5 i rapporten). Er vurderingsordningen hensiktsmessig?*

Her er det delte meninger ved fakultetet. Prosessen kan forstås slik at den er lagt opp på samme måte som ved opprykk til professor, og dette kan synes rimelig: En sakkyndig komite vurderer og kommer med en anbefaling, mens et «tilsettingsorgan» (her foreslått til sentralt utdanningsutvalg) tildeler kompetansen merittert utdanner.

På den andre siden bør det tilstrebes en enklest mulig saksgang, og at arbeidsprosessen bør kunne utføres i et trinn ved at vurdering og beslutning om merittering gjøres av en gruppe sammensatt av kompetente personer fra UiT og NTNU pluss en eksternt representant fra et nordisk universitet med liknende meritteringsordning. Med mindre det viser seg å ikke være praktisk gjennomførbart, sees det ingen grunn til at ordningen med eksternt deltagelse skal opphøre etter en tid. Eksterne gruppemedlemmer vil tvert om være en del av kvalitetssikringen av ordningen.

7. *Hvordan vil institutt og fakultet følge opp og legge til rette for dem som tilkjennes merittert kompetanse?*

Foruten formelle grep som økt lønn, støttes forslaget om å innføre undervisningstermin, både for meritterte utdannere og som et skritt mot merittert status. I enkelte tilfeller kan det også være fornuftig at merittert status inngår som en kvalifikasjon for en forskningstermin, slik at en ansatt som har investert mye i undervisning også får anledning til å styrke egen forskning. Videre kan det også i enkelte tilfeller være hensiktsmessig at det gis rom for et opphold som inneholder en kombinasjon av både forskning og undervisning ved et vertsuniversitet. Oppsummert så vil vi anbefale at det ikke skilles mellom virkemidlene «utdanningstermin» og «forskningstermin», men at virkemiddelet sees i forhold til den enkeltes behov for å fremme høy kvalitet i forskning og/eller utdanning.

Forslagene fra arbeidsgruppen anses som gode og instituttet vil forholde seg til disse dersom ordningen innføres (etablering av fellesskap for utdanning på tvers av fagdisipliner og eventuelt på tvers av institusjoner, synliggjøring av kompetansen gjennom roller som mentor, ulike lederroller (nestleder for utdanning, programrådsleder...) og oppgaver innenfor f.eks rekruttering, tilsettingsprosesser, evalueringer, utviklingsprosjekter, m.m.

Andre konkrete forslag er:

- Vi bør sette av tid for våre ansatte for å kunne gjennomføre større emnerevisjoner, etc.
- Reisestøtte til internasjonale konferanser på utdanning skal være like selvfølgelig som reisestøtte til andre faglige konferanser.
- NTNU og fakultetene må fortsette å finansiere undervisningsprosjekt.
- Sendte våre ansatte på interne og eksterne kurs, utviklingsprogram, etc. innen utdanning.
- Beregning av allokeringer midler til den enkelte ansatte bør justeres slik at undervisningskriteriene veier tyngre enn i dag. Flere av meritteringskriteriene foreslått i rapporten kan med fordel benyttes.

8. *Hvilke behov for oppfølging/støtte til fagmiljøene innebærer utredningens forslag?*

Oppsummert ser instituttene følgende behov:

- Innføringen av dette vil kreve betydelig informasjon om ordningen. Informasjon om ordningen og hvilke krav, støttetiltak, hjelpemidler, maler som finnes må ut til alle ansatte. Dette må gjøres både lokalt på de enkelte enhetene og sentralt.
- Temaet må være systematisk med i medarbeidersamtaler slik at ledere kan tilrettelegge for medarbeidere med meritteringsambisjoner.
- På kort sikt bør det utarbeides maler for mappene, hva som skal inngå i de ulike delene, både fra den som søker og fra institusjonen, slik at en sørger for lik og god praksis. Noen gode eksempler bør gjøres tilgjengelig, pluss at det utarbeides en nettbasert veiledning om hvordan en slik mappe skal bygges opp.
- Ordningen må implementeres i ansettelsesprosesser og i opprykksprosesser. Det kan være nødvendig å oppgradere eksisterende intervjumaler som støtte til pedagogisk komite ved tilsettingssaker.
- Ordningen må inngå som et element i og koordineres med NTNUs systematikk rundt karriereutvikling for vitenskapelig ansatte, jfr pågående arbeid i HR-seksjonen sentralt og lokalt.

9. *Hvordan bør man strategisk balansere oppfølgingsansvaret mellom fakultet og sentrale enheter.*

- a. På kort sikt
- b. På lang sikt

Fakultetet støtter arbeidsgruppas forslag om finansieringsordning på kort og lang sikt. NTNU sentralt bør stå for oppfølging og videreutvikling av ordningen som sådan og sørge for god informasjon på nettsidene og oppdatering av maler. Fakultet og institutt bør få oppfølgingsansvaret mht implementering og gjennomføring av ordningen. Karriereutvikling er et lederansvar for dekan og instituttleder.

10. *Hvordan bør NTNU belønne personer og fagmiljø de tilhører, når de oppnår status som merittert underviser (jf. del 4.1.4 i rapporten)?*

Forslagene fra arbeidsgruppa støttes, og fakultetet har ingen kommentarer ut over dette.



## Notat

---

Til: Prorektor for utdanning v/Ole Kristen Solbjørg

Kopi til: Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap, Program for lærerutdanning, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, Norsk senter for barneforskning, Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse, Svein Olav Antonsen, Psykologisk institutt, Marte Nubdal, Institutt for samfunnsøkonomi, Sosialantropologisk institutt, Institutt for pedagogikk og livslang læring, Geografisk institutt

Fra: Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse

*Dette dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen fysisk signatur*

---

## Svar fra SVT - Utvikling av et system for merittering av undervisning ved NTNU - "Innsats for kvalitet"

UTKAST – til ledermøtet 17.august

### SVTs hørings svar – Merittering – utkast

#### Om hørings svaret

Saken har vært til høring ved våre institutter og det kom inn skriftlige innspill fra Institutt for samfunnsøkonomi (ISØ), Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap (ISH) og UNIPED via deres vertsinstitutt, Institutt for pedagogikk og livslang læring (IPL). Forslag til hørings svar ble også diskutert i dekanens ledermøte 17. august.

UNIPED har sitt mandat fra rektor og server *hele* NTNU, men er nå plassert organisatorisk som del av Institutt for pedagogikk og livslang læring (IPL) ved SVT-fakultetet. Fakultetets hørings svar inkluderer noen av innspillene fra UNIPED/IPL, men de har også en del innspill som går mer i dybden på faglige problemstillinger i rapporten. UNIPEDs hørings svar ligger derfor ved i sin helhet.

Arbeidsgruppa skriver at formålet med gruppas arbeid og rapporten er «å styrke den enkeltes undervisningskompetanse og gjøre den til en integrert del av karriereløpet. Dette skal skje gjennom klargjøring, verdsetting og utvikling av denne kompetansen».

Arbeidsgruppa kommer med forslag knyttet til to hovedområder:

---

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	E-post: postmottak@svt.ntnu.no	Paviljong A, 2.etasje NTNU Dragvoll	+47 73 59 19 00	Linda Fredriksen
	<a href="http://www.ntnu.no">http://www.ntnu.no</a>		<b>Telefaks</b> +47 73 59 19 01	Tlf: +47 73 59 66 17

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandleren ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

1. Hvordan kravet om undervisningskompetanse kan konkretiseres og tillegges større betydning ved vurdering og tilsetting i stillinger (nytilsetting/opptrykk)
2. Forslag til et helhetlig system for merittering av undervisning. Med dette forstår arbeidsgruppen en ordning som støtter opp under og belønner vitenskapelig ansattes undervisningskompetanse

### Innledende kommentarer

Det er etter vårt syn faglig og utdanningspolitisk nødvendig å heve kvaliteten på undervisning og læring gjennom et helhetlig meritteringssystem. Som arbeidsgruppen påpeker, er de nåværende ordningene for vage og upresise og åpner for svært ulike praksiser, og det gjør den nåværende ordningen svært lite fremtidsorientert.

Fakultetet støtter i all hovedsak intensjonen med og forslagene i rapporten, men ser at det i det videre arbeidet er behov for noen presiseringer, for eksempel av sammenheng mellom basis-nivå og meritterte nivå samt tydeligere evalueringskriterier for nivå 1 (merittert nivå).

Fakultetet mener det er et viktig poeng at meritteringssystemet omfatter både undervisning (inkludert veiledning og vurdering) og undervisnings- og utdanningsledelse. Det er viktig at meritteringsprosjektet settes inn i en større sammenheng, som for eksempel mandat for studieprogramledelse og som et ledd i en helhetlig personal- og karrieropolitikk, slik dette skisseres f.eks. i UHRs dokument «Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH sektoren» fra 2015.

Det påpekes i rapporten at meritterte undervisere/utdannere ikke skal forventes å gi vesentlige bidrag til det universitetspedagogiske forskningsfeltet, men at de skal utvikle egen, fagmiljøets og fagområdets undervisning. Et sterkt universitetspedagogisk miljø er imidlertid helt avgjørende for videre utvikling av undervisnings- og utdanningskvaliteten ved NTNU, og det er viktig å avklare roller og forventninger og ressurser for UNIPED.

Flere av våre institutter har nå og i tidligere sammenhenger påpekt at det er en sammenheng mellom ressursene som er satt av til undervisning og muligheten til å drive god og innovativ undervisning. Dette er en problemstilling som er knyttet til finansieringsmodeller og strategiske valg både nasjonalt og på alle tre nivå ved NTNU. Men det er vanskelig å komme unna at det å sørge for tilstrekkelige rammer for undervisning er en vesentlig faktor for kvalitet i utdanningene. I en innføringsperiode mener vi derfor at incentivene i hovedsak bør ligge på NTNU-nivå.

Meritteringssystemet er allerede under implementering ved UiT, og NTNU bør følge opp så raskt som mulig.

### Kommentarer til de enkelte høringsspørsmålene

#### 1. Er de krav og kriterier som stilles til de ulike stillingenes undervisningskvalifikasjoner rimelige (basiskompetanse)?

Fakultetet mener at kravene og kriteriene som stilles til de ulike stillingenes undervisningskvalifikasjoner i all hovedsak er rimelige. Vi har noen kommentarer:

Vi støtter at det stilles høyere krav til basiskompetanse for professorer enn for førsteamanuenser og at kravene til professor også inkluderer utredningsarbeid og/eller utdanningsledelse som dokumenteres og vurderes etter fastsatte kriterier. Nåværende ordninger gjør det mulig å oppnå professorkompetanse med liten undervisnings- og veiledererfaring, da forskererfaring tillegges (for) stor vekt. Dette samsvarer ikke godt

med forventningene om at en professor ved NTNU skal bruke tilnærmet halvparten av arbeidstida på undervisning, og være veileder på master- og ph.d.-nivå.

Den foreslåtte reviderte basiskompetanse som er beskrevet i del 3.2, synes knapp og i generelle vendinger, og må konkretiseres bedre i det videre arbeidet. Det er et viktig poeng i og med at forholdet mellom basiskompetanse og merittert kompetanse nivå 1 (og et evt. senere nivå 2) må vise sammenheng, stringens og indre logikk. I det videre arbeidet er det viktig å presisere hvilke komponenter som bør inngå i de ulike trinn, samt å begrunne hvordan og hvorfor komponentene skal bygge på hverandre. Dette kommer fram blant annet i at til basiskompetanse for professor skal det kreves høyere kompetanse innen f.eks. veiledning

Fakultetet støtter arbeidsgruppens beskrivelse av utfordringer knyttet til volum, bredde og kvalitet og at det er behov for personal- og ressursmessig styrking av det universitetspedagogiske miljøet ved NTNU.

Vi ser også at det, som arbeidsgruppen beskriver, er helt nødvendig å legge til rette for deltakelse på ulike kvalifiseringstilbud som del av ordinær arbeidsplikt.

## 2. Er de krav og kriterier som stilles for merittert kompetanse rimelige?

Fakultetet mener at krav og kriterier som stilles for merittert kompetanse er rimelige og støtter i hovedsak arbeidsgruppens forslag til generelle kriterier for merittering i kapittel 4.1.3. Vi har noen kommentarer:

Det bør framkomme tydelig i NTNUs retningslinjer om man tenker seg at kravene skal være de samme både for førsteamanuenser og professorer, selv om deres basiskompetanse er ulik.

I de ulike forslåtte nivåene opereres det, etter det vi kan se, både med underviser (merittert nivå 1 – merittert *underviser*) og utdanner (merittert nivå 2 – merittert *utdanner*), uten at det gjøres klart hva forskjellen på *underviser* og *utdanner* skal kunne være, eller hvorfor det opereres med to ulike begreper. Det vises til ekselensbegrepet og internasjonal og internasjonal virksomhet (del 4.1.1., s. 33). Dette er svært uheldig, særlig fordi nivå 1 blir knyttet så sterkt til undervisning, og dermed ikke til et helhetlig læringsmiljø. Fakultetet vil peke på at fokus på den som underviser må erstattes av en helhetlig forståelse av læringsmiljø, i tråd med hvordan dette brukes internasjonalt i dag. Begrepsbruk og innhold må avklares.

Kravene som forslås i kapittel 4.2 må utformes slik at undervisere med ikke-pedagogisk bakgrunn har en reell mulighet til å kvalifisere seg til merittert underviser. Det kan for eksempel stilles spørsmål ved om punkt 6 er for krevende dersom det forutsettes at for eksempel en økonom skal formidle erfaringer fra egen undervisning i en vitenskapelig artikkel eller gjennom en vitenskapelig konferanse. NTNU bør også ha retningslinjer for hva som ligger i å ha «ledet pedagogisk utviklingsarbeid eller utredningsarbeid». Det er stor forskjell på å lede et lite arbeid innad i sin enhet knyttet mindre endringer i et emne eller studieprogram og å gjøre større utviklingsarbeid eller utvikle tverrfaglige program. Er det tilstrekkelig å ha gjort dette på sin enhet/i et emne?

Generelt mener fakultetet også at kriteriene må utformes slik at de som jobber mot merittering kan kombinere dette med forskning innenfor sin fagdisiplin. Dette vil for mange være en forutsetning for å oppleve merittering som attraktivt og for å sikre kvalitet i både forskning og undervisning.

Det kan se ut som kravene i punkt 4.2, side 37 kan medføre at merittering ikke er en reell mulighet for alle i de aktuelle stillingskategoriene. En del miljø ved NTNU har liten tradisjon for å bruke universitetslektorer til å undervise på høyere nivå og noen miljø kan ha personer som i sin stilling er knyttet spesielt til lavere grads studier eller integrerte studier om som derfor ikke har reell mulighet til å skaffe særlig reell erfaring på høyere nivå, spesielt ph.d.-nivå. For å sikre at alle stillingskategorier har reell mulighet til merittering bør man vurdere å knytte kravet til undervisning i høyere utdanning, men ikke spesifikt til nivå i utdanningen. Eventuelt bør man vurdere å differensiere mellom stillingskategoriene, slik at også universitetslektorer har en reell mulighet til å bli merittert.

Kriteriene sier ikke noe om at det å undervise på høyere grad skal telle mer enn lavere grad ved søknader om merittering, men det kan være fare for at undervisning på høyere nivå i praksis tillegges høyere verdi. Fakultetet mener det er viktig å holde kravene nivå-nøytrale slik at ikke undervisning på lavere grad/bachelornivået nedprioriteres, når det kanskje er nettopp her det ofte både er behov for høyt kompetente personer med interesse for å utvikle undervisning og studier. Det er ingenting som tilsier at det er mer krevende å tilrettelegge for god kvalitet på høyere enn lavere nivå. Kanskje er det spesielt viktig i lys av videre rekruttering at det legges stor vekt på lavere nivå – også med tanke på sterk forskningsbasering.

### **3. Bør systemet omfatte ett eller to meritterte kompetansenivå («Merittert underviser»/«Fremragende utdanner»)?**

Vi mener det er tilstrekkelig å innføre ett merittert nivå over basisnivå i første omgang. Fakultetet støtter at en mulig innføring av nivå «fremragende utdanner» kan/bør diskuteres når man har fått mer erfaring og evaluert ordningen i et helhetlig perspektiv.

### **4. Bør stillingskategoriene førstelektor og dosent inkluderes i meritteringssystemet? Førstelektorer/dosenter er allerede på nivå med meritterte undervisere?**

I og med at stillingskategoriene eksisterer, og sannsynligvis vil eksistere i overskuelig framtid, må også et karrieresystem forholde seg konstruktivt til denne stillingskategorien. Det blir feil både av faglige og ikke minst av personalpolitiske grunner å utelukke denne stillingskategorien fra faglig utvikling.

Hvis NTNU ikke oppfatter stillingene som allerede meritterende må stillingene inngå i et meritteringssystem. Dersom disse allerede anses som meritterte (evt. fremragende) må det avklares hvordan denne meritterte kompetansen anvendes ved NTNU.

Vi gjør for ordens skyld oppmerksom på at rapporten ikke nevner den klare forskningsprofilen som også beskrives svært så tydelig og eksplisitt i forskriften om ansettelse og opprykk til disse stillingene.<sup>1</sup> Fakultetet

---

<sup>1</sup> For opprykk/ansettelse som førstelektor kreves det ”Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og

mener det er viktig at man er kjent med kvalifikasjonene til denne stillingsgruppen.

**5. Bør NTNU innføre krav om mappdokumentasjon ved søknad på ny stilling, opprykk til annen kompetanse og merittert kompetanse?**

Fakultetet støtter at NTNU innfører krav om mappdokumentasjon ved søknad på opprykk og merittert kompetanse. En slik mappe kan være et godt verktøy i flere sammenhenger. Det bør finnes klare rettleidninger og maler som forteller hvordan man bygger opp en slik mappe og tilbud om lavterskel opplæring/veiledning/mentoring.

Det vil være utfordrende å kreve en slik mappe ved nyansettelser, siden eksterne ikke nødvendigvis har hatt mulighet til å opparbeide en slik mappe. Man bør uansett vurdere om man også skal integrere mappdokumentasjon i eksempelvis ph.d-utdanningene ved NTNU.

**6. I rapporten foreslås det at vurderingen av merittert kompetanse gjøres i to faser (jf. del 4.1.5 i rapporten). Er vurderingsordningen hensiktsmessig?**

Fakultetet mener den foreslåtte vurderingsordningen framstår som hensiktsmessig.

**7. Hvordan vil institutt og fakultet følge opp og legge til rette for dem som tilkjennes merittert kompetanse?**

Vi vil se merittering i sammenheng med våre strategiske prioriteringer på utdanningssiden og fortsette å gi handlingsrom til engasjerte fagpersoner og miljø som ønsker å utvikle undervisningen (inkl. innovativ undervisning/utdanning).

Merittering er spesifikt berørt i fakultets arbeid med studieprogramledelse. Fakultetet vil utarbeide planer og modeller i løpet av semesteret.

Andre tiltak kan være å gi rom for opphold som inkluderer både forskning og undervisning og å inkludere merittert status som mulig kvalifikasjon for forskningstermin.

**8. Hvilke behov for oppfølging/støtte til fagmiljøene innebærer utredningens forslag?**

---

omfang tilsvarer *arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling*” og ”spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk virksomhet” og ”dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning”.

I forskriften for opprykk for dosent heter det at ”Dosent er en *forsker- og undervisningsstilling på samme nivå som professor*, men med en annen faglig basis” og ”Ved vurdering av realkompetanse må søker oppfylle krav til yrkesrettet *forsknings- og utviklingsarbeid på nivå med en norsk doktorgrad* og dokumentert bredde og selvstendighet i arbeidet”. Utheving lagt til (se: Lovdata: Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, web: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129> og [http://www.uhr.no/documents/Endelig\\_ versjon\\_veil\\_dosent.pdf](http://www.uhr.no/documents/Endelig_ versjon_veil_dosent.pdf)).

Utredningens forslag innebærer behov for styrking, utvikling og ikke minst synliggjøring av NTNUs eksisterende ressurs på universitetspedagogikk.

### **9. Hvordan bør man strategisk balansere oppfølgingsansvaret mellom fakultet og sentrale enheter.**

NTNU må ha ansvar for policy, opplæring, erfaringsdeling og mulig noe ansvar for incentiver, spesielt i en startfase. De ulike fakultetene og instituttene har svært ulik økonomi og ulike rammer for sin undervisning (både ressurser avsatt til den ansatte per emne og antall timer som er satt av til undervisningsaktivitet i ulike emner). Alle nivå, men kanskje spesielt fakultetsnivået må se personer og miljø som satser på undervisning og utdanningskvalitet som et ledd i et strategisk arbeid, slik at disse miljøene har muligheter til å få strategiske tilskudd, for eksempel midler til innovativ utdanning.

UNIPEDs rolle, funksjon og kapasitet må avklares.

Det er viktig at meritteringsprosjektet settes inn i en større sammenheng, som for eksempel mandat for studieprogramledelse og som et ledd i en helhetlig personal- og karrieropolitikk, slik dette skisseres f.eks. i UHRs dokument «Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren» fra 2015.

### **10. Hvordan bør NTNU belønne personer og fagmiljø de tilhører, når de oppnår status som merittert underviser (jf. del 4.1.4 i rapporten)?**

Arbeidsgruppen foreslår at den ansatte får et permanent lønnspluss på 3 lønnstrinn, og at søkerens institutt får et engangsbetrag på kr. 30 000,-. Vi ser at det kan være ulike meninger om bruk av incentiver, for eksempel individuelle vs. kollektive, engangssumme vs. faste tillegg. Fakultetet mener at det bør være begge deler, spesielt siden utvikling av undervisning i et studieprogram bør være et kollektivt utviklingsarbeid. Selv om enkeltpersoner blir merittert, er det ofte kollektive prosesser som ligger bak. Fakultetet og spesielt instituttene som får midler må tenke på hvordan midlene brukes/fordeles, for eksempel at midlene brukes i et videre utviklingsarbeid.

Antall lønnstrinn: SVT har pr i dag ikke noen policy for tildeling av antall lønnstrinn ved opprykk til professor/dosent. Det gis det ulik antall trinn opprykk avhengig av hvor på skalaen førsteamanuensen/førstelektoren ligger i lønn, sett opp mot hva som er nivået på professorene/dosentene ved det aktuelle instituttet. Vi må sikre oss at det å bli professor/dosent ikke blir mindre verdt kontra 3 trinn opp som meritert underviser.

Det er i enkelte tilfeller «kun» gitt 2 trinn opp ved opprykk til professor/dosent. Vi må sikre oss at det å bli professor/dosent ikke blir mindre verdt kontra 3 trinn opp som meritert underviser.

Fakultetet mener at det etter søknad bør gis mulighet for tilpasninger av arbeid, fritak fra arbeidsoppgaver og muligheter til utenlandsopphold knyttet til prosessen mot merittering. Vi støtter også at merittede personer kan tildeles termin etter søknad for større utviklingsoppgaver på utdanningssiden.

Fakultetet imøteser også at mer kollektive tiltak også står på agendaen der undervisningskvalitet blir diskutert.

## Notat

---

Til: Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse v/Linda Fredriksen

---

Kopi til:

---

Fra: Institutt for pedagogikk og livslang læring / Universitetspedagogikk (UNIPED)

---

Signatur:

### **Justeringer kan komme i løpet av 16.8.2016 etter avtale med fakultetet**

### **Høringsuttalelse til «Innsats for kvalitet – Forslag til et meritteringssystem for NTNU og UiT Norges arktiske universitet».**

Seksjon for universitetspedagogikk (Uniped) har blitt bedt om gi en høringsuttalelse.

Gruppens mandat, gjengitt under, er utgangspunktet for denne høringsuttalelsen:

*Gruppen skal arbeide for at krav til undervisningskompetanse sidestilles med krav til forskningskompetanse ved vitenskapelig tilsetning, herunder skissere forslag til utfyllende reglement som grunnlag for styresaker ved universitetene.*

*Gruppen skal utarbeide anbefaling til et helhetlig system for merittering av undervisning.*

*Systemet skal motivere organisasjonen og den enkelte ansatte til heving av undervisningskompetanse og formalisere dokumentert kompetanse. Det bør inneholde punkter om merittering, krav til dokumentasjon og presisere hvilke former for støtte institusjonen tilbyr.*

Begrunnelsen for ønsket om et helhetlig system for merittering gis gjennom at komiteen peker på at dagens ordninger er preget av vage formuleringer og ulike praksiser når det gjelder krav til pedagogisk kompetanse. I tillegg kommer samfunnsmessige endringer og behov, samt utvikling innen universitetspedagogikk, og utvikling blant studentenes krav og behov. Uniped ser meritteringsprosjektet som en mulighet til å sette universitetspedagogikk som fagfelt med sin egen forskningstradisjon og praksis på dagsordenen med et større institusjonelt trykk, med forpliktelser og forventninger. Prosjektet gir muligheten til å sette utvikling av læringsmiljø på agendaen på en måte som det ikke har vært mulig å gjøre tidligere.

Uniped støtter at det opprettes et helhetlig meritteringssystem for undervisningspersonale ved de to institusjonene. Det er etter vårt syn faglig og utdanningspolitisk nødvendig å heve kvaliteten på undervisning og læring gjennom et helhetlig meritteringssystem. Som arbeidsgruppen påpeker, er de nåværende ordningene for vage og upresise og åpner for svært ulike praksiser, og det gjør den nåværende ordningen svært lite fremtidsorientert.

---

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Førstekonsulent
7491 Trondheim	E-post: ipl@ntnu.no <a href="http://www.ntnu.no/ipl">http://www.ntnu.no/ipl</a>	Realfagbygget Gløshaugen	+ 47 73 59 52 69	Marit R. Pettersen marit.pettersen@ntnu.no

Med hensyn til innhold i rapporten har Uniped følgende kommentarer:

**1:**

Basiskompetanse er pr i dag det krav som stilles gjennom for eksempel Unipeds pedagogiske utviklingsprogram ved NTNU, og som er obligatorisk for nytilsatte. Slik det er i dag, vil mange vitenskapelige ansatte ha liten eller ingen pedagogisk kompetanse ved første tilsetninger etter endt utdanning. For nyansatte som har tidligere tilsetningsforhold fra andre universiteter, både i inn- og utland, er den pedagogiske kompetansen svært varierende. NTNU har valgt å gjøre disse kursene obligatorisk for alle nytilsatte i alle stillingskategorier bl.a. for å sikre en enhetlig kompetanse og et pedagogisk fellesskap. Det er i svært liten grad blitt gitt fritak fra de pedagogiske utviklingsprogramkursene ved NTNU, og kreves av begge stillingskategoriene rapporten beskriver. En merverdi ved disse kursene er ifølge deltakerne innsikt i ulike faglige og undervisningstradisjoner.

Den foreslåtte reviderte basiskompetanse er som beskrevet i del 3.2, synes knapp og i generelle vendinger, og må konkretiseres bedre. Det er et viktig poeng i og med at forholdet mellom basiskompetanse og merittert kompetanse nivå 1 (og et evt. senere nivå 2) må vise sammenheng, stringens og indre logikk. Vi savner en presisering av hvilke komponenter som bør inngå i de ulike trinn, samt en begrunnelse for hvordan og hvorfor komponentene skal bygge på hverandre. Dette kommer fram blant annet i at til basiskompetanse for professor skal det kreves høyere kompetanse innen f.eks. veiledning. Det vil også være ønskelig med en økonomisk belønning, gjerne 3 lønnstrinn for nivå 1 slik det foreslås her.

Komiteen har i svært liten grad sagt noe om hva slags innhold merittert nivå 1 skal ha, utover generelle vendinger. Samtidig pekes det på at stillingskategorien førstelektor/dosent allerede innehar den kompetanse det er snakk om (bl.a. på s.11 i rapporten).

I rapporten gjøres det et stort poeng av at førstelektor/dosent som stillingskategorier bør utvikles, men det er klart utenfor komiteens mandat å foreta en slik vurdering. Mandatet viser til "vitenskapelig tilsetting" og "ansatte", og det er da rimelig å anta at det gjelder *alle* i vitenskapelig stilling. Begge stillingskategoriene er det som ellers benevnes som kombinerte vitenskapelige stillinger, som ved de forskjellige institusjonene i Norge har ulik fordeling av undervisning og forskning. Stillingskategorien førstelektor/dosent skal i følge rapporten også holdes utenfor meritteringssystemet, og begrunner dette med at stillingene er undervisningsorientert. Rapporten unnlater helt å nevne den klare forskningsprofilen som også beskrives svært så tydelig og eksplisitt i forskriften om ansettelse og opprykk til disse stillingene.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> For opprykk/ansettelse som førstelektor kreves det "Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer *arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling*" og "spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk virksomhet" og "dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning".

I forskriften for opprykk for dosent heter det at "Dosent er en *forsker- og undervisningsstilling på samme nivå som professor*, men med en annen faglig basis" og "Ved vurdering av realkompetanse må søker oppfylle krav til yrkesrettet *forsknings- og utviklingsarbeid på nivå med en norsk doktorgrad* og dokumentert bredde og selvstendighet i arbeidet". Utheving lagt til (se: Lovdata: Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, web: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129> og [http://www.uhr.no/documents/Endelig\\_versjon\\_veil\\_dosent.pdf](http://www.uhr.no/documents/Endelig_versjon_veil_dosent.pdf)).



I og med at stillingskategoriene eksisterer, og sannsynligvis vil eksistere i overskuelig framtid, må også et meritteringssystem forholde seg konstruktivt til denne stillingskategorien. Det blir feil både av faglige og ikke minst av personalpolitiske grunner å utelukke denne stillingskategorien fra faglig utvikling.

At stillingskategorien førstelektor/dosent hevdes allerede å inneha den kompetanse eller til og med har over den kompetanse som foreslås for merittert undervisningskompetanse (Del 4.1.2, s. 33), stemmer ikke med Unipeds erfaringer. Det vil spesielt være feil i en revidert utgave av basis, nivå 1 og et evt. kommende nivå 2, hvor de aller færreste vil være innenfor en revidert kompetanseramme som legger vekt på universitetspedagogiske perspektiver. Det vil i alle fall være å legge lista alt for lavt, og representerer et tilbakeskuende perspektiv. Det er Unipeds erfaring at den pedagogiske basiskompetansen for begge de to stillingskategoriene rapporten opererer med er svært varierende, og at den generalisering rapporten her gjør ikke har forankring i erfaring eller empiri. En revidering av basiskompetanse og merittert nivå 1 (og evt. nivå 2) vil gi mulighetene til utvikle universitetspedagogisk kompetanse ved de to institusjonene.

I en gjennomgang av et meritteringssystem vil det ikke være naturlig å skille mellom den organisatoriske og faglige planlegging og gjennomføringen. Dette bør forbedres i en endelig gjennomføringsfase.

## 2:

I de ulike forslåtte nivåene opereres det, etter det vi kan se, nokså ubegrunnet både med underviser (merittert nivå 1 – merittert *underviser*) og utdanner (merittert nivå 2 – merittert *utdanner*), uten at det på noe vis gjøres klart hva forskjellen på *underviser* og *utdanner* skal kunne være, eller hvorfor det opereres med to ulike begreper. Det vises riktignok til ekselensbegrepet og internasjonal og internasjonal virksomhet (del 4.1.1., s. 33). Dette er svært uheldig, særlig fordi nivå 1 blir knyttet så sterkt til undervisning, og dermed ikke til et helhetlig læringsmiljø. Uniped vil peke på at fokus på den som underviser må erstattes av en helhetlig forståelse av læringsmiljø, i tråd med hvordan dette brukes internasjonalt i dag. Begrepsbruk og innhold må avklares.

Komiteen forslår mappevurdering som grunnlag for dokumentasjon og vurdering. Selv om det er lett å si seg enig i at mappevurdering er en dokumentasjons – og vurderingsform som kan egne seg, er det langt viktigere hva mappen skal inneholde og hvorfor den skal inneholde akkurat dette. Uniped er særlig skeptisk til at den skal kunne inneholde uttalelser ”fra nærmeste leder, kolleger, studenter o.a.”, noe som åpner for å tillegge personlige preferanser og studenttilfredshet en vel stor betydning (Del 6.1., s. 47). Som komiteen selv er inne på, er det klare svakheter med den høye grad av egenvurdering og uttalelser fra de nærmeste ledere. Her er det nødvendig med langt mer presise evalueringskriterier.

## 3:

Komiteen har i all hovedsak orientert seg i retning av de svenske og danske utgavene av meritteringsordninger. I og med at det er flere miljø internasjonalt som har en lengre historie og et mer utarbeidet system for merittering, samt evalueringer av disse, er det en betydelig svakhet ved rapporten at dette ikke er sterkere vurdert. Særlig savnes det at rapporten ikke inneholder henvisninger til det internasjonalt benevnes som ”scholarship of teaching and learning”. Det synes å bli lagt opp til nærmest

en blåkopi av de skandinaviske meritteringssystemene, spesielt det svenske, uten at det er gitt noen nærmere faglig begrunnelse for dette (Del 4.1.5, s. 35). Utvikling av merittering med utgangspunkt i lokale forhold, muligheter og behov får dermed ikke særlig plass innen et slikt perspektiv. Det er også en merkelighet ved rapporten at et kriterium for å lede våre institusjoners komiteer for merittering, er å komme fra de svenske eller danske miljøene, i det det forslås at "til å lede disse komiteene ...engasjerer ansatte i svensk eller dansk høyere utdanning" (Del 4.1.5, s. 35).

**Konklusjon:**

Merittering som et ledd i å øke ansattes kvaliteter mht. utvikling, vedlikehold og evaluering av undervisnings- og læringsmiljøer er en stor og i økende grad viktigere del av universitetenes oppgaver. Den foreliggende rapporten vil imidlertid trenge en ganske omfattende revisjon, og være mer presis i foreslåtte tiltak og ikke minst i begrunnelsene for disse. I kortform vil Uniped anbefale følgende:

En klarere beskrivelse og begrunnelse av nivåer (basis og nivå 1).

En tydeligere bredere internasjonal orientering, samtidig med en tydeligere analyse av lokale utfordringer, muligheter og behov.

En tydeligere beskrivelse av evalueringskriterier for nivå 1.

Et evt. nivå 2 bør utredes først etter praktisk erfaring med nivå 1. Vi anbefaler at utviklingen av nivå 1 gjøres i et begrenset omfang i en pilotperiode på 2 år, med tilhørende følgeforskning og evaluering før en oppskalering.

Videre er det viktig at meritteringsprosjektet settes inn i en større sammenheng som et ledd i en helhetlig personal- og karrieropolitikk, slik dette skisseres f.eks. i UHRs dokument «Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH sektoren» fra 2015.