

# EVALUERING AV NTNUs SYSTEM FOR UTDANNINGSFAGLIG MERITTERING

---

MAI 2020

---

## **Arild Raaheim**

Professor, Universitetet i Bergen, leder for komitéen

## **Gunnar Grepperud**

Professor, UiT – Norges arktiske universitet

## **Thomas Olsson**

Universitetslektor, LTH Genombrottet, Lunds Universitet

## **Katarina Winka**

Universitetslektor, Umeå Universitet

## **Annbjørg Pasteur Stø**

Studentrepresentant, NTNU

ISBN 978-82-690813-1-2	EVALUERING AV NTNUs SYSTEM FOR UTDANNINGSFAGLIG MERITTERING. Mai 2020 / Arild Raaheim m.fl.	E-bok
------------------------	---	-------

# EVALUERING AV NTNUs SYSTEM FOR UTDANNINGSFAGLIG MERITTERING

## Innholdsfortegnelse

Sammendrag .....	3
Innledning .....	4
1. Bakgrunn .....	6
1.1 Innsats for kvalitet .....	6
1.2 Kort om dagens ordning ved NTNU .....	8
1.3 Utlysningene for 2017 og 2018.....	9
1.4 Erfaringer fra Sverige .....	12
1.5 Studentperspektivet .....	13
2. Anbefalinger.....	15
2.1 Informasjon og implementering .....	15
2.2 Søknad/dokumentasjon.....	16
2.3 Kriteriene .....	18
2.4 Vurderingsprosessen.....	19
3. Oppsummering og analyser av intervju og søknader/tilbakemeldinger .....	20
3.1 Intervju av søkere som har oppnådd status som merittert underviser (fokusgruppeintervju) .....	20
3.2 Intervju av søkere som fikk avslag på sine søknader (individuelle intervju).....	21
3.3 Intervju med medlemmer av bedømmingskomiteene (fokusgruppeintervju).....	22
3.4 Sammenfatning av intervjuer .....	23
3.5 Gjennomgang av søknader og vurderinger/tilbakemeldinger.....	24
3.5.1 Søknader .....	25
3.5.2 Vurderinger og tilbakemeldinger .....	26
4. Oppsummering av spørreskjemakartlegging om meritteringsordningen ved NTNU .....	29
4.1. Bakgrunn .....	29
4.2. Kjennskap til ordningen .....	30
4.3 Informasjon om meritteringsordningen .....	31
4.3.1 Informasjon på Innsida .....	31
4.3.2 Informasjon fra fakultetene .....	33
4.3.3 Informasjon fra instituttleder .....	34
4.3.4 Informasjon om meritteringsordningen oppsummert .....	35
4.4 Holdninger til meritteringsordningen .....	37

4.4.1	Kritikk av kriteriene .....	40
4.4.2	Kritikk av begrensninger av målgruppen .....	42
4.4.3	Kritikk av søknadsprosessen. ....	43
4.4.4	Opprykksordning og meritteringsordning .....	44
4.4.5	Manglende status og betydning .....	44
4.4.6	Manglende implementering .....	45
4.4.7	Mulige dysfunksjoner .....	46
4.4.8	Prinsipielle innvendinger .....	46
4.4.9	Ytterligere kommentarer og forslag .....	47
4.4.10	Ansattes holdninger oppsummert .....	48
4.5	Kriteriene .....	50
4.6	Søknadsprosessen.....	53
4.6.1	Behov for veiledning og støtte i søknadsprosessen .....	53
4.6.2	Tilbud om veiledning eller støtte for søknadsskrivingen ved institutt/fakultet .....	54
4.6.3	Bedømmelseskomiteen .....	54
4.6.4	Søkernes rolle som merittert .....	56
4.6.5	Søknadsprosessen oppsummert.....	58
	Tabellvedlegg til kapittel 4.....	58
5.	Vedlegg .....	60

## Sammendrag

Vurderingskomiteen har gjennomført intervjuer med søkere som har fått gjennomslag for sine søknader om merittering, søkere som har fått avslag på sine søknader, samt intervjuet representanter for bedømmingskomiteene<sup>1</sup>. Vi har også lest og vurdert et utvalg (12) søknader og bedømmingskomiteens tilbakemelding på disse søknadene. Endelig har vi gjennomført en spørreskjemakartlegging blant samtlige ansatte ved NTNU.

Det er vår oppfatning at det samlede datamaterialet gir et godt inntrykk av hvordan meritteringsordningen ved NTNU har fungert; hvor godt ulike grupper ansatte kjenner til ordningen, hvilke synspunkter på og holdninger til ordninger som eksisterer, og hvordan selve bedømmingsprosessen har fungert.

Vi har valgt å oppsummere våre inntrykk i form av et sett av anbefalinger. Det fremgår av disse anbefalingene at NTNU har et stykke vei å gå før denne ordningen har funnet sin plass i institusjonens pågående kvalitetsutviklingsarbeid. Det er mye usikkerhet i organisasjonen knyttet til hva denne ordningen går ut på og hvilke behov den er ment å dekke. Det er også en god del skepsis til ordningen som sådan, og frustrasjon knyttet til det forhold at ikke alle har kunnet søke. Skepsisen kommer også til uttrykk fra ledelsesnivå. Våre data viser at instituttledere - som har et særlig ansvar for implementering av ordningen – ikke nødvendigvis er godt nok kjent med ordningen, eller til og med har en indifferent holdning til den. Det fremgår også at mange opplever kriteriene som uklare, og flere av de søkerne som vi intervjuet kommenterte at tilbakemeldingen fra bedømmingskomiteen var svært knapp og lite informativ. Et inntrykk vi også sitter igjen med etter vår gjennomlesning.

I det videre arbeidet må informasjonsarbeidet knyttet til meritteringsordningen styrkes. Det må fremgå klart hvordan ordningen er del av NTNUs overordnede strategi. Instituttlederne må mobiliseres, kriteriene må klargjøres, tilbakemeldingsrutinene og tilbakemeldingene til søkerne må bli bedre og ordningen bør åpnes for undervisere i alle stillingskategorier.

---

<sup>1</sup> Vi har brukt «vurderingskomite» der vi viser til oss selv og vårt arbeid, og «bedømmingskomite» der vi viser til de vurderinger som NTNUs komiteer i 2017 og 2018 gjorde av søkerne.

## Innledning

NTNU har gjennomført to runder med utlysning om å bli merittert underviser: I desember 2017 ble de 9 første meritterte underviserne utnevnt, og i 2018/19 ble 12 nye ansatte tildelt status som merittert underviser. Arbeidet med utvikling av et system for utdanningsfaglig<sup>2</sup> merittering er utført i nært samarbeid med UiT – Norges arktiske universitet. Det har vært gjensidig representasjon i bedømmingskomiteene, slik at man har kunnet nivellere nivået for hva som tilsvarer merittert nivå. De to utlysningsrundene ved NTNU har vært gjennomført som piloter. Prorektor for utdanning ønsker å evaluere meritteringsordningen før den går over i ordinær drift med årlige utlysninger. Neste utlysning avventes til evalueringen er ferdigstilt.

Ifølge mandatet er hensikten med evalueringen: «å få en helhetlig vurdering av meritteringssystemet. Evalueringen skal gi innspill som støtter opp om videreutvikling og institusjonens arbeid med permanent etablering av et utdanningsfaglig meritteringssystem.

Evalueringen skal særlig ta for seg:

- Utforming og kommunikasjon av selve meritteringssystemet inkludert kriterier
- Utlysning og informasjon om søknadsprosessen
- Administrativ støtte i forbindelse med søknadsprosessen
- Sammensetning og arbeidsvilkår for vurderingskomité
- Administrativ støtte i vurderingsprosessen
- Studentperspektivet og –involvering
- Anvendelse av kriteriene
- Tilbakemelding og oppfølging av søkere, særlig de som har fått sine søknader avslått
- Aktørenes opplevelse av prosessen
- Utvikling av systemet fra første til andre utlysning
- Utforming og krav til pedagogiske mapper
- Om vedtak om tildelt meritteringsstatus skal kunne påklages, eller om det er andre muligheter for å overprøve vurderingene av søkerne
- Anbefalinger for videreutvikling av systemet for utdanningsfaglig merittering.  
Anbefalingene må reflektere *Forskrift om endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger* som trådte i kraft den 01.09.19.»

En vurderingskomité ble oppnevnt i mai 2019. Komiteen har følgende sammensetning:

Arild Raaheim, Professor, Universitetet i Bergen, leder for komitéen

Gunnar Grepperud, Professor, UiT – Norges arktiske universitet

Thomas Olsson, Universitetslektor, LTH Genombrottet, Lunds Universitet

---

<sup>2</sup> Om bruk av begrepene «pedagogisk» og «utdanningsfaglig»: Der rapporten viser til, eller refererer, dokumenter som har brukt for eksempel «pedagogisk merittering», beholder vi begrepet «pedagogisk». Vi bruker også «pedagogisk» andre steder det faller naturlig. Ellers bruker vi begrepet «utdanningsfaglig» som samlebegrep for UH-pedagogikk, didaktikk og bruk av digital teknologi til å fremme læring, jfr Veiledning til NOKUTs studietilsynsforskrift.

Katarina Winka, Universitetslektor, Umeå Universitet

Annbjørg Pasteur Stø, Studentrepresentant, NTNU.

Sekretær for komitéen har vært prosjektmedarbeider Kirsti Rye Ramberg, Avdeling for utdanningskvalitet, NTNU.

Vurderingskomitéen har, i tillegg til mailutveksling og Skype-møter, hatt 3 fysiske møter ved NTNU og et heldagsmøte via Zoom. Komiteen har i sitt arbeid:

- Intervjuet 4 søkere som har oppnådd status som merittert underviser (3 fra 2017 og en fra 2018), og 4 søkere som fikk søknadene sine avslått (3 fra 2017 og en fra 2018). Intervjuet med de som hadde fått gjennomslag for sin søknad ble gjennomført som et fokusgruppeintervju. De som hadde fått avslag på søknaden ble intervjuet individuelt.
- Lest og analysert 12 søknader med tilhørende tilbakemeldinger: 6 fra søkere som fikk tildelt merittert status (3 fra 2017 og 3 fra 2018) samt 6 fra søkere som fikk søknadene sine avslått (3 fra 2017 og 3 fra 2018).
- Intervjuet medlemmer (8) av bedømmingskomiteene og tidligere prosjektleder med tanke på å fange opp aktørenes opplevelse av prosessen, særlig de aktørene som har fått søknadene sine avslått.
- Utarbeidet spørreskjema og gjennomført kartlegging om erfaringer fra og holdninger til ordningen med merittert underviser blant samtlige ansatte ved NTNU.

Komiteen har i tillegg hatt samtaler med Reidar Lyng som har vært sentral i forbindelse med innføringen av meritteringsordningen, samt hatt tilgang til NTNUs nettsider og informasjon om ordningen.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Takk til alle som har deltatt i intervjuer og til alle som har svart på spørreskjema. En spesiell takk til Reidar Lyng for informasjon om bakgrunnen for meritteringsordningen og til Ole Kristen Solbjørg for hjelp med gjennomføring av spørreskjemakartleggingen.

# 1. Bakgrunn

## 1.1 Innsats for kvalitet

I mars 2015 oppnevnte NTNU og UiT Norges arktiske universitet i fellesskap en utredningsgruppe med et todelt mandat:

- Foreta en klargjøring og presisering av kravene til pedagogisk basiskompetanse og angi hvordan denne kompetansen kunne tillegges større betydning ved vurdering og tilsetning i stillinger (nytilsetning/opprykk).
- Forslag til et helhetlig system for merittering av undervisning:

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.

Utredningsgruppen leverte sitt forslag, «Innsats for kvalitet», i februar 2016. De forslagene som ble gitt til mandatets første punkt ble ikke fulgt opp, verken fra NTNU eller UiT. Det ble derimot forslagene i mandatets andre punkt, som da også er hovedfokus i denne evalueringsrapporten.

Av utvalgets mandat fremkom det klart at det ikke var snakk om å vurdere *om* det var behov for et eget meritteringssystem, men *hvordan*. I møte med representanter for de to universitetenes ledelse ble det spesielt vist til ordninger og erfaringer fra svensk høyere utdanning. Det ble også understreket at en slik ordning var særlig viktig å få etablert for førsteamanuensis- og professorstillingene.

Behovet for et eget belønningssystem for undervisning ved NTNU og UiT synes å ha sin bakgrunn i flere forhold.

Det kommer, for det første, som en konsekvens av det ledelsen ved de to universitetene oppfattet som for liten vektlegging på pedagogiske kompetanse ved tilsetning og opprykk i vitenskapelige stillinger. I utredningsgruppens mandat kom dette til uttrykk ved at man ønsket at «krav til undervisningskompetanse skal *sidestilles* med krav til forskningskompetanse ved vitenskapelig tilsetning». Utredningsgruppen tolket formuleringen «sidestilling», i tråd med daværende forskrift, som at den pedagogiske kompetansen burde vies samme oppmerksomhet ved vurdering som den vitenskapelige, *ikke* at den skulle tillegges samme betydning som forskningskompetansen.

For det andre anså man en pedagogisk meritteringsordning som en naturlig oppfølging og videreføring av den satsingen man ved begge institusjonene gjorde innen undervisning. Felles for begge institusjonene var at man erkjente at arbeidet med å styrke undervisningsoppgaven innebar innsats på flere områder samtidig, og at tiltakene må henge sammen og forsterke hverandre. Ved NTNU kom dette til uttrykk gjennom satsingen på NTNU toppundervisning som av institusjonen selv ble beskrevet som:



*en helhetlig satsning som skal bidra til at NTNU når sitt mål om å levere en utdanning preget av kvalitet på høyt internasjonalt nivå. Satsingen består av en portefølje av utviklingstiltak, slik det fremkommer av figuren under. Disse skal styrke undervisningskompetansen gjennom utvikling av innovative undervisnings-, lærings- og vurderingsformer. Tiltakene skal lede til økt læringsutbytte hos studentene.*

I utredningsgruppens rapport ble det pekt på en rekke forhold som underbygget behovet for større fokus på og vektlegging av utdanningsfaglig kompetanse; en mer heterogen studentgruppe, endret studentatferd, for lav studentgjennomstrømning, utviklingen innen forskning om undervisning og læring, innføring av det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket, den teknologiske utviklingen, fusjonene med påfølgende flercampusstatus og finansieringssystemet.

En tredje pådriver synes å ha vært departementets arbeid med å styrke undervisningskvaliteten i høyere utdanning. Universitetenes ledelse var klar over at man i departementet arbeidet med en egen stortingsmelding «Kultur for kvalitet» hvor også etablering av en meritteringsordning var et tema. Det var en uttalt ambisjon fra begge institusjoner at man ønsket å være tidlig ute med en slik ordning.

I utredningsgruppens innledende fase så man noe nærmere på ulike ordninger og erfaringer med disse. Det gjaldt meritteringsordningene i Sverige og Finland, ordningen med nasjonale priser i Australia og en nasjonal akkrediteringsordning for ansattes pedagogiske kompetanse i Storbritannia. Dette ble oppsummert i en egen arbeidsrapport. Det ble forholdsvis tidlig klart at det mest naturlige var å bygge på erfaringene fra svensk høyere utdanning. Det ble derfor gjennomført et seminar i Stockholm med representanter fra Uppsala Universitet, Karolinska, Umeå Universitet og KTH.

Utredningsgruppen definerte «pedagogisk meritteringssystem» som det sett av kriterier, vurderinger og virkemidler som bygger på pedagogisk basiskompetanse og som skal stimulere til, og belønne, vitenskapelig ansatte for deres arbeid, deres resultat og deres kompetanse innen undervisning. Systemet omfattet belønning og plikter og skulle supplere de virkemidlene som sektoren og de to utdanningsinstitusjonene allerede hadde for å stimulere til økt innsats for undervisning. Et slikt system skulle tjene både individuelle og organisatoriske formål ved at ordningen:

- Belønnet ansatte med særlig høy kompetanse og engasjement for undervisningsoppgaven og inspirere dem til ytterligere innsats.
- Inspirerte og motiverte samtlige vitenskapelig ansatte ved til å legge større vekt på undervisningsoppgaven.
- Bidro til utviklingen av de fagmiljø de meritterte underviserne var en del av ved at de aktivt ble trukket inn i enhetenes arbeid med undervisningskvalitet.

Utredningen kom med en rekke forslag både til målgrupper, kriterier, dokumentasjonsordning og belønninger. Mest omtalt, og kontroversielt, var forslaget som avgrenset ordningen til lektor, førsteamanuensis og professorstillingene. Ut over at utvalget opplevde dette som en av de uformelle føringene for sitt arbeide, ble utelatelsen av førstelektor og dosentstillingene

begrunnet med at forskriftens krav til undervisningskompetanse for disse stillingene var på linje med, og kanskje til og med over, det som foreslås for merittert undervisningskompetanse. Om disse skulle inkluderes måtte det i så fall utvikles egne krav til disse stillingskategoriene. Utredningsgruppen mente også at det var lite hensiktsmessig å etablere en egen meritteringsordning for en gruppe ansatte som bare utgjorde fem prosent av undervisnings- og forskningsårsverkene ved de to institusjonene. Det var dessuten uklart hvorvidt NTNU og UiT ville satse på disse stillingskategoriene. For øvrig mente utredningsgruppen at begge institusjonene burde ta opp til vurdering hvorvidt man ønsker å satse på førstelektor og dosentstillingene framover.

## 1.2 Kort om dagens ordning ved NTNU

Utredningen «Innsats for kvalitet» ble fulgt opp med vedtak i NTNUS styre S 63/16 og det ble i 2017 nedsatt ned en egen arbeidsgruppe med ansvar for innføring av meritteringsordningen. Når det gjaldt målgruppen valgte man i 2017, i motsetning til UiT, å holde fast ved at ordningen i første omgang bare skulle omfatte førsteamanuensis og professor. Dette til tross for at NTNU tidlig samme år slo fast at man aktivt ville ta i bruk førstelektor- og dosentstigen. I NTNUs høring om «Innsats for kvalitet» ble det rettet en del kritikk mot denne avgrensningen. Blant annet ble det pekt på at mange i førstelektor/dosentgruppen tilla undervisningsoppgaven stor vekt. Ved UiT vedtok man et felles sett kriterier for alle stillingskategorier som for hver enkelt søker skulle tilpasses søkerens stillingskategori. I tillegg sies det ved UiT at forventningene til toppstillingene dosent og professor er klart høyere enn for de andre stillingstypene. Hva som ved UiT mer konkret menes med «tilpasning til den enkelte stilling» og «klart høyere krav for dosent og professor» er imidlertid uklart for søkerne. Ved NTNU ville arbeidsgruppen avvente erfaringene ved UiT før man evt. inkluderte førstelektor/dosent. Allerede for utlysningen i 2018 ble det imidlertid åpnet for disse stillingsgruppene.

Med utgangspunkt i «Innsats for kvalitet» utformet arbeidsgruppen ved NTNU kriterier, mer konkrete retningslinjer for dokumentasjon og informasjon om meritteringsordningen. Alt dette er publisert på Innsida (Se [Innsida](#) og kommentarer i de påfølgende kapitler).

Når det gjelder kriteriene er disse inndelt i tre hovedgrupper. Alle tre hovedkriterier med underpunkter må være oppfylt. I sin kommentar til de foreslåtte kriteriene for merittert status følger NTNUs arbeidsgruppe opp resonnementet i «Innsats for kvalitet» om betydningen av en nær og nødvendig sammenheng mellom undervisningspraksis og refleksjonsevne. Søkerens dokumentasjon av kunnskaper og refleksjonsevne skal derfor være nært knyttet til egen undervisning, noe som innebærer at det i vurderingene ikke bør legges for store ambisjoner til grunn når det gjaldt de meritterte undervisernes rolle som bidragsyttere til utvikling av universitetspedagogikken som fagdisiplin. De meritterte skal først og fremst fremstå som kyndige undervisere. Denne praktisk-pedagogiske holdningen er noe nedtonet i den informasjon som foreligger på Innsida. Her fremheves i stedet forankring i teori og forskning.

Også når det gjelder dokumentasjon følger NTNUs arbeidsgruppe forslagene fra «Innsats for kvalitet» med krav om mappdokumentasjon bestående av en profileringsdel og en vedleggsdel.

Søkeren skal legge ved søknaden en uttalelse fra nærmeste leder (for de fleste, instituttleder) der denne gjør rede for hvilke planer enheten har for å gjøre bruk av den merittertes kompetanse, og hvilke muligheter som vil bli gitt for at den meritterte skal kunne utvikle seg videre. Ved tilkjent merittert status skal dette gjøres til en gjensidig forpliktende avtale mellom den meritterte og enheten der vedkommende er tilsatt.

Søkerne får sin kompetanse vurdert av en særskilt oppnevnt komité bestående av fem medlemmer:

- En representant for arbeidsgruppen for pedagogisk merittering ved NTNU
- En representant i tilsvarende rolle ved UiT
- En studentrepresentant
- En representant fra et utenlandsk lærested med erfaring fra pedagogiske merittering

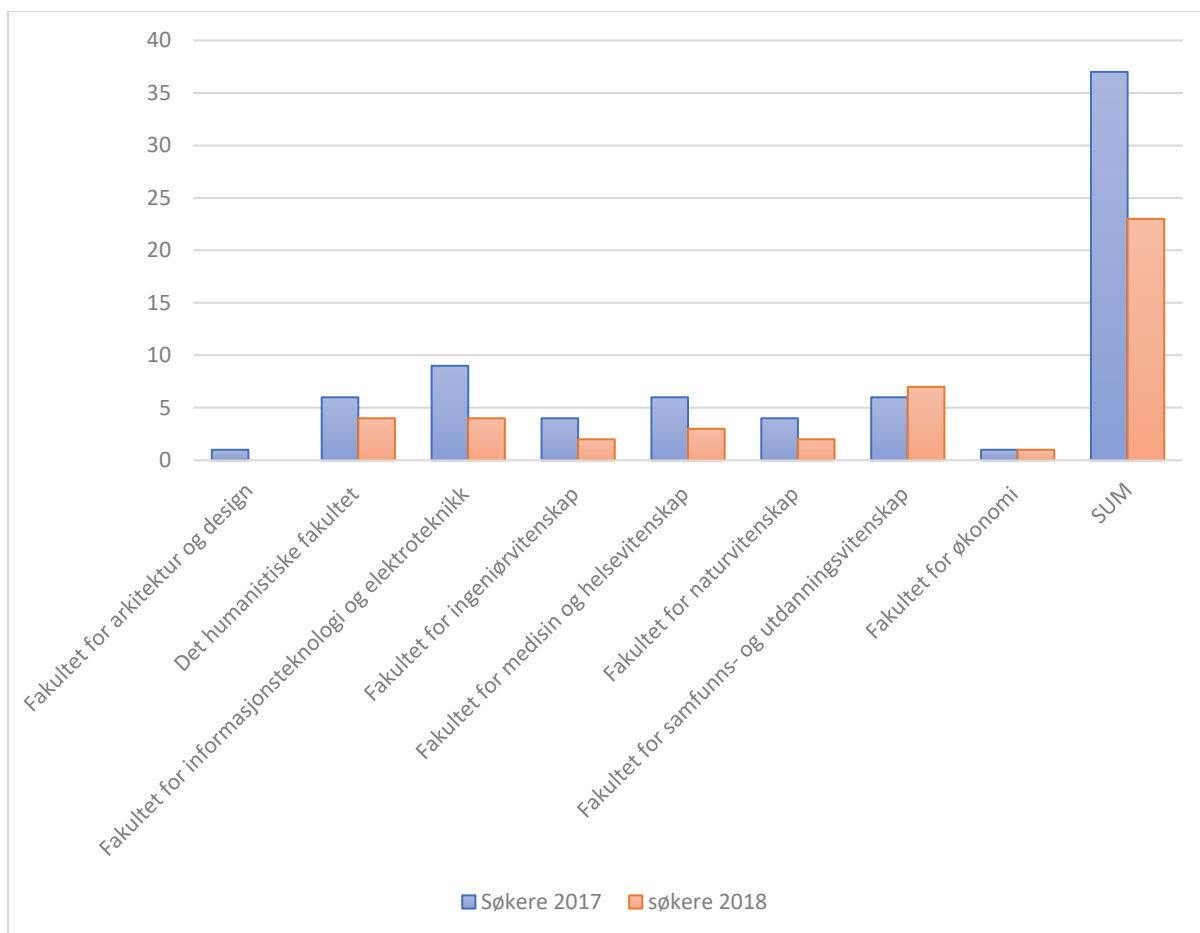
De fire nevnt ovenfor skal vurdere alle søkerne. I tillegg oppnevner hvert fakultet én representant som deltar i vurderingen av søkerne fra dette fakultetet. I tillegg kan komiteen innhente uttalelser fra andre personer der den finner det hensiktsmessig.

Komiteen avgir sin innstilling til Det sentrale utdanningsutvalget som gjør endelig vedtak i saken. Dette vedtaket kan ikke påklages.

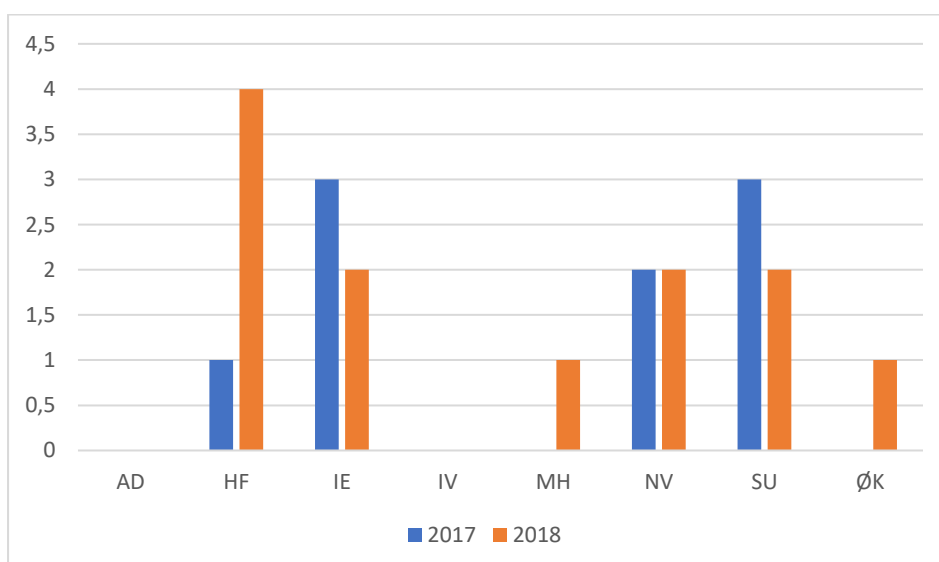
Oppnådd status som merittert underviser er grunnlag for forhandling om lønnsøkning, og skal inn i NTNUs lønnspolitikk. Enheten der underviseren er tilsatt, får en engangsutbetaling på 30.000 kroner som settes av til den merittertes videre utvikling. Under pilotperioden, som var satt til ut 2020, dekkes uttelling til enheten og lønnsøkningen til meritterte undervisere av NTNU Toppundervisning.

### 1.3 Utlysningene for 2017 og 2018

Ved NTNU har det vært gjennomført to runder med utlysning, vurdering og tildeling av merittert kompetanse. I 2017 var det 37 som søkte og 9 av disse ble tilkjent merittert status. I 2018 søkte 23 ansatte og 12 ble tilkjent merittert kompetanse. 5 av disse søkte for annen gang. I figur 1 og 2, og i tabell 1.1 gis oversikt over antall søkere og antall som ble tilkjent merittert kompetanse fordelt på år og fakultet. I figur 1 gis oversikt over antall søkere tilkjent merittert kompetanse fordelt på stillingskategorier.



**Figur 1** Antall søkere fordelt på år og fakultet..



**Figur 2** Oversikt over antall søkere som ble tilkjent merittert kompetanse fordelt på fakultet og år

**Tabell 1 Oversikt over antall søkere som ble tilkjent merittert kompetanse fordelt på stillingstyper.**

	Førstelektor	Dosent	Førsteamanuensis	Professor
2017	Kunne ikke søke	Kunne ikke søke	4	5
2018	1	0	6	5
SUM	1	0	10	10

Invitasjon til å søke om status som merittert underviser i 2017 ble kunngjort 31. mars. I april og mai ble det holdt informasjonsmøter, og det ble også arrangert seminarer der interesserte kunne få veiledning i forbindelse med sin søknad. Søknadsfrist var 30. juni. For hver søker ble det oppnevnt én representant fra det fakultet søkeren hørte til, og i situasjoner med inhabilitet ble det oppnevnt setterepresentanter. Det ble sendt et felles informasjonsskriv til samtlige instituttledere. Begrunnet forslag om tildeling av merittert status for 2017 ble oversendt Utdanningsutvalget som gjorde vedtak i saken i møte den 8. januar 2018. De merittede ble offisielt utnevnt ved en tilstelning den 25. januar 2018. De som ikke fikk sin søknad innvilget fikk en tilbakemelding med en begrunnelse for avslaget.

Etter den første tildelingen begynte arbeidsgruppen å forberede ny utlysning. Arbeidsgruppens erfaringer fra første runde viste at mange leverte for omfattende mapper med for mange vedlegg som det ikke var klart hvorfor var med. Det ble derfor bestemt å begrense omfanget av mappene samt å presisere at det må gå klart frem av søknaden hvorfor vedlegg er med. En annen erfaring var at det var behov for å tydeliggjøre hva som menes med utdanningsfaglig basiskompetanse og å skjerpe kravet til at slik kompetanse skal gjøres rede for. Det ble også gjort en presisering av hva som skal være formålet med brevet fra nærmeste leder.

Den største endringen fra 2017 til 2018 var at det ble åpnet for at også førstelektorer og dosenter kunne søke. Universitetslektorer ble fortsatt holdt utenfor ordningen. Ved UiT hadde man i første utlysning også inkludert denne stillingskategorien, og noen søkte, men ingen nådde opp. Ved andre utlysning bestemte man ved UiT seg for *ikke* å inkludere kategorien universitetslektor. Det betyr at man ved andre utlysning inkluderte de samme stillingskategorier både ved UiT og ved NTNU. Ved NTNU så man fortsatt utfordringer med å vurdere førstelektorer og dosenter etter samme kriterier som førsteamanuenser og professorer. Det ble derfor utarbeidet et ekstra avsnitt om tilpasning av kriteriene til stillingskategoriene førstelektor og dosent. Det ble også utarbeidet et tilleggsnotat bestående av punktene:

- Universitetspedagogisk basiskompetanse
- Pedagogisk mappe
- Pedagogisk CV
- Uttalelse fra nærmeste leder

Utlysningen for 2018 ble annonsert 30. april 2018 med søknadsfrist 15. september. Det ble i 2018 ikke holdt orienteringsmøter, men det ble gitt tilbud om veiledning.

Vurderingsprosessen ble gjennomført på samme måte som i 2017, med nesten samme komité. I tillegg ble det, liksom i 2017, for hver søker oppnevnt én representant fra det fakultet søkeren hørte til, og i situasjoner med inhabilitet ble det oppnevnt settrepresentanter. Som året før ble begrunnet forslag om tildeling av merittert status oversendt Utdanningsutvalget som gjorde vedtak i saken i møte den 3. desember 2018. De meritterte ble offisielt utnevnt ved en tilstelning den 11. desember 2018. De som ikke fikk sin søknad innvilget fikk, som året før, en tilbakemelding med en begrunnelse for avslaget.

Arbeidsgruppens erfaringer etter den andre vurderingsrunden var at tidsplanen ble noe knapp. Dette hadde særlig betydning for kvaliteten på tilbakemeldingene til dem som ikke fikk søknaden innvilget. Arbeidsgruppen hadde som mål at disse tilbakemeldingene skulle sendes ut før de meritterte ble utnevnt. Dette ble gjennomført, men med knapp margin, og med den konsekvens at tilbakemeldingene ble mer kortfattet og ikke så konstruktive som arbeidsgruppen kunne ønske. Det viste seg også å være behov for en ny gjennomgang av utlysningen og kriteriene for å få bedre fram hva som er intensjonen bak systemet for utdanningsfaglig merittering og hvordan dette skiller seg fra systemet for merittering i den vitenskapelige karrierestigen.

Arbeidsgruppen hadde et møte den 14. februar 2019 for å se på utvikling fram mot ny utlysning. Pga av foreliggende evaluering ble denne ikke gjennomført.

## 1.4 Erfaringer fra Sverige

Pedagogiske meritteringsordninger har eksistert i Sverige i omlag 20 år, uten at det har vært eller er et nasjonalt krav. Omlag halvparten av svenske høyere utdanningsinstitusjoner hadde i 2017 en eller annen form for meritteringsordning, enten som ledd i avansementsordning eller som frittstående ordning. Det vanligste er en felles ordning for hele undervisningsgruppen (at alle fakulteter anvender samme kriterier og vurderingsprosess), at modellen har to nivåer (som benevnes «merittert» og «eksellent»), samt at lønnsøking og spesielle oppgaver følger med i de tilfeller en får gjennomslag for sin søknad. Selv om kriteriene stort sett er like forholder de seg sjelden til kravene som stilles i forbindelse med tilsetting (pedagogisk basiskompetanse). Søkerne skal utforme en pedagogisk mappe, og alle relevante institusjoner har klare kriterier for hvordan slike mapper skal utformes. Det er vanlig å tilby hjelp i forbindelse med søknadsprosessen. De sakkyndige rekrutteres hovedsakelig eksternt. Det vanligste er å bruke to eksterne eller en kombinasjon av interne og eksterne. Utdanningsinstitusjonene legger stor vekt på de sakkyndige sin vurderingskompetanse og på kvaliteten på uttalelsene. Ved noen institusjoner finnes det spesielle instruksjoner for de sakkyndige sitt arbeid. Siden 2010 har en arrangert opplæring for sakkyndige på nasjonalt nivå, i samarbeid med blant annet universitetene i Umeå og Lund. De som har gått gjennom denne opplæringen har stor tillit som sakkyndige og brukes ofte.

Lund universitet (LTH, den tekniske høyskolen) utviklet og implementerte den første pedagogiske meritteringsordningen i Sverige i 2002. Det er denne ordningen som likner mest på den ordningen som er tatt i bruk ved NTNU. Ved LTH anvendes benevnelsen «eksellent». Søkerne vurderes og intervjues av en intern vurderingsgruppe som er supplert med et eksternt medlem. Vurderingsgruppen utarbeider en uttalelse som oversendes til et ansettelsesråd, som har det overordnede ansvaret for prosessen. På basis av vurderingsgruppens uttalelse avgjør rådet hvem av søkerne som skal få medhold. Studentdemokratiet gis mulighet til å uttale seg om søkerne i forkant av bedømmingsprosessen og studenter er med å fatte beslutninger i ansettelsesrådet. De av søkerne som får medhold, mottar en månedlig lønnsøkning og instituttet hvor de er ansatt får en årlig bevilgningsøkning. LTH argumenterer for en intern vurderingsordning med eksternt innsyn og medvirkning. Hovedargumentet er at systemet først og fremst skal fremme LTHs pedagogiske utvikling, og en slik organisatorisk utvikling får større innvirkning gjennom en inngående kjennskap til lokale institusjonelle forhold og kulturer.

Tall fra 2017 viser at mer enn 500 personer på det tidspunktet hadde oppnådd status som merittert/eksellent underviser i Sverige. Hvilken rolle disse meritterte underviserne har varierer, men som vist i en nasjonal kartlegging (Winka, 2017) etterspørres deres kompetanse på ulike måter både innenfor egen institusjon og av andre utdanningsinstitusjoner.<sup>4</sup>

## 1.5 Studentperspektivet

I mandatet til komiteen er det ene punktet som skal evalueres *Studentperspektivet og – involvering*. Punktet kan tolkes på to forskjellige måter; om det har vært et studentperspektiv og studentinvolvering i meritteringsordningen, eller om det har vært et studentperspektiv og studentinvolvering i evalueringsarbeidet.

I evalueringsarbeidet ble det oppnevnt en studentrepresentant i samme tidsrom som de andre komitémedlemmene, og studentrepresentanten har vært til stede ved alle samlingene og underveis i arbeidet til komiteen. Studentperspektivet har vært viktig under arbeidet, det har blitt stilt spørsmål som har belyst dette og studentrepresentanten har blitt hørt som likeverdig medlem i komiteen.

I meritteringsordningen er ikke nødvendigvis studentperspektiv og studentinvolvering like tydelig. Selve meritteringen handler om undervisningsopplegg for studenter, men det er ikke et krav å ha med tilbakemeldinger eller refleksjoner fra studentene som har vært med på dette undervisningsopplegget. Det finnes igjen i refleksjoner til søkerne, men dette er ikke nødvendigvis tydelig basert på empiri.

Kvalitetssikringssystemet til NTNU krever en rapport fra referansegrupper i emneevalueringer og disse kunne man sett på om skulle vært med som vedlegg til søknad. Det er viktig å være klar over at dette vil kun vise frem opplevelser av emnet og at flere kan finne ubehag ved å bli utfordret faglig uten at dette nødvendigvis sier noe om kvaliteten til undervisningsopplegget. Det burde derfor ikke være et krav å ha svært fornøyde studenter til

---

<sup>4</sup> Winka, K. (2017). Kartlegging av pedagogiska meriteringsmodeller vid Sveriges högskolor och universitet. PIL-rapport 2017:02, Göteborgs universitet.

enhver tid, men det burde være et krav å vise at man har studentrefleksjoner, at man tar disse tilbakemeldingene seriøst og at man igjen kan reflektere over hvorfor studenter opplever eller mener det de mener i rapporten. Dette vil kreve svært lite merarbeid for undervisere da disse referansegrupperapportene uansett skal skrives og at det er noe de faglig ansatte uansett skal se på og reflektere over.

I de svenske meritteringsordningene løftes studentperspektivet på ulike måter. Det er gode grunner til å lytte til og ivareta studentenes erfaringer når det handler om utdanningsfaglig kompetanse. Utdanningen kan i en viss forstand forstås som «deres», hvor de investerer mye ressurser og engasjement. Om det overordnede målet med en meritteringsordning er å forbedre undervisningen, er det rett og rimelig at studentenes meninger tillegges vekt. Studentene har førstehånds kunnskap om, og innsikt i hvordan undervisningen fungerer i ulike sammenhenger, enten dette gjelder i forelesningssalen, i seminarrommet, på lab og felt eller på nett.

I en søknad kan studentenes perspektiv komme til uttrykk gjennom oppsummering av kursevalueringer, hvor underviser kobler denne til sin egen analyse av undervisningen. Det viktige er ikke først og fremst hvor fornøyd studentene er med undervisningen, men hvordan underviserne bruker informasjon fra studentene i en analyse av kvaliteten på kurset/emnet, og hvilke initiativ som blir gjort for å utvikle undervisningen. Det er vanlig at studentrepresentanter sitter i komiteer og råd som vurderer og behandler søknader.



## 2. Anbefalinger

Etter å ha gjennomført en relativt bredspektret informasjonsinnhenting sitter vurderingskomiteen på et omfattende materiale om meritteringsordningen ved NTNU. Selv om vi hadde sett at flere hadde svart på spørreskjemakartleggingen, spesielt fra campus utenfor Trondheim, er det vår vurdering at vi sitter igjen med et godt, representativt bilde av hvordan denne ordningen oppleves og vurderes ute i organisasjonen. Blant annet fordi ulike sett av data (intervjuer, gjennomgang av søknader og tilbakemelding, spørreskjemakartlegging) trekker i samme retning. Ifølge mandatet blir vurderingskomiteen blant annet bedt om å komme med anbefalinger for videreutvikling av systemet for utdanningsfaglig merittering. Basert på en analyse av all tilgjengelig informasjon har vi valgt å kategorisere forslagene innen fire hovedkategorier; *informasjon og implementering, søknad-dokumentasjon, kriteriene, vurderingsprosessen.*

### 2.1 Informasjon og implementering

- NTNU må sikre at instituttledere er informert om meritteringsordningen, og at de tilrettelegger oppgaver for søkere som får gjennomslag for sin søknad.
- NTNU må sikre at alle faglige ansatte får korrekt, konkret og begrunnet informasjon om meritteringsordningen.
- NTNU må sikre at meritteringsordningen gjøres kjent for studentene.
- Fakultetene bør i langt større grad enn i dag informere og motivere for ordningen, blant annet gjennom å tilby veiledning og støtte i søknadsarbeidet.
- Fakultetene, i samarbeid med NTNUs øverste ledelse, bør ha et særlig ansvar for å følge opp og anvende de meritterte sin kompetanse.
- Ansatte som tilkjennes merittert kompetanse må gis vilkår for å påta seg oppgaver knyttet til videreutvikling av instituttets og fakultetets undervisning og veiledning. Slike oppgaver må inngå som del av ordinært pliktarbeid og ikke komme på toppen av alle andre oppgaver.
- NTNU må sikre at meritterte ikke nedprioriteres ved lokale lønnsforhandlinger.
- Meritteringsordningen må inngå som en del av en tydelig og sammenhengende satsing på utdanningskvalitet ved NTNU. Dette innebærer blant annet at ordningen må ses i forhold til krav som gjelder for utdanningsfaglig basis- og etterutdanning, opprykksordninger, undervisningspriser o.a.
- Det bør vurderes å opprette et nettverk for meritterte undervisere. Hvordan et slikt nettverk skal organiseres og ledes må blant annet ses i lys av hvor mange som (etter hvert) tilkjennes status.
- Ordningen med utdanningsfaglige merittering bør fortsatt være en individuell ordning.
- Ledelsen ved NTNU må finne løsninger som sikrer videre finansiering av meritteringsordningen etter at en første prøveperiode er avsluttet.
- All tekst om meritteringsordningen bør også foreligge på engelsk.

Instituttledere har en viktig rolle gjennom å ha kunnskap om hvilke utfordringer og muligheter som eksisterer med hensyn til kvaliteten på, og utvikling av, undervisningsprogram. De har også en strategisk rolle i form av å være et bindeledd mellom enkeltansatte og overordnede, institusjonelle strategier. Våre data viser at meritteringsordningen ikke er godt nok kjent blant denne gruppen. Det fremgår også at enkelte instituttledere er negative, og i noen tilfeller avvisende til denne ordningen. Hvorvidt dette skyldes manglende informasjon eller forståelse av hva ordningen går ut på er uvisst. Det er imidlertid grunn til å understreke betydningen av å ha instituttlederne med på laget. Her må NTNU ha en langt mer offensiv informasjonsstrategi enn det som synes å være tilfelle i dag. Det er ikke tilstrekkelig å vise til en aktuell hjemmeside. Begrunnelsen for meritteringsordningen og ordningens plass i institusjonens strategi og planer må fremgå tydelig. Bedre og klarere informasjon om hva ordningen går ut, hva den innebærer på ulike nivåer, og hvordan den inngår i institusjonens strategiske arbeid vil også kunne ha betydning for oppslutningen om meritteringsordningen.

Vi anbefaler at det tas skritt for å etablere et nettverk av meritterte undervisere. Her må en vurdere ulike organisatoriske løsninger, deriblant se på hvordan et slikt nettverk skal ledes. Én mulighet er å legge lederansvar til prorektor for utdanning, en annen løsning er å overlate dette og andre spørsmål til nettverket. Organisasjonsform må også ses i lys av NTNUs fler-campus situasjon. Uansett løsning er det viktig å etablere noen strukturer som gjør at institusjonen nyttiggjør seg den ressurs som ligger i å ha et antall meritterte undervisere. Her er det viktig å ta hensyn til den enkeltes arbeidsbelastning. Det å bli utnevnt til merittert underviser må ikke bli en belastning i form av mye arbeid som kommer på toppen av ordinære forpliktelser.

Våre data viser at mange opplever at det å være merittert underviser har relativt lav status, og at dette har lavere status enn andre ordninger, f.eks. opprykksordninger. En klarere forankring i institusjonens strategi, samt bedre informasjon om ordningen vil trolig kunne ha positiv innvirkning på dette, blant annet ved å stimulere flere til å søke. Det er også viktig å avklare hvilken funksjon meritteringsordningen skal ha i forhold til andre ordninger og krav til utdanningsfaglig kompetanse.

Vi anbefaler at ordningen fortsetter som en individuell ordning, både fordi det allerede eksisterer ulike ordninger som er rettet mot grupper og miljøer (Forskningsråd, EU, SFU, Diku-midler osv), fordi dette er en god måte å stimulere og belønne enkeltundervisere, men også fordi dette har et større potensiale mht endring av organisasjonskultur (jfr vårt forslag om å etablere et nettverk på tvers av institutt og fakultet).

## 2.2 Søknad/dokumentasjon

- Alle søknader vurderes på bakgrunn av innlevert pedagogisk mappe. Det må fremgå klart hva mappen skal/ikke skal inneholde. Antall og type vedlegg må beskrives, og vedlegg må brukes til å dokumentere søkerens praksis.

- Søknaden må inneholde brev fra instituttleder som beskriver hvordan instituttet planlegger å bruke vedkommende om søknaden går gjennom. Det foreslås at krav nr. 3 til profileringsdokumentet, "Syn på undervisning og læring" tas ut.
- Det må være åpent for undervisere i *alle* stillingskategorier å søke.
- Alle som ønsker det kan søke. Instituttleder eller andre må gjerne anbefale enkeltpersoner å søke, men søknad bør ikke skje på basis av nominasjon.
- Potensielle søkere bør få støtte/assistanse i forbindelse med søknadsprosessen.
- Søknaden må bygge på konkrete eksempler på, og analyser av, søkerens arbeid med utvikling av egen undervisning, veiledning og ledelsespraksis.
- En bør vurdere å utarbeide en veileder og eksempelsamling med kommentarer til hjelp for potensielle søkere.
- Søkere som blir vurdert som kvalifisert innkalles til intervju.

Vår gjennomgang av søknadene avdekker et åpenbart behov for en langt klarere struktur («oppskrift») for søknaden, og langt tydeligere informasjon om hva som bør være med i mappen og hva som ikke bør være med. I noen tilfeller kan det virke som om en har tatt med «alt og ingenting» som ledd i å gardere seg, noe som har gjort mappen svært omfattende og rotete. Muligens er det en av årsakene til at bedømmingskomiteen har unnlatt å kommentere denne delen av mappen?

Meritteringsordningen er ikke bare en «belønningsordning». Den er ledd i NTNUs kvalitetsutviklingsarbeid, noe som understreker viktigheten av at instituttene har en klar plan for hvordan kompetansen til meritterte undervisere blir brukt. Blant annet derfor er det viktig at søknaden inneholder brev fra instituttleder som sier noe om nettopp dette.

Mange av de som har svart på våre spørsmål har vært kritiske til at ikke alle undervisere har kunnet søke. Dette er noe vi som vurderingskomitee stiller oss bak, ikke minst i lys av meritteringsordningens betydning for institusjonens kvalitetsutviklingsarbeid og organisasjonsutvikling. Ordningen bør være åpen for alle undervisere. Etter vår mening blir det feil å betrakte meritteringsordningen som ledd i en karriereveg for en bestemt gruppe undervisere. Også av denne grunn er det viktig å foreta en avklaring i forhold til andre ordninger for utdanningsfaglig kompetanse og retningslinjer for opprykk.

I flere sammenhenger har behovet for søknadsstøtte blitt trukket fram. Dette kan organiseres på ulike måter. Det er f.eks. mulig å tenke seg at meritterte undervisere kan fungere som mentorer for nye søkere. Klare retningslinjer, informerte instituttledere og en eksempelbase av søknader med tilhørende kommentarer vil også kunne være nyttig. Vi kjenner til at andre institusjoner organiserer egne kurs for søkere. Dette kan også være et alternativ.

Vi anbefaler en søknadsprosess i to etapper. Først en gjennomgang av det skriftlige materialet for å sile ut uaktuelle kandidater og for å samle seg rundt noen potensielle kandidater. Så invitasjon til intervju av potensielle kandidater før endelig avgjørelse fattes. Dette er i så fall en ordning som vil ha konsekvenser for komitesammensetning (se siste sett av anbefalinger).

## 2.3 Kriteriene

- Kriteriene må omformuleres noe slik at fokus i større grad blir på dokumentasjon av kvalitet, ikke bare dokumentasjon av søkerens praksis.
- Formuleringen «utvikling over tid» er uklar. Det må gå klart fram hva som menes ut over en opplisting av aktuelle kurs og emner som søkerne har vært involvert i.
- Kriteriet «vitenskapelig tilnærming til undervisning og læring» har skapt forvirring og til dels negative holdninger til meritteringsordningen. Kriteriet bør revideres slik at det kommer langt tydeligere fram at det er søkerens undervisnings- og veiledningspraksis som er fokus.
- Kriteriene må justeres i forhold til de nye retningslinjene for opprykk og utdanningsfaglig kompetanse.
- Avsnittet om «tilpasning av kriterier til ulike stillingskategorier» må endres. De samme sett av kriterier må gjelde for alle søkere, også de som har pedagogisk eller universitetspedagogisk bakgrunn/tilknytning.
- Alle kriterier og delkriterier må gjennomgås for også å vurdere grad av overlapping.
- Spørsmålet om hva som skal gjelde som utdanningsfaglig kompetanse må klargjøres. Jfr. [UHRs Nasjonale veiledende retningslinjer for UH-pedagogisk basiskompetanse](#)

Både søkere (spesielt de som fikk avslag på sine søknader) og medlemmer av bedømmingskomiteen gir uttrykk for at kriteriene er uklare og vanskelig å forholde seg til. Dette kommer også fram i den mer omfattende spørreskjemakartleggingen. Det er behov for klargjøring på flere punkter blant annet for å unngå en premiering av gode søknadsskrivere, eller premiering av innovasjon, fremfor kvalitet. At formuleringene «utvikling over tid» og «vitenskapelig tilnærming» ikke er intuitivt forståelige kom tydelig frem i intervjuene, men også i vår gjennomgang av utvalgte søknader. Det samme gjelder spørreskjemakartleggingen. Enkelte søkere oppfattet at de fikk avslag fordi de ikke kunne legge frem dokumentasjon i form av vitenskapelige artikler på at de hadde forsket på egen undervisningspraksis. Andre tolket «vitenskapelig tilnærming» som at de måtte ha med referanser til pedagogisk teori og forskning, eller at kjennskap til pedagogisk teori var viktigere enn undervisningspraksis. Vårt forslag om å klargjøre hva som faktisk menes, bør gjerne følges opp med en eller annen form for opplæring eller søknadsassistanse, slik vi er inne på over.

I tråd med anbefalingen om at meritteringsordningen bør være åpen for undervisere i alle stillingskategorier, anbefaler vi også at samme sett av kriterier må gjelde, og praktiseres, for alle søkere. Om ulike søkere skal vurderes ulikt bidrar det til forvirring, men også til å undergrave tilliten til ordningen.

## 2.4 Vurderingsprosessen

- Tilbakemeldingene må bli bedre, dvs mer omfattende og grundigere med referanse til kriterier og underkriterier. For søkere som får avslag må det legges særlig vekt på forhold som kan bidra til forbedring av søknaden.
- Vurderingene må skje innen fastsatt tidspunkt og tilbakemeldingene må koordineres.
- Bedømmingskomiteen må sikre konsekvens i vurderingene, f.eks. i forhold til hva som skal gjelde som utdanningsfaglig basiskompetanse.
- Det bør ikke etableres noen anke- eller klageordning.
- Det bør utvikles en veiledningsguide for vurdering av søknader, med særlig fokus på kriteriene.
- Det må finnes klare administrative rutiner og støtteordninger for innsending av og fordeling av søknader.
- Sammensetning av bedømmingskomite må ses i forhold til antall søkere, men også i lys av søkerens faglige profil.

Bedømmingskomiteens tilbakemeldinger er svært kortfattede og generelle. Det gjør at informasjonsverdien og læringseffekten av disse tilbakemeldingene er heller lav. For undervisere som får gjennomslag for sin søknad betyr dette kanskje ikke så mye, men for de som får avslag utgjør dette et problem. For ordningen som sådan kan dette også være en utfordring. Korte, generelle og vage tilbakemeldinger kan føre til svekket legitimitet og bidra til å underminere tilliten til meritteringsordningen. Alle søkere må dokumentere at de fyller alle kriterier. Da må tilbakemeldingene også gå inn på hvert av disse kriteriene og presisere hvorvidt eller i hvor stor grad søkeren tilfredsstillt hvert av dem. Det er også et poeng at bedømmingsprosessen ikke tar for lang tid, og at rutinene for når og hvordan tilbakemelding kommer er klarlagt. Det kan ikke være riktig at tilbakemeldingen kommer «kvelden før man delte ut diplom til de som ble merittert» som en av de som svarte på spørreskjema skrev. Om tilbakemeldingene er grundige og avstemte i forhold til kriteriene ser ikke vi noe behov for noen anke- eller klageordning.

Det må være et mål å få opp antall søknader. Det vil en kunne oppnå om informasjon om ordningen gjøres mer tilgjengelig, og om det etableres noen form for assistanse, enten i form av en mentorordning, søknadskurs eller tilgang på eksempelpapirer. I så fall må en vurdere sammensetning av bedømmingskomite, om det er behov for flere komiteer og rutiner for vurderingsarbeidet og tilbakemelding.

## 3. Oppsummering og analyser av intervju og søknader/tilbakemeldinger

### 3.1 Intervju av søkere som har oppnådd status som merittert underviser (fokusgruppeintervju)

Et fellestrekk ved denne gruppen av søkere var at de hadde erfaringer fra utdanningsfaglig utviklingsarbeid før søknadstidspunktet, og at de opplevde at kriteriene passet godt til deres kompetanse. Flere hadde blitt oppfordret til å søke av instituttleder eller av dekan.

Opplevelsen av søknadsprosessen var overveiende positiv. Informasjonen i forkant var god, og eget arbeid med søknaden ble fremhevet som et særtrekk ved ordningen - muligheten, og evnen, til å reflektere over egen praksis. En av de som ble intervjuet understreket at hun ble en bedre lærer av å skrive søknaden. Kriteriene ble opplevd som klare og gode, med fokus på en kombinasjon av praksis og teori. Ordningen gir muligheter for en mer forskningsbasert tilnærming til egen undervisning og til mer FoU-satsing knyttet til utvikling av undervisning.

Når det gjelder evalueringen av søknaden og den tilbakemeldingen de fikk var det noen som ga uttrykk for et ønske om en mer omfattende vurdering og bedre begrunnelse, mens andre ikke tenkte så mye på den tilbakemeldingen de fikk. På spørsmål om hvilke råd de hadde med tanke på forbedring i forhold til en eventuell ny utlysning, og hva bedømmelseskomiteen burde legge vekt på i sin vurdering, ble følgende trukket frem:

- Søkernes syn på sin egen rolle/plass i undervisningen
- Søkernes refleksjonsnivå: “Er vi reflekterte nok?”
- Bruk av forskning/teori. Henvvisning til forskning og teori må ha sammenheng med, og være integrert i søkernes refleksjon og beskrivelse og ikke være noe en legger inn som “kosmetikk” (for eksempel fordi en antar at det forventes at en refererer til bestemte kilder).
- Systematisk arbeid med egen undervisning.

Gruppen var også av den oppfatning at NTNU i forbindelse med en eventuell ny utlysning burde informere bedre om hva denne ordningen faktisk handler om. Svært mange kjenner ikke til ordningen eller oppfatter den som en «vanlig» pris. Dette gjelder også instituttledere. Et annet forslag handlet om å opprette et “Pedagogisk akademi” som tidligere planlagt, eller å skape noen møteplasser for dem som har oppnådd merittering. Det var åpenbart et savn at de meritterte ikke møttes oftere. Mange er interessert i å jobbe mer og bedre sammen, hvis noen tar initiativ til dette. Men, møteplassene må ha en mening og et mål. Ellers har de liten hensikt.

Medlemmene i fokusgruppen ble spurt om hvilken innvirkning de mener ordningen vil ha når det gjelder spørsmål om utdanningskvalitet og vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ved NTNU. Selv om de var positive til ordningen mente flere at meritteringsordningen ikke vil ha noen særlig betydning. Dette er en “top-down” ordning som mange ikke identifiserer seg med. De hadde alle vært svært aktive og profilerte allerede før de ble meritterte. Kanskje vil det endre seg etter hvert som flere blir meritterte. Kanskje vil det også være bra om rektor

gikk ut og sa noe om hva og hvordan de meritterte kunne brukes for å styrke pedagogikken og for å heve undervisningskompetansen. En av deltakerne pekte på at de ikke så noe til de økte ressursene som instituttet får i forbindelse med utnevning av merittert(e) underviser(e).

På spørsmål om de foretrekker en individuell eller kollektiv meritteringsordning hadde deltakerne ikke noen bestemt oppfatning, men mente den var viktig både for den enkelte og for det kollektive. Det var heller ikke enkelt for de meritterte å peke på konkrete nye oppgaver som de hadde fått i forbindelse med at de hadde fått gjennomslag for søknaden.

## 3.2 Intervju av søkere som fikk avslag på sine søknader (individuelle intervju)

En av dem som ikke fikk gjennomslag for sin søknad hadde søkt på egenhånd. De øvrige hadde blitt oppfordret til å søke av instituttleder. Forståelsen av hva denne ordningen gikk ut på varierte blant disse søkerne, men alle mente at det å gi en belønning til dyktige undervisere var viktig. De økonomiske insentivene er ikke avgjørende, men blir sett på som et uttrykk fra institusjonens side for at undervisning er viktig. Ingen har planer om å søke igjen – slik de vurderer det akkurat nå - men noen av dem svarer at de kan tenke seg å søke igjen om ordningen revideres, eller etter at de har fått tid til å gjennomføre og publisere forskning om utdanning.

Selve søknadsprosessen ble oppfattet som positiv: de opplevde at tilgjengelig informasjon var god, og noen sa at de hadde fått støtte av kolleger. For egen del opplevde en selve skriveprosessen som positiv, i den forstand at den ga muligheter for å reflektere over egen undervisning og over spørsmål knyttet til undervisningskvalitet. Samtidig svarer halvparten at de ikke var klar over hva ordningen egentlig innebar. Uklarheten handlet om hvorvidt dette var en individuell belønningsordning, eller en ordning for instituttet til å løfte frem bestemte personer i miljøet som har i oppgave å bidra med å heve undervisningskompetansen i kollegiet.

Kriteriene ble stort sett oppfattet som relevante, men det gikk frem av intervjuene at spesielt det som handlet om vitenskapelig tilnærming til undervisning og læring (kriterium 2) ble forstått på en noe spesiell måte. Dels av søkerne - som oppfattet at grunnen til avslaget handlet om at de ikke kunne dokumentere egen pedagogisk forskning, og dels av bedømmingskomiteen – som i noen tilfeller begrunnet avslaget med manglende dokumentasjon av (faktisk) utdanningsfaglig basiskompetanse, eller manglende uttalelse fra instituttleder. Dette siste handler om formalia (forutsetninger for å få søke), og utgjør ikke kriterier.

Flere av søkerne er kritiske til den tilbakemeldingen de fikk på sine søknader. Det handler først og fremst om det som er nevnt over, nemlig om hva “en vitenskapelig tilnærming” innebærer. Noen mener at bedømmelseskomiteen fokuserer for strengt på det som handler om forskning om utdanning og referanser til aktuell pedagogisk teori. For det første skaper det ulikhet gjennom ulike forutsetninger fra fag til fag, men også ved at konkrete utviklingsprosjekt vektet for lite. En av søkerne kunne dokumentere god kjennskap til



aktuell forskning og teori, men tilbakemeldingen fra bedømmingskomiteen gikk på at den savnet bevis på at denne vitenskapelige kompetansen kom til uttrykk i vedkommendes undervisning. De ulike tolkningene av kriteriene, samt svært kortfattede tilbakemeldinger kan bidra til å svekke tilliten til komiteens vurderinger. Det vil i så fall kunne ha konsekvenser for meritteringsordningens legitimitet.

Søkerne gav uttrykk for at bedømmingskomiteen burde gitt beskjed om de formelle feilene (for eksempel knyttet til manglende vedlegg), og at en kunne fått anledning til å ettersende disse, i stedet for at søknaden ble underkjent på formelt grunnlag.

På spørsmål om meritterte undervisere var synlige i noen sammenhenger ved NTNU svarte bare en ja, for eksempel som gjester i møter arrangert av programledere, eller ved at instituttleder i ulike sammenhenger nevnte at instituttet hadde x antall meritterte undervisere.

### 3.3 Intervju med medlemmer av bedømmingskomiteene (fokusgruppeintervju)

I dette intervjuet ble flere problemstillinger knyttet til synligheten av meritteringsordningen løftet frem og belyst. Meritteringsordningen er initiert av toppledelsen, men oppfølgingen og implementeringen av ordningen står noe tilbake å ønske. Dette kommer til uttrykk ved at ordningen, hva den innebærer og hvilke krav den stiller, ikke synes å være særlig godt kjent. Dette ble av enkelte definert som selve hovedproblemet. Det var enighet om at det må legges ned langt mer informasjons- og motiveringsarbeid, både overfor aktuelle søkere og instituttledere/institutt. I dette inngår hvilken plass og funksjon meritteringsordningen har i forhold til andre ordninger ved NTNU, f.eks. opprykksordningen, undervisningspriser og den nye forskriften for utdanningsfaglig kompetanse. Samtidig ble det påpekt at dette er en ny ordning og at man slik sett ikke skal ha for overdrevne forventninger om kjennskap til, og engasjement for, denne.

Et annet synspunkt var uklarheter knyttet til balansen mellom ordningen som individuell belønning og som kollektivt virkemiddel for å løfte undervisning og læring på alle nivå i organisasjonen. Her mener flere at det er lagt for mye vekt på den individuelle belønningen og at den kollektive forankringen verken var god nok eller at man ved NTNU hadde viet denne delen tilstrekkelig oppmerksomhet. Det var stor enighet om at det må arbeides mer med å finne ut av hvordan de meritterte skal anvendes ved fakultet og institutt.

Et forhold som flere pekte på var at arbeidsinnsatsen med å utforme en søknad ikke stod i forhold til utbyttet, og at dette for mange gjorde at man ikke søkte. Et annet forhold var balansen mellom praktisk undervisningsdyktighet vs. det å skrive gode søknader/mapper. Vektleggingen på det skriftlige og på refleksjonskravet skaper, i hvert fall i en del fagmiljø, usikkerhet om hva det er ordningen egentlig skal belønne; er det god undervisning eller god skriftlig framstillingsform krydret med «de riktige» synspunkter og referanser? Det ble også reist spørsmål ved om det var tilstrekkelig med skriftlig søknad og dokumentasjon eller om dette burde suppleres med intervju (jf. ordningen i Lund).



Det kom fram at første vurderingsrunde ble en læringsprosess for kjernegruppen i komiteen da det var knyttet en del usikkerhet til hva kriteriene omfattet og på hvilket nivå man skulle legge seg. Det har senere ikke alltid vært lett for fakultetsrepresentantene å fange opp implisitte forståelser av oppgaven. Blant annet av den grunn etterlyste noen bedre, og tidligere, opplæring som sakkyndig.

Tilbakemeldingene skrives av leder for komiteén, basert på diskusjoner i gruppen og basert på et vurderingsskjema som alle fylte ut for hver enkelt søker. Et par kommentarer indikerte at tilbakemeldingene legger for mye vekt på selve søknaden og utformingen av den og (dermed) for lite på hvordan søkere, spesielt de som fikk avslag, kunne utvikle seg som meritterte undervisere. Tilbakemeldingene varierer også i omfang.

Det ble diskutert om man burde hatt en mer desentralisert modell, f.eks. om fakultetene heller skulle nominere aktuelle kandidater eller selv foreta intervju av de kandidater som bedømmelseskomiteen fant kvalifisert.

### 3.4 Sammenfatning av intervjuer

I samtlige intervjuer blir det gitt uttrykk for en i utgangspunktet positiv holdning til meritteringsordningen; det er viktig at undervisningskompetanse løftes frem og vurderes høyere. Det var enighet om at status som merittert underviser er noe mer og annet enn en vanlig undervisningspris. De som fikk avslag på sin søknad, ble noe mer kritiske og usikker på om de har forstått hva dette egentlig går ut på. Blant de som fikk gjennomslag ble det gitt uttrykk for en viss uro for at dette ville føre til flere arbeidsoppgaver uten at det følger med mer ressurser (og tid). I intervjuene med søkerne er det flere som trekker frem at det er for lite insentiver for å søke. Utdanningsfaglig merittering har lite å si sammenlignet med forskning, og ikke alle mener det er verdt alt arbeidet som er forbundet med å utforme en søknad. Alle søkere var fornøyd med informasjon om søknadsprosessen, men en savnet klarere kommunikasjon knyttet til formålet med meritteringsordningen. Er dette noe som kun gjelder den enkelte eller er det et kollegialt anliggende? Til og med medlemmer av bedømmingskomiteene anser at ordningen, hva den innebærer og hvilke krav den stiller, ikke er godt nok kjent. Kunnskap om ordningen mangler hos mange, til og med hos instituttledere. Dette er problematisk, ettersom klar støtte fra instituttleder kreves for at en kan sende inn en søknad. Et overordnet spørsmål er hvem som "eier" ordningen ved NTNU. Hvem har for eksempel ansvar for, og mandat til, å opprette og drive et pedagogisk akademi? I intervjuene kommer det frem at det savnes en utdanningsfaglig plattform for meritteringsordningen. Forholdet til andre ordninger ved NTNU, for eksempel opprykksordningen, undervisningspriser og den nye forskriften for utdanningsfaglig kompetanse er uklar.

Kriteriene ble i all hovedsak opplevd som rimelige både av søkere og av bedømmingskomiteene. Det fremheves som viktig at kriteriene holder et høyt nivå og løfter frem kvaliteter som karakteriserer en særskilt kompetent underviser. Søkere som fikk avslag, ga uttrykk for at de hadde forventet en bredere tolkning og anvendelse av kriterium 2 enn det som var tilfelle. I bedømmingskomiteene var det innledningsvis knyttet en del usikkerhet til hva kriteriene omfattet og på hvilket nivå en skulle legge seg.

Tilbakemeldingene fra bedømmingskomiteen ble kritisert av de som fikk avslag på sin søknad, først og fremst på grunn av at komiteen hadde lagt stor vekt på utformingen av søknaden, og når det gjeldt komiteens tolkning av kriterium 2 – vitenskapelig tilnærming til undervisning. Balansen mellom praktisk undervisningsdyktighet og det å skrive en god søknad/mappe med vitenskapelige referanser var et diskusjonstema også i bedømmingskomiteene. Internt i komiteen var det enkelte som mente at tilbakemeldingene i for liten grad tok opp hvordan søkerne kunne utvikle seg som meritterte undervisere, og hvordan de som fikk avslag kunne utvikle en bedre søknad.

Flere av intervjupersonene, i samtlige intervjuer, trakk frem behovet for veiledning og støtte i forbindelse med utarbeiding av søknader. Ett av innspillene fra søkerne var å få mulighetene til tilbakemelding før de leverte inn endelig versjon, eller å få en mentor som kollegial støtte i forbindelse med søknadsskriving. Blant medlemmene av bedømmingskomiteene kom det opp forslag om at fakultetene bør gjennomføre intervjuer av kandidater som komiteen fant kvalifisert. Spørsmålet er hvem som tar ansvar for at alle får tilgang på profesjonell støtte; den sentrale universitetspedagogiske enheten eller hvert enkelt fakultet eller institutt. Behovet for en viss samkjøring og enighet om tolkning av kriterier kom blant annet til uttrykk i et intervju med en av søkerne. Vedkommende hadde søkt assistanse i forbindelse med utforming av søknaden og ble bedt om ikke å legge så stor vekt på teori, mens bedømmingskomiteen i sin tilbakemelding kritiserte vedkommende for nettopp mangel på teori.

### 3.5 Gjennomgang av søknader og vurderinger/tilbakemeldinger

Vurderingskomiteen har lest og analysert 12 søknader med tilhørende tilbakemeldinger: 6 fra søkere som oppnådde status som merittert underviser (3 fra 2017 og 3 fra 2018), samt 6 fra søkere som fikk sin søknad avslått (3 fra 2017 og 3 fra 2018). Disse dokumentene utgjør data for nedenstående vurdering.

For å bli godkjent som merittert underviser ved NTNU må søkerne oppfylle tre hovedkriterier med til sammen åtte underkriterier. Det første kriterieområdet handler om kvalitativ utvikling over tid og innebærer at søkerne må vise til variert undervisningserfaring, ha arbeidet systematisk over tid med å utvikle undervisning i samarbeid med kolleger, studenter og ledelse, samt vise til planer for fortsatt utvikling av sin undervisningskompetanse. Det andre hovedkriteriet innebærer at søkerne må vise at de har en vitenskapelig tilnærming gjennom å ha prøvd ut og utviklet læringsmaterieell eller undervisnings- og vurderingsformer, forankret sine valg i forskning om undervisning, læring og vurdering, samt formidlet erfaringer fra egen undervisning og/eller undervisning på ulike måter. Det siste hovedkriteriet innebærer at søkerne kan dokumentere utdanningsfaglig lederskap på ulike måter med relevans for aktuell utdanning.

### 3.5.1 Søknader

Mange søknader inneholder hovedsakelig beskrivelser og sammenfatninger av søkerens utdanningsfaglige virksomhet. En viss refleksjon forekommer, men ofte uten en tilfredsstillende forankring i relevant forskning og litteratur. Et problem er også at den altfor beskrivende teksten er ganske generell. En erfaren akademiker kan alltid skrive en reflekterende og generell tekst med koblinger til aktuell forskning. Det er derfor avgjørende at en god søknad gjennomføres av konkrete utdanningsfaglige eksempler fra søkerens undervisnings-, veilednings- og ledelsespraksis. Slike eksempler utgjør stammen i en reflekterende analyse, relatert til relevante resonnement, slik at søkerens utdanningsfaglige skikkethet fremgår på en tydelig og klar måte. En vitenskapelig tilnærming i denne sammenheng innebærer ikke å vise en allmenn vitenskapelig kompetanse innenfor pedagogikk, men en evne til å analysere egen undervisning og studentenes læring med utgangspunkt i relevant teori, med det uttalte mål om nettopp å forbedre egen undervisning og studentenes læring. Her kreves det formodentlig mer informasjon og fremfor alt en generell diskusjon om hva dette innebærer i praksis. Det er også åpenbart at teksten må relateres til studentenes læring innenfor det aktuelle fagområdet. Her svikter det iblant med søknader som har et altfor ensidig fokus på hva søkeren gjør, uten å integrere dette i et resonnement om hva studentene gjør og hvorfor.

Et spesielt problem, som kommer tydelig til uttrykk i noen søknader, er når søkerens vitenskapelige kompetanse ligger innenfor det pedagogiske eller utdanningsvitenskapelige feltet. Utfordringen her ligger først og fremst i det å reflektere rundt og analysere sin egen praktisk pedagogiske virksomhet – undervisning, veiledning, ledelse – og ikke fokusere på allmenne pedagogiske resonnement om god undervisning, eller diskusjoner om egen forskning med eksempler fra andres undervisning.

Et annet problem er vedlegg som ofte lever sitt eget liv på siden av den reflekterende teksten. Vedlegg er til for å tydeliggjøre og utvikle noe som diskuteres i søknaden og må alltid refereres til og kommenteres i hovedteksten. Søknader kan selvfølgelig skrives på mange ulike måter, og det er til og med ønskelig at den enkeltes arbeidsmåter og personlighet skinner gjennom. Samtidig er det viktig at søkerne innser at de skal vurderes i forhold til bestemte kriterier. Her svikter det en del. Om vesentlige deler av innholdet i kriteriene ikke behandles i søknaden, gjennom beskrivelse, analyse og refleksjon, er det naturligvis ikke mulig å vurdere om aktuelle kriterier er oppfylt og søknaden kan dermed ikke godkjennes. I det utvalget vi har gått gjennom finnes det eksempler på søknader som antakelig ville blitt godkjent om de på en noe tydeligere måte hadde forholdt seg til kriteriene. Et annet problem handler om at det i noen tilfeller er uklart om søkeren oppfylder kravet til pedagogisk/utdanningsfaglig basiskompetanse (pedagogisk/utdanningsfaglig basisutdanning). Her kunne informasjonen muligens vært tydeligere, også om hvordan slik kompetanse/utdanning skal/kan beskrives.

I noen tilfeller utgjøres dokumentasjon først og fremst av egne artikler. Det er ikke feil, selv om det ikke er noe krav, men artikler som ikke tydelig bidrar til å dokumentere/beskrive egen

undervisning og studentenes læring, og som ikke analyseres i relasjon til dette, har liten verdi og tilfører ikke søknaden spesielt mye.

Meritteringssystemet ved NTNU har som mål å utvikle kvaliteten på undervisning og utdanningsfaglig ledelse til beste for studentenes læring. To forhold ved søknaden fremstår som spesielt viktige. For det første må søknaden være konkret og handle om søkerens egen undervisning i relasjon til egne studenters læring. Søknadene kan selvfølgelig også handle om veiledning av egne doktorgradsstipendiater og forskerutdanningen, samt hvordan egen utdanningsfaglig ledelse påvirker forutsetningene for kolleger og studenter når det gjelder utdanningsfaglig arbeid og læring. For det andre må søknaden handle om utdanningsfaglig arbeid og utviklingen innenfor eget fagområde. Søkerens faglige kompetanse er selvsagt. Her handler det om å koble slik kompetanse til en konkret utdanningsfaglig kontekst og klargjøre egen utdanningsfaglige kompetanse. Flere søknader viser store mangler når det gjelder konkrete diskusjoner knyttet til hva studentene gjør, og i forhold til fagdidaktiske analyser og refleksjoner. For å bøte på disse manglene er det antakelig viktig med en mer generell utdanningsfaglig diskusjon ved institusjonen, og muligens mer opplæring.

### 3.5.2 Vurderinger og tilbakemeldinger

De fleste tilbakemeldingene er svært kortfattede og generelle, ofte ikke mer enn en halv side tekst. Tilbakemeldinger på søknader som blir avslått er i noen tilfeller ubetydelig lengre, men nesten alle tilbakemeldinger er av generell karakter og gir ikke søkerne mye veiledning med tanke på hva som bør endres/forbedres i forhold til en eventuell ny søknad. Det er viktig at de tilbakemeldinger som blir gitt inneholder en fyldig beskrivelse av hvordan bedømmingskomiteen ser på søknaden i forhold til aktuelle kriterier, og at det er en klar begrunnelse for komiteens beslutning. Koblingen til kriterier er kritisk. I noen tilfeller er det en henvisning til hovedkriteriene, men ingen henvisning til underkriteriene. Et eksempel på dette er følgende:

- *"Vurderingskomiteen finner at xx ikke tilfredsstillter kravene til merittert underviser, selv om han scorer høyt på flere punkter"*.

En slik uklar tilbakemelding bidrar ikke til en tillitvekkende vurdering. Tilbakemeldingen fortsetter:

- *"Det som er utslagsgivende er at han ikke møter kravet til vitenskapelig tilnærming og refleksjon"*.

Problemer her er at tilbakemeldingen mangler konkretisering i forhold til hva som savnes og hvordan søkerens praktiske virksomhet og søknaden kan utvikles for å møte kriteriene. Det må gå klart frem hvorfor søknaden godkjennes eller avslås, og at beslutningen baseres på i hvor stor grad kriteriene er oppfylt. Ved avslag er det spesielt viktig at tilbakemeldingen gir en tydelig og konkret veiledning med tanke på en fremtidig ny søknad. Det er uklart hvordan instituttleders brev anvendes i vurderingsarbeidet. Det virker også som om instituttlederne ikke nødvendigvis er kjent med kriteriene eller selve søknadsprosessen, noe som blant annet

fremkommer av det ledsagende brevet fra instituttleder. Her er det sjelden noen kobling til kriteriene.

Tilbakemeldingen fra bedømmingskomiteen mangler mange ganger en kobling til søkerens dokumentasjon. Bare sjelden kommenteres vedleggene i søknaden. Tilbakemeldingene beskriver ofte hva søkeren har gjort, men diskuterer i langt mindre grad kvaliteten av dette arbeidet. Det er viktig at en tilbakemelding inneholder en relativt fyldig beskrivelse av hva søkeren har bidratt med, men like viktig er å kommentere på kvaliteten av denne virksomheten. Kriteriet om vitenskapelig forankring synes å være det som er mest problematisk, både for søkerne og for bedømmingskomiteen. Å være orientert om forskning på feltet er ikke det samme som å ha en forskende tilnærming. Det kan virke som om det i noen tilfeller holder at søkeren viser kjennskap til forskningsfeltet heller enn å dokumentere hvordan relevant forskning integreres i ens egen utdanningsfaglige praksis. Et eksempel på tilbakemelding fra bedømmingskomiteen er følgende:

- *”Hans publiseringsvirksomhet som er relevant for søknaden, er meget omfattende. Fremstillingen av teoribasering og bruk av aktuell forskning om undervisning og læring fremstår som troverdig”.*

I et annet tilfelle står det:

- *”Prinsippene er fundert i teorier om læring og basert på et sosiokulturelt utgangspunkt. Dette viser at hun har et vitenskapelig grunnlag for sin virksomhet, men samtidig er den teorien som presenteres sentral innenfor hennes eget vitenskapsområde. Dette kan bidra til at fremstillingen til tider blir litt for generell, og det er vanskelig å skille mellom det som er en beskrivelse av faget og hva som har direkte tilknytning til undervisningsvirksomheten”.*

Det kan virke som om vurderingen her ikke tar utgangspunkt i en forskende tilnærming til ens egen praksis. Hvorvidt den teorien som anvendes springer ut fra eget fagområde eller ikke, er for eksempel helt uinteressant så lenge den er relevant for å analysere og utvikle ens utdanningsfaglige praksis.

Et problem som dukker opp innimellom er at vurderingen i en viss utstrekning tar hensyn til forventet kompetanse hos søkeren. I ett tilfelle skriver for eksempel bedømmingskomiteen:

- *”Fordi xx i sin stilling har universitetspedagogikk som hovedfokus, må en som følge av stillingen han er tilsatt i, forvente et høyt nivå på disse punktene. I kriteriene heter det at «[o]ppnådd status som merittert underviser forutsetter innsats ut over det ordinære». Det synes ikke dokumentert gjennom søknaden at så er tilfelle.”*

Det kan aldri være riktig at man krever mer av en søker på grunn av vedkommende sin bakgrunn. Alle søkere må bedømmes etter de kriterier som er fastlagt.

Fagdidaktiske perspektiv behandles på litt ulike måte i ulike tilfeller. Enkelte ganger virker det som om dette er en styrke, mens det andre ganger betraktes som en svakhet. Dette er forvirrende og vanskelig å forstå. En god søknad bør nettopp handle om hvordan søkeren handler didaktisk med sitt fag/emne og da spesielt hva studentene gjør for at deres

læreprosess skal bli så god som mulig. De didaktiske spørsmålene hva, hvordan, hvorfor og med hvilket resultat, er alltid relevante i diskusjoner om utdanningfaglig skikkethet.

## 4. Oppsummering av spørreskjemakartlegging om meritteringsordningen ved NTNU

### 4.1. Bakgrunn

For å få en bedre og bredere kjennskap til ansattes synspunkter på meritteringsordningen, ble det besluttet å gjennomføre en spørreskjemakartlegging blant samtlige ansatte ved NTNU.

Prorektor for utdanning sendte den 28. januar 2020 en epost til samtlige ansatte med lenke til et spørreskjema og en oppfordring om å svare på kartleggingen. Vitenskapelig ansatte som ikke hadde søkt om å bli merittert, ble spesielt oppfordret til å svare. De ble samtidig orientert om evalueringen av meritteringsordningen og om vurderingskomiteen. Informasjon og oppfordring om å svare ble også gitt i Utdanningsutvalget, på [Innsida.ntnu.no](http://Innsida.ntnu.no) og til NTNUs fakultet. (Informasjonsskrivet og spørreskjemaet legges ved.) En henvendelse til NSD avklarte at denne kartleggingen ikke var meldepliktig.

Ett fakultet meldte at ikke alle ansatte hadde fått eposten. Stikkprøver foretatt i Fellesadministrasjonen viser det samme. Hvor mange dette gjelder har det ikke vært mulig å anslå. Det er dokumentert at eposten ble sendt også til dem som ikke har mottatt den. Problemet antas å ligge i epostsystemet (Outlook).

Spørreskjemaet bestod av 45 spørsmål, derav 24 åpne. Da spørreundersøkelsen ble avsluttet den 22. april, var det kommet inn 668 svar.

Spørreskjemaet opererte med flere kategorier ansatte, og respondentene ble bedt om å angi hvilken ansattkategori de tilhørte. Kategoriene var *Søker*, *Merittert underviser*, *Instituttleder*, *Bedømmelseskomite*, *Administrativt ressurspersonell*, *Ingen/Annet*. Det ble gjort oppmerksom på at ikke alle spørsmålene var relevante for alle, og respondentene ble derfor bedt om å hoppe over spørsmål som ikke var relevante for den ansattkategorien de tilhørte.

Respondentene forholdt seg ikke til kartleggingen slik intensjonene var. I stedet for at ulike ansattgrupper skulle svare på ulike spørsmål, har «alle svart på alt». Dette medførte en viss frustrasjon og kritikk, noe som blant annet fremkom av kommentarene til spørsmålene. Respondentene har i hovedsak brukt mellom 1-10 minutter på å besvare spørreskjemaet. Raskeste respondent sendte skjemaet etter 61 sekunder, lengste tid som er registrert før skjemaet ble sendt var 3 timer.

I kartleggingen er det en rekke åpne spørsmål. I denne oppsummeringen er det lagt vekt på å kategorisere og presentere svarene på disse åpne spørsmålene for å gi et så bredt og representativt bilde som mulig av de tilbakemeldingene som er gitt.

**Tabell 1 Antall svar fordelt på gruppe**

Respondent	Antall svar	Andel av total
Søker	41	6.1
Instituttleder	16	2.4
Bedømmelseskomite	6	0.9
Adm personale	30	4.5
Andre faglige ansatte	575	86.1
Sum	668	100

Det er vitenskapelig ansatte som ikke har søkt som dominerer blant respondentene. Det hadde vært ønskelig med et langt større antall svar fra instituttledere, ikke minst ut fra den rollen disse er tiltenkt i meritteringsprosessen.

91.5 prosent av søkerne kommer fra campus Trondheim. Resten fordeler seg andelsmessig likt mellom Campus Gjøvik og Campus Ålesund,

## 4.2. Kjennskap til ordningen

**Tabell 2 Har du satt deg inn i ordningen med utdanningsfaglig merittering? Prosentvis fordeling/antall**

Respondent	Ja	Nei	Ikke svart	Sum
Adm.personell	56.7	40.0	3.3	100/30
Bedømmelseskomite	66.7	33.3	0.0	100/6
Andre faglige ansatte	41,6	58,3	0,2	100/575
Instituttleder	81,3	12,5	6,3	100/16
Søker	95.1	4.9	0.0	100/41
Sum Andel	46,7	52.8	0,4	100
Sum antall	312	353	3	668

46.7 prosent av respondentene sier at de har satt seg inn i ordningen. Andelen er høyest for søkere og instituttlederne. Av andre faglige ansatte sier 41.6 prosent at de har satt seg inn i ordningen. Det vil si at en svært stor andel av denne gruppen tilsynelatende ikke har funnet ordningen særlig interessant. Det oppgis tre grunner til dette; de ønsker ikke å søke, de er utelukket som søkere (administrativt personale og lektorer, samt førstelektorer og dosenter for 2017) og/eller de har ikke visst om ordningen før de skulle svare på kartleggingen.

Fra en respondent som ikke ønsker å søke gis følgende kommentar:

- *Er en ordning som ikke tiltaler meg. Jeg ville aldri i livet ha satt meg ned å skrive en søknad for å vise at jeg er fremragende. Det er meg veldig fremmed. Jeg tenker derfor at dette er en ordning for de som har lett å for å fremheve seg selv og med det er jeg helt sikker på at mange som virkelig er fremragende undervisere ved NTNU aldri vil komme til å søke en gang. Jeg misliker derfor ordningen er bygd opp.*



Flertallet av de som har satt seg inn i ordningen sier at dette er gjort forholdsvis raskt og overfladisk, og for noens del har det de har lest gjort at de ikke ønsker å søke. Som vi også kommer tilbake til indikerer svarene at mange orienterte seg om ordningen med det samme den kom, og dermed ikke har fått med seg de endringer som ble gjort fra 2017 til 2018, f.eks. at det ble åpnet for førstelektorer og dosenter.

Mens 46.7 av respondentene sier at de har satt seg inn i ordningen, er det bare 35.8 prosent som sier de vet hvordan de skal søke. Det er, naturlig nok, søkere, eller de som ønsker å søke, som spesielt har satt seg inn i ordningen. Det er bare halvparten av instituttlederne som sier det samme, dette til tross for at de er tiltenkt en rolle i søkeprosessen og i oppfølgingen av de meritterte. Av andre faglige ansatte er det en tredel som oppgir at de vet hvordan de skal gå fram for å søke (se tabell 1v, tabellvedlegg).

## 4.3 Informasjon om meritteringsordningen

### 4.3.1 Informasjon på Innsida

**Tabell 3 Det er lett å finne informasjon på Innsida om hvordan man søker merittering**

Respondent	Svært enig	Enig	Nøytral	Uenig	Svært uenig	Ikke svart
Adm.personell	13.3	26.7	40.0	3.3	10.0	6.7
Bedømmelseskomite	33.3	16.7	33.3	0.0	16.7	6.0
Andre faglig ansatte	6.8	20.0	56.7	5.6	3.7	7.3
Instituttleder	6.3	18.8	43.8	18.8	0.0	12.5
Søker	22.0	41.5	19.5	7.3	7.3	2.4
Sum andel	8.2	21.6	53.1	5.8	4.2	7.0
Sum antall	55	144	355	39	28	47

Den primære informasjonen om meritteringsordningen ligger på NTNUs hjemmesider, nærmere bestemt på «Innsida». Av de som har vurdert denne informasjonen sier om lag 30 prosent seg enig eller svært enig i at det er lett å finne informasjon. Det er, som en av dem skriver i en kommentar:

- *når du søker på ordet merittering kommer det opp med en gang.*

Blant søkerne, som nok er de som leter etter og leser informasjonen grundigst er 63.5 prosent enige i at informasjonen er lett å finne. Bare noen få er negative. Det er for øvrig verdt å merke seg at to av bedømmelseskomiteens medlemmer mener det ikke er enkelt å finne fram på Innsida.

121 respondenter har kommentert sine svar i tabell 3. Hovedmengden av svarene handler om at man ikke har sett, eller vil se, på denne informasjonen. Dette forklarer den høye andelen nøytrale svar. En relevant kommentar er at det savnes informasjon på engelsk, en annen at informasjonen ikke er oppdatert siden 2018.

**Tabell 4 Instruksjonene på Innsida er tilstrekkelig tydelig for hvordan søknaden skal skrives og innleveres**

Respondent	Svært enig	Enig	Nøytral	Uenig	Svært uenig	Ikke svart
Adm.personell	6.7	16.7	46.7	10.0	6.7	13.3
Bedømmelseskomite	0.0	50.0	33.3	0.0	16.7	0.0
Andre faglige ansatte	3.5	14.8	63.5	5.0	3.3	9.9
Instituttleder	6.3	31.3	37.5	12.5	0.0	12.5
Søker	17.1	22.0	24.4	22.0	12.2	2.4
Sum andel	4.5	16.0	59.4	6.4	4.0	9.6
Sum antall	30	107	397	43	27	64

På spørsmålet om den informasjonen som finnes på Innsida er *tydelig nok*, svarer 26.8 prosent positivt, mens 12.7 er negative. Nesten 60 prosent tar ikke stilling til påstanden. Om lag 20 prosent av søkerne, og 12.5 prosent av instituttlederne, mener tydeligheten ikke er god nok (jf. tabell 2v- tabellvedlegg).

Fra søkergruppen gis følgende utfyllende kommentarer:

- *Informasjonen er grei den (på nettsiden til NTNU toppundervisning).*
- *Jeg roter litt med å forstå forskjell på søknad om merittert undervisning, pedagogisk mappe og pedagogisk cv.*
- *Slik jeg husker det så (at informasjonen er god), men det er en stund siden jeg så sist da.*
- *Var greit da det var utlyst.*
- *Tror det kan være en intensjon om å være tydelig, noe som dessverre ikke har skjedd. I etterkant har det for eksempel dukket opp en problemstilling ved såkalt «dobbeltmerittering» som så vidt jeg vet ikke er nevnt på innsiden. Denne formen for etterrasjonalisering av egne standpunkter passer seg dårlig. Det heter vel at kriteriene skal være kjente og transparente.*
- *Veldig utydelig informasjon om hva som kreves for dosentløpet.*
- *Det “var” klart tidligere.*
- *Selve beskrivelsen av hva søknaden skulle inneholde er grei, men systemet med å gå på noen elektroniske mapper var litt merkelig. Det siste så ut merkelig for meg Det virket best å sende alt på e-post.*

I kartleggingen spørres det også om informasjonen var tydelig nok med tanke på hvordan søknaden skal skrives. 20 prosent svarer positivt på dette, 10 prosent er negative, mens 70 prosent enten ikke har noen synspunkter på dette eller ikke har svart. Av søkergruppen er det 39.1 prosent som er positive og 34.2 prosent som er negative. Vi merker oss også at

medlemmer av bedømmelseskomitéene har ulike vurderinger her, det samme gjelder instituttlederne og andre faglige ansatte. Av sistnevnte gruppe er 18,3 prosent positive, mens 8.3 er negative.

71 av respondentene har gitt tilleggskommentar til dette spørsmålet. Når det gjelder de kritiske synspunktene kan de kategoriseres slik:

- Uklare kriterier. Ut over at kriteriene ikke virker klare, spør et par av respondentene hva som ligger i kravet om «en vitenskapelig tilnærming til undervisning». En respondent mener også at det er vanskelig å balansere kriterier og struktur i søknaden.
- Det burde vært flere eksempler.
- Søknadssjangeren er ikke helt enkelt, noen knekker koden bedre enn andre;
  - *Å skrive slike søknader handler i høy grad om å beherske sjangeren og den er ikke lett å få tak i bare ved å lese teksten på Innsida. Nå har det i ettertid kommet fram at noen har fått tilgang til et utvalg «godkjente» søknader. En slik praksis er ganske upassende i og med at tilgangen ikke har vært lik for alle.*
- Det er for mye tekst.
- Det burde vært brukt et enklere språk.
- Dette med pedagogisk mappe er uklart.

Det er særlig søkerne som har gitt denne type tilbakemeldinger.

#### 4.3.2 Informasjon fra fakultetene

Det er også bedt om respondentenes vurdering av fakultetenes informasjon om meritteringsordningen. Det er for vurderingskomiteen noe uklart om, og evt. hvordan fakultetene har supplert informasjonen på Innsida, men den store svarandelen «husker ikke» tyder på at fakultetene i varierende grad har involvert seg i dette.

25 prosent av respondentene mener uansett at informasjonen fra fakultetene ikke har vært tydelig nok, mens 17.5 prosent er tilfredse. Det er de aktørene som har involvert seg mest i ordningen som er mest positiv, dvs. medlemmer av bedømmelseskomitéene, instituttlederne og søkerne.

**Tabell 5 Er informasjonen fra ditt fakultet tilstrekkelig tydelig?**

Respondent	Ja	Nei	Husker ikke	Ikke svart
Adm.personell	13.3	20.0	36.7	30.0
Bedømmelseskomite	50.0	16.7	33.3	0.0
Andre faglig ansatte	15.5	25.0	50.8	8.7
Instituttleder	37.5	25.0	37.5	0.0
Søker	36.6	29.3	29.3	4.9
Sum andel	17.5	25.0	48.4	9.1
Sum antall	117	167	323	61

#### 4.3.3 Informasjon fra instituttleder

**Tabell 6 Har du fått informasjon fra din instituttleder om utdanningsfaglig merittering?**

Svaralternativ	Antall	Andel
Ja	110	18.3
Nei	253	42.1
Husker ikke	238	39.6
Sum	601	100

Svarene i tabell 6 viser at det i hvert fall er noen institutt og instituttledere som har informert om meritteringsordningen. For det store flertall viser tabellen at instituttleder enten ikke har informert eller at den informasjonen som har vært gitt ikke har gjort særlig inntrykk.

Søkerne gir et noe mer positivt bilde av instituttledernes rolle. Av de 41 som inngår i denne kategorien respondenter sier 39 prosent at instituttleder har informert, mens 36.7 prosent sier at ikke har fått slik informasjon. De øvrige husker ikke (jf. tabell 3v- tabellvedlegg).

Av kommentarene til spørsmålet fremkommer det at noen er blitt informert av andre, for eksempel kolleger.

At instituttlederne forholder seg noe ulikt til informasjon om meritteringsordningen fremkommer også når de selv ble bedt om å beskrive hva instituttet gjør av spesielle anstrengelser når det gjelder å støtte undervisere som vil søke utdanningsfaglig merittering. 11 instituttledere har sagt noe om dette.

Fire svarer, direkte eller indirekte, at de ikke har gjort noe:

- *Det vet jeg ikke. Men jeg er sikker på at søker får god støtte.*
- *Foreløpig har ingen ytret ønske om dette.*
- *I vår strategi og handlingsplan står det under kapitlet Fagdidaktisk kompetanse at vi skal delta i internasjonal forsknings og utviklingsarbeid innen høyere utdanning.*
- *Ingenting.*

De øvrige sju viser til følgende tiltak:

- *Har gjort tiltak som ikke førte frem til merittering. Oppfatter det som usannsynlig å få merittert noen ihh til dagens vurderingsform/komite.*
- *Vi leser og kommenterer søknader. Arrangerer ikke kurs/seminar, Det burde ligge på fakultetet.*
- *Veilede.*
- *Tar opp i medarbeidersamtaler og snakker om undervisning.*
- *Oppmuntring, men ingen anstrengelse ut over det.*
- *Oppmuntre medlemmer i staben til å søke. Forsøker å øke bevisstheten om undervisning og utvikling av den.*
- *Nå venter vi bare på siste runde: Ledelsen på instituttet informerte mye om ordningen, og satte oss ned sammen for å tenke ut kandidater vil ville utfordre til å søke. Vi heiet på søkerne, hadde møter med dem. Da vi fikk den første, snakket han i personalmøte om ordningen slik at andre skulle lære av den.*

Åtte instituttledere har beskrevet “Hvilke tiltak og tilrettelegging du mener instituttet bør iverksette for å støtte undervisere i å søke om utdanningsfaglig merittering”. Beskrivelsene her er nokså generelle:

- *Informere, legge til rette.*
- *Anerkjenne positive initiativ til å heve kvaliteten i undervisning, gir ros og støtte ansatte som har forutsetninger for å søke merittering.*
- *Identifisere og motivere.*
- *Forsøke å bevisstgjøre alle relevante ledd av instituttet om viktigheten av dette.*
- *Gi rom og verdsette folks ønsker om ambisjoner.*
- *Oppfordre, informere og veilede.*
- *Søkerseminar, men helst på fakultetsnivå.*

#### 4.3.4 Informasjon om meritteringsordningen oppsummert

En egen belønningsordning for undervisning er en nyskaping i norsk høyere utdanning og forutsetter, både fra institusjon, søkere og bedømmere, en helt annen tilnærming til kriterier, dokumentasjon og vurdering av utdanningsfaglig kompetanse enn det som er vanlig i sektoren.<sup>5</sup> Det har som konsekvens at man ved introduksjonen av en slik ordning må legge stor vekt på informasjon, markedsføring og oppfølging for å sikre at ordningen blir godt kjent, at premissene er klarlagt og at ordningen fremstår som konkret og forståelig for alle. Ut fra det som fremkommer i kartleggingen og gjennom intervjuene synes førsteinntrykket å ha stor betydning for hvordan ansatte forstår og vurderer ordningen, også at det er gjort endringer underveis.

Betydning av en gjennomtenkt informasjons- og implementeringsstrategi kommer klart til uttrykk i evalueringen av forprosjektet «Meritteringsordning for undervisning ved UiA». Ett

---

<sup>5</sup> Grepperud, G. & Riddervold, K. 2020. *Enkelt og greit? Hvordan undervisningskompetanse vurderes ved tilsetting i vitenskapelige stillinger*. UB/Result. UiT Norges arktiske universitet

av hovedresultatene fra denne evalueringen er at man hadde undervurdert arbeidet med å introdusere ordningen til ulike aktørgrupper. Det hadde som konsekvens at det fremkom betydelig kritikk av informasjonen fra deltakere, kolleger og eksterne medlemmer av bedømmingskomiteen. Mer konkret ble det pekt på mangelfull informasjon om det særegne ved ordningen:<sup>6</sup>

- Hva som er kjernen i ordningen, og det som ligger bak de kriterier som ligger til grunn.
- Hva som skiller meritteringsordningen fra opprykksordningen førstelektor/dosent.
- Hvordan en merittert underviser skiller seg fra underviser med basiskompetanse.
- Utviklingspotensialet for fagmiljøene.
- Hva man skal bidra med som merittert underviser (ved UiA, nasjonalt, internasjonalt).

Svarene i kartleggingsundersøkelsen indikerer at NTNU, et godt stykke på vei, befinner seg i samme situasjon som UiA var i sin pilotfase.

Svarene viser at meritteringsordningen ikke kan sies å være godt kjent blant NTNUs ansatte og at i den grad den er kjent er det primært blant de som har hatt særlig interesse av ordningen. Det er, samlet sett, under 50 prosent av respondentene som sier at de har satt seg inn i ordningen. Av vitenskapelig ansatte som ikke har søkt er det 60 prosent som i liten grad bryr seg om den informasjonen som er gitt. En del av disse er ansatte som ved første utlysning ikke kunne søke. Når det gjelder de administrativt ansatte er det grunn til å merke seg at andelen som har satt seg inn i ordningen er klart større enn andelen av ikke-søkende, vitenskapelig ansatte.

Det synes som om den skriftlige informasjonen på Innsida er den primære referansen for de som svarer og har synspunkter på den informasjonen som foreligger. Vurderingene er delte, både når det gjelder tilgjengelighet og tydelighet. F.eks. er det nærmere 35 prosent av søkerne som *ikke* synes det som foreligger er tydelig nok når det gjelder hvordan søknaden skal skrives og innleveres. Det er, etter vurderingskomiteens syn, en altfor høy andel, og indikerer at det er behov for mer, bedre og ikke minst langt mer konkret informasjon om hele ordningen.

Både den lave andelen instituttledere som har svart, og det de svarer om egen informasjon og oppfølging av meritteringsordningen, indikerer at denne gruppen ansatte har vært mindre aktive og konstruktive i arbeidet med å implementere ordningen enn det som var forutsatt eller i hvert fall håpet på. Dette inntrykket bekreftes av andre svar i denne kartleggingen (jf. kapittel 4.4 og 4.5). og av intervjuene.

Samlet sett peker svarene i retning av at NTNU har lagt for lite vekt på, eller undervurdert, arbeidet med å markedsføre og implementere ordningen. Ikke minst gjelder dette for å sikre

---

<sup>6</sup> Kyllingstad, N.& Lauvdal, T. 2018. *Følgforskning av forprosjekt for «meritteringsordning for undervisning ved UiA»*. Prosjektrapport 6/2018. Agderforskning.

mer og bedre lederstøtte på alle nivå i organisasjonen. Informasjonsstrategien(e) forsterker meritteringsordningen som primært et individuelt anliggende ved at det forventes at den enkelte, potensielle søker selv vil være aktivt oppsøkende i sin tilnærming. Dette vil åpenbart begrense søkerpotensialet. Dessuten har man i for stor grad overlatt informasjons- og implementeringsarbeidet til prosjektleder/arbeidsgruppen med marginale ressurser for å ivareta denne type arbeid.

## 4.4 Holdninger til meritteringsordningen

Gjennom nesten samtlige åpne spørsmål i kartleggingen uttrykker et varierende antall respondenter sine holdninger til meritteringsordningen. Det er imidlertid tre spørsmål i kartleggingen som spesifikt ber om respondentenes holdninger. Først i del 1 av skjemaet med spørsmålet «Kan du kort si noe om hvilke holdninger du har til NTNUs meritteringsordning», så i spørsmål spesielt til instituttlederne «Beskriv kort hva du mener om NTNUs ordning med utdanningsfaglig merittering» og så som avsluttende spørsmål til alle «Har du ytterligere kommentarer til meritteringsordningen». En ikke uvesentlig del av respondentene har svart på alle de tre spørsmålene. Dette medførte ikke bare at mange opplevde at de måtte svar på det samme flere ganger, med tilhørende gjentakelse av tidligere svar, men også en del syrlige kommentarer om skjemaets utforming.

Vi har gått gjennom og kategorisert alle svar på spørsmålet i del 1, dette omfatter 398 respondenter. I tillegg har vi sett nærmere på svarene på samme spørsmål for søkere og instituttledere. Dette gjelder 41 søkere og 16 instituttledere. Når det gjelder det tredje (og siste) spørsmålet har vi bare hentet ut kommentarer som supplerer svarene til samme spørsmål i del 1. Dessuten har vi kort oppsummert en del forslag som fremmes her. Det er 139 respondenter som har svart på dette spørsmålet, 25 har kommet med konkrete forslag til forbedringer.

I tabell 7 er det gitt en oversikt over svarene på spørsmålet i spørreskjemaets del I.

**Tabell 7 Overordnet kategorisering av respondentenes holdninger til meritteringsordningen**

Kategorisering av svar	Antall	Andel
Ubetinget positiv	156	39.2
Positiv m/ forbehold	67	16.3
Ubetinget negativ	15	3.8
Negativ m /begrunnelse	30	7.5
Kritiske merknader	87	21.9
Nøytral/ikke svart	43	10.8
Sum	398	100.0

Nesten 40 prosent av respondentene stiller seg ubetinget positiv til ordningen. Et typisk utsagn i så måte er følgende:

- *Synes det virker som en positiv ordning som har til hensikt å løfte fram undervisere som har gjort en innsats for å prøve noe nytt med sin undervisning. Også satt fokus på undervisning som interessefelt for universitetet.*

En del av respondentene, nærmere bestemt 16.3 prosent, er positive til ordningen, men har en eller flere innvendinger.

11.3 prosent er negative til ordningen. En mindre andel gir ingen begrunnelse for sitt standpunkt, men slår bare fast at dette ikke er noe NTNU bør bruke tid og penger på. Typiske utsagn for denne gruppen respondenter er:

- *Tullete ordning.*
- *Anser dette som en litt underlig tittel og ordning.*
- *Ser på ordninga som overflødig.*

7.5 prosent av de som stiller seg negative har begrunner sitt standpunkt. Langt på vei anvendes de samme argumenter som vi finner hos gruppen «positiv med forbehold» (jf. tabell 9).

En forholdsvis stor gruppe, 21.9 prosent, av respondentene sier ikke eksplisitt om de er positive eller negative til ordningen, men angir kritiske synspunkter til deler av den, f.eks. at ikke alle grupper faglig ansatte kan søke på ordningen.

Om lag 10 prosent av respondentene tar ikke stilling til ordningen enten fordi de ikke har satt seg inn i den, ikke bryr seg om den eller er i stillinger, f.eks. administrative, hvor ordningen er irrelevant.

Om lag 45 prosent av respondentene har altså innvendinger eller kritiske merknader til meritteringsordningen. Dette er viktige innspill fordi det viser hva som kan, og hva som faktisk gjør, at ikke flere søker om merittert status eller hvordan ordningen bør utvikle seg. For eksempel fremkommer det at mange, som av sine kolleger blir oppfattet som kyndige, praktiske undervisere, ikke søker fordi man mener at søknaden er viktigere enn praksisen og at pedagogiske teori er viktigere enn undervisningspraksis.

Av tabell 8 fremkommer det at søkerne fremstår som noe mer ubetinget positive til ordningen enn respondentene samlet og at en større andel er positive med forbehold. En klart større andel av instituttlederne er positive med forbehold og andelen ubetinget negative er større enn for respondentene samlet.



**Tabell 8 Søkernes og instituttledernes holdninger til meritteringsordningen**

Kategorisering av svar	Andel av søkere(N=41)	Andel av instituttledere(N=16)
Ubetinget positiv	43.9	37.7
Positiv m/ forbehold	20.0	31.2
Ubetinget negativ	2.4	12.5
Negativ m /begrunnelse	0.0	0.0
Kritiske merknader	12.2	0.0
Nøytral/ikke svart	22,0	18.7
Sum	100	100

Det som fremkommer av forbehold og kritikk er kategorisert i tabell 9.

**Tabell 9 Kategorisering av respondentenes forbehold/kritikk av meritteringsordningen**

Kategorisering av svar	Antall	Andel
Kritikk av kriteriene	70	35.0
Ikke åpen for alle	37	18.5
Kritikk av søknadsprosessen	18	9.0
Manglende status og betydning	18	9.0
Forholdet merittering/opprykk	13	6.5
Mulige dysfunksjoner	13	6.5
Implementering	12	6.0
Arbeidsmengde	8	4.0
Annet	11	5.5
Sum	200	100

Som det fremkommer av tabellen formuleres det forbehold og kritikk til de fleste sider ved meritteringsordningen, men to hovedtema dominerer; kritikk av kriteriene og kritikk av at ordningen ikke har vært åpen for alle grupper fagansatte.

Søkerne og instituttlederne er noe mindre kritisk enn respondentene for øvrig. Søkergruppen retter i hovedsak sin kritikk mot kriteriene, men er også innom søknadsprosess og implementeringen. Instituttlederne fordeler sine kritiske kommentarer på fem av hovedområdene, slik det fremkommer i tabell 10.

**Tabell 10 Søkernes og instituttledernes forbehold og kritikk. Andel**

Svarkategorier	Andel av søkere (N=14)	Andel av instituttledere(N=6)
Ikke åpen for alle	0.0	0.0
Kritikk av kriteriene	50.0	16.7
Kritikk av søknadsprosessen	14.3	16,7
Forholdet merittering/opptrykk	7.1	33.3
Ordningens status	7.1	16,7
Manglende effekt/betydning	0.0	0.0
Arbeidsmengde	7.1	0.0
Implementering	14.3	16,7
Mulige dysfunksjoner	0.0	0.0
Annet	0.0	0.0
Totalt	100.0	100.0

#### 4.4.1 Kritikk av kriteriene

35 prosent av de kritiske kommentarene er knyttet til ulike sider ved kriteriene og kan inndeles i to hovedgrupper. Man mener de enten er for vage/har feil fokus eller at det legges for stor vekt på søknaden og teori/forskning på bekostning av praktisk undervisningsdyktighet.

##### 4.4.1.1 Vagt og feil fokus

Om lag halvparten av de som har synspunkter på dette mener at kriteriene enten er for vage eller har feil fokus. Noen eksempler på førstnevnte er følgende utsagn:

- *Utgangspunktet er positivt, men stiller store spørsmål knyttet til evalueringskriteriene.*
- *Uklare kriterier.*
- *Jeg synes at det er fint at man fremmer god undervisning og ikke bare god forskning. Problemet er kanskje at det ikke er så lett å si hva som er kriteriene. Det kan fort skje at det er de som roper høyest som blir merittert, ikke de som gjør en god jobb som undervisere.*

Når det gjelder feil fokus pekes det særlig på at ordningen, og kriteriene, har en for individuell innretning:

- *Blanda. Liker ikke premiering på individnivå på denne måten. En jobber i et miljø og kunne heller premierte miljøet.*
- *Jeg synes det er helt feil fokus hvis en ønsker å bedre undervisningskvaliteten. Det handler ikke om meg. Det handler om oss.*
- *Flott med å merittere undervisning, men usikker på konsekvensene av et individuelt fokus.*

Til feil fokus hører også følgende utsagn:

- *Det er ikke undervisning, men læring vi skal fokusere på.*

Noen mener også at kriteriene er for mange og krevende og slik sett bare innbyr til at en mindre gruppe ansatte vil søke:

- *Tror ordningen fungerer best for undervisere med høy selvtillit. Mange vil være forsiktige med å søke.*
- *Jeg synes det er bra, men det virker ekskluderende og lite tilgjengelig. Føler man må være supermann for å søke!*
- *Unødig da det gjelder få og går til enkeltpersoner og ikke miljøet.*

#### 4.4.1.2 Teori mer enn praksis?

Den andre halvparten av respondentene som har kritiske synspunkter på kriteriene stiller seg noe undrende til det de oppfatter som en undervurdering, og til dels nedprioritering, av det å være en dyktig underviser i praksis.

Man mener, for det første, at det legges for stor vekt på søknaden og søkerens selvrappoterings, og at dette *fremmer dem som er vant til å søke og som knekker søknadskoden*, som en av dem skriver (totalt 18 som nevner dette). I den sammenheng viser noen til sine erfaringer med de meritterte som undervisere og reiser tvil om deres praktiske dyktighet. Underforstått sies det at det ikke er gitt at det å skrive godt og refleksivt om sin undervisning er noen garanti for at undervisningen utøves med kvalitet. Det hører også med til kritikken at det legges for stor vekt på andre forhold enn selve gjennomføringen av undervisning, med den konsekvens at det settes alt for lite fokus på faktisk undervisningskvalitet. Som en følge av dette ønsker noen at søknader bør følges opp med observasjon evt. intervju:

- *God ide, men det legges mer vekt på formaliteter enn reell kvalitet.*
- *Sier ingen ting om kvalitet. Har hatt meritterte undervisere som forelesere tidligere, og de som trekkes fram på siden som gode undervisere er blant de verste jeg har hatt gjennom mine studier.*
- *Det er et godt initiativ, men får av og til et inntrykk av at det er mer fokus på skriftlig dokumentering og egnethet enn praktiske ferdigheter og hvordan teori blir omsatt i praksis.*
- *Strålende at man ønsker å belønne gode undervisere, synd ordningen ikke tar hensyn til faktisk undervisningskvalitet, men heller formalia rundt utvikling av undervisningsopplegg.*

For det andre mener en del at meritteringsordningen legger alt for stor vekt på innsikt i pedagogisk teori og på forskning om egen (og andres) undervisning (13 respondenter). Dette

er et synspunkt som også gikk igjen i flere av de intervjuene som ble gjennomført. Noen av innspillene om dette er følgende:

- *Et svært viktig tiltak. Men jeg opplever ikke at ordningen er i mål enda, da tiltaket «henger litt i luften», i den forstand at de meritterte bidrar inn til økningen av kvalitet forbi egen undervisning (hvordan bidrar de konkret til økningen i kvalitet ved eget institutt). Jeg er også kritisk til evalueringen av de som søker. Ordningen berømmer de som er flinke til å beskrive pedagogiske tiltak og praksis skriftlig. Det å beskrive fine tiltak i egen undervisning samt krydre dette med teori og empiri, er en sak (for å sette det på spissen). Men, hvordan foregår egentlig undervisningen i praksis til de meritterte? Det burde være noen form for kvalitetskriterier her, forbi det skriftlige. Når vi ansetter nye undervisere er prøveforelesning en del av opplegget. Jeg vil anbefale noe lignende her. En merittert underviser bør være dyktig forbi det skriftlige. Grunnen til at jeg fremhever dette er situasjoner jeg har hatt med noen av de meritterte hvor de var veldig skeptiske til å bli «kikkert i kortene», til å bli observert (for å være eksempel for andre). Hvis du er merittert underviser, så er du per def. en fabelaktig underviser, vet vi egentlig det slik ordningen er nå?*
- *En veldig uklar ting er om dette handler om god undervisning eller om man forsker på egen utdanning. Tittelen henter om det første, men bedømmingene ser ut til å vektlegge det siste. Det er også uklart om dette er en personlig sak (akkurat som opprykk til professor) eller om det er en slags posisjon alle enheter forventes å ha.*
- *Positivt at det gir uttelling for god undervisning, men for teoretisk pedagogisk tilnærming kreves i søknadsprosessen.*

For det tredje mener noen (6 respondenter) at det legges for stor vekt på innovasjon og for lite vekt på kvalitet i det man kan beskrive som «den tradisjonelle undervisningen». Det vises blant annet til at det er oppnådd gode resultater, og vunnet priser, gjennom kyndig gjennomføring av den vanlige undervisningen. Det disse respondentene reiser som et betimelig spørsmål (om enn indirekte) er om kriteriene og vurderingen kommer i skade for å forveksle variasjon med kvalitet:

- *Altfor høyt fokus på publisering av klasseromforskning burde lytte mye mer til studentenes tilfredshet med pedagogiske opplegg. Belønne det nyskapende, men også det velfungerende og godt funderte.*

#### 4.4.2 Kritikk av begrensninger av målgruppen

Mange, nesten 20 prosent av respondentene, er kritiske til at ordningen ikke har vært åpen for lektorer, førstelektorer og dosenter. At dette bare gjaldt for søknadene i 2017 er det ingen som nevner.

Begrunnelsen for denne kritikken er primært knyttet til at det er disse gruppene som underviser mest og som kanskje investerer mest i undervisningsutvikling. I tillegg begrunnes kritikken ut fra et rettferdighetsperspektiv. For de som tilhører disse gruppene oppfattes

begrensningen som en undervurdering av deres rolle og betydning som del av det akademiske kollegium:

- *Synes det er meget demotiverende at jeg som universitetslektor er ekskludert fra ordningen.*
- *Personer i førstestillinger som ikke har lang praksis kan søke om merittering, mens ordningen ikke er for pedagoger og lektorer som har opp mot 20-30 års undervisningserfaring- Utrolig skuffende ordning for de som ikke er i førstestillinger eller professorat.*
- *Synd at det ikke omfatter alle (det finnes mange gode underviserenuten førstekompetanse ved f.eks. helseprofesjonsutdanningen).*

Det er også noen som peker på at vilkårene ikke er til stede for at ansatte i deltidsstillinger kan søke, noe som er et dilemma for mange av dem som underviser i medisinerutdanningen.

#### 4.4.3 Kritikk av søknadsprosessen.

Det ble også fremført en del kritikk mot søknadsprosessen. Det er særlig to forhold som løftes fram her; det uheldige ved at man må lansere seg selv og kritikk knyttet til selve vurderingen av søknader.

##### 4.4.3.1 Man bør ikke lansere seg selv

Når det gjelder det at man selv skal lansere og argumentere for sitt kandidatur finner noen (7 respondenter) dette litt ubehagelig. Man hadde heller sett at det var andre, kolleger eller studenter som foresto nomineringen eller at dette var noe instituttledelsen hadde innsikt i:

- *Ordningen er OK dersom det innebar at andre nominerte en. Slik det er nå legger det opp til selvsøkt som mange synes er ubehagelig.*
- *Jeg synes det er veldig rart at man skal lage sjølskrytdokumenter og søke om å bli anerkjent som en dyktig medarbeider, når man har vært ansatt i mange år og hatt mange medarbeidersamtaler.*
- *Vanskelig å selge seg selv inn.*

##### 4.4.3.2 Kritikk av søknadsvurderingene

Når det gjelder kritikk av vurderingene er noen svært korte og generelle i sine kommentarer, mens andre har blandede eller direkte negative kommentarer knyttet til egen søknad. For disse (få) søkerne har dette gjort at man enten ikke ønsker å søke på nytt eller er blitt klart negativ til ordningen:

- *I utgangspunktet positiv, men har litt dårlige erfaringer med prosess/tolkning av vurderingskriterier.*
- *Synes ved første øyeblikk systemet virket for pretensiøst, men valgte allikevel å søke fikk en del ros men et litt uhåndterlig avslag, har siden ikke gjenfunnet motivasjon for en ny runde.*

- *Jeg opplevde en meget problematisk håndtering av egen søknad, med en håpløs begrunnelse. Ordningen bør avvikles. Den representerer et underlig syn på undervisningskvalitet som noe rent individuelt, heller bør man bruke ressurser på læringsmiljø og gode arenaer for studenter særlig på bachelornivå.*
- *Jeg var i utgangspunktet positiv til dette initiativet. Med tiden- og tildelingene- er jeg mer skeptisk og undrende.*

Til denne kategorien kritikk hører også en mer generell kritikk av søknadsprosessen som man anser som for som byråkratisk, omfattende og kostbar.

#### 4.4.4 Opprykksordning og meritteringsordning

Ni av respondentene er klare på at opprykk til professor anses som langt viktigere enn det å bli tilkjent merittert kompetanse. Man ser tilsynelatende ingen sammenhenger mellom disse to karrieremulighetene:

- *Bra, men viktigere å kvalifisere seg til professor.*
- *Så lenge dette ikke teller til opprykk, er det egentlig uaktuelt med å legge mye innsats i dette.*
- *Det er mye mer stats å bli professor enn merittert.*

Fire respondenter er på sin side usikre på hvordan meritteringen står i forhold til de generelle stillingskravene:

- *Det er fint, men uklart hvordan dette står i forhold til det å få opprykk til dosent. Det er jo også en merittering..?*
- *Jeg har litt problemer med å se hvordan ordningen skal forstås i forhold til eller til forskjell fra dosentkategorien. Hva er forståelsesrammen rundt triangelet professor-dosent- merittert underviser?*

#### 4.4.5 Manglende status og betydning

Et mindre antall respondenter mener at meritteringsordningen har lav status ved NTNU. Enkelte peker da også på at manglende status blant kolleger er grunn til at man ikke søker:

- *Tror ikke det gir noen reell merittering opp mot professor. Det er ikke respektert.*
- *Tanken er god, men har vel ikke det beste omdømme.*
- *Jeg mener jeg kunne søkt om merittert undervisning, og fått innvilget søknaden, men har valgt å avstå fra å søke. Det skyldes hovedsakelig at jeg sitter med en følelse av at denne ordningen er diskreditert av mine kolleger.*

Noen stiller seg også tvilende til hvilken betydning og gjennomslag meritteringsordningen har eller vil få:

- *Merittering er bra, men ordningen ser ut til å være tradisjonell og ekskluderende.*

- *Jeg er ikke sikker på at dette er en ordning som fremmer studiekvalitet, heller ikke sikker på om ordningen honorerer de beste underviserne.*
- *Stort sett positiv, men litt usikker på om det bidrar til å forbedre kvaliteten generelt.*
- *Vil det gi økt kvalitet i utdanningen ved å merittere underviser?*

#### 4.4.6 Manglende implementering

Manglende status kan også forstås som et uttrykk for at meritteringsordningen på langt nær har slått gjennom eller er allment kjent og forstått ved NTNU. Hvordan kriteriene forstås og forklares er delvis et uttrykk for dette. De kritiske merknader som fremkommer er dels av generell art:

- *Det virker litt halvveis innført.*
- *Ideen er god, men det virker ikke som om den har gjennomslag i praksis etter tildelingen.*

Dels pekes det på mer spesifikke forhold som manglende informasjon, svak oppfølging av næreste leder og NTNUs ledelse for øvrig.

- *Det er godt mulig at ledelsen informerer seg selv, men det kommer lite eller ingen info ned i organisasjonen.*

Tre av respondentene er også kritiske til hvordan de meritterte inngår i instituttene arbeid med kvalitetsutvikling:

- *Usikker på hvilke forventninger som skal og bør stilles til undervisere etter at de har fått status som meritterte. Hvordan bidrar de til videre utvikling i eget fagmiljø?*
- *Hvilken betydning har meritterte undervisere for den kollektive utdanningsledelsen?*
- *Søknadsarbeidet er for krevende.*

Færre enn man kanskje skulle forvente peker på at arbeidsmengende ved å søke merittert status er for omfattende og/eller at innsatsen ikke står i forhold til utbyttet. De få som nevner dette synes primært å være ikke-søkere:

- *Det er alltid en avveining hva man skal bruke tiden sin til- forskning, undervisning, formidling. Jeg er allerede professor og vet ikke om jeg vil prioritere akkurat dette, dvs. jeg prioriterer god undervisning. Men alle disse refleksjonene og dokumentering ifht til bruk av pedagogiske teorier...tja.*
- *Bli fort mye administrativt arbeid i etterkant.*
- *Dessuten er det uheldig at de må brukes så mye energi på å utforme søknaden om å bli merittert underviser. Dette er tid jeg heller velger å bruke på å faktisk videreutvikle min undervisning kontinuerlig.*

#### 4.4.7 Mulige dysfunksjoner

I tilbakemeldingene finner vi også synspunkter som peker på erfarte eller mulige dysfunksjoner av meritteringsordningen:

- *Ordningen vil øke konkurransen mellom individer og miljøer og skape et A- og B-lag innen undervisning.*

Samtidig som man aksepterer dette innen forskning er det altså noen som ikke ønsker slike tilstander inne undervisning.

Fra enkelte rapporteres det om at status som merittert underviser har ført til mer arbeid og ikke høyere lønn. Det pekes også på at den lønnsøkning man fikk som merittert underviser «spises opp» ved at man plasseres «bakerst i køen» ved lokale lønnsforhandlinger:

- *Ordningen undergraver den indre motivasjonen for undervisningsoppgaven.*
- *Ordningen fører til korrumpert og degenerering av faglig kompetanse.*
- *Ordning kan lett perverteres.*
- *Ordningen kan lett bli et mål i seg selv og viktigere for ledelsens utadrettede retorikk enn for kvalitetsheving i praksis.*

#### 4.4.8 Prinsipielle innvendinger

Under kategorien «annet» er det også tatt med et par innvendinger av mer generell karakter, og da spesielt knyttet til bekymringen over at meritteringsordningen bidrar til å bryte opp den nære sammenhengen det skal og bør være mellom forskning og undervisning.

Et annet, mer prinsipielt synspunkt som løftes fram i kartleggingens aller siste spørsmål er knyttet til betegnelsen «utdanningsfaglig merittering» som man finner uklar og muligens noe fremmedgjørende:

- *Jeg blir sikkert oppfatte som kjettersk, men jeg er generelt skeptisk til alle nye «titler». Norsk språk flommer i dag over av ord og uttrykk som isolert sett enten ikke gir mening eller som betyr noe annet enn det man skulle forvente basert på kunnskap om språket. Ta «utdanningsfaglig merittering» som et eksempel. Uten å vite noe mer om hvordan dette uttrykket er skapt og brukt (politisk?) kan jeg ikke interpolere en vettug forståelse ut fra enkeltordene «utdanning» «faglig» og «merittering». Det gir rett og slett ikke mening. Hvis meningen er at det skal innebære noe i retning av engelsk «Reader» burde man si det. Vi hadde jo engang høyskolelektorer- ingen dårlig tittel. Forståelig var det også. Jeg bør kanskje legge til at jeg fikk fakultetets undervisningspris i xxx- vesentlig fordi jeg evnet å kalle en spade for en spade og tok studentene fra ett ståsted til et annet samtidig som jeg gav dem følelsen av å forstå helheten i (en ganske kompleks faglig problemstilling). Et enkelt men allikevel presist og fremfor alt entydig språk var bærebjelken i dette opplegget.*



#### 4.4.9 Ytterligere kommentarer og forslag

**Tabell 11** Kategorisering av svarene på spørsmålet om ytterligere kommentarer til ordningen

Svarkategorier	Antall	Andel
Kommentarer	83	59.7
Forslag	25	17.9
Vet ikke/ikke svart	12	8.6
Om kartleggingen	19	13,8
Sum	139	100

139 har også avslutningsvis kommentert meritteringsordningen ved NTNU. Stort sett gjentas de samme synspunktene som er presentert over, for en dels vedkommende enda tydeligere. Et gjennomgangstema er behovet for klargjøring og tydeliggjøring av ordningen og hensikten med den. I tillegg har en del kommet med mer eller mindre konkrete forslag til forbedringer av ordningen som kort gjengis her:

- *Revider komite og kriterier. Tydelige retningslinjer, tydelige formelle krav til dokumentasjon og uavhengig komite.*
- *Det burde være en nomineringsprosess, ikke søknad fra den enkelte.*
- *Gjør søknadsprosessen, og dokumentasjonen, enklere og mer overkommelig. Mer transparente kriterier/scoringer kan kanskje redusere antall timer søkere og komiteen bruker på dette. Dersom søkeren allerede har blitt vurdert eksternt utdanningsfaglige forskningsprosjekter, publisering og konferansebidrag) eller i annen intern dokumentasjon (resultat fra studentundersøkelser, studentenes eksamensresultater) kan man kanskje automatisere at man får uttelling for det. Og gjøre det mulig å oppnå merittering etter kort tid dersom man er usedvanlig aktiv, eller sakte og sikkert over mange år.*
- *Vær klarere på hensikten med meritteringen.*
- *Gi heller ansatte tid, rom og ressurser til å undervise bedre. Små oppmuntringer til mange er muligens bedre enn store oppmuntringer til noen få.*
- *Ledelsen, både sentralt og på fakultetene, må stille seg klart og tydelig bak ordningen. Det er viktig å fortsette å kommunisere at NTNU legger vekt på ordningen og at det ikke er en pris til gode forelesere og gjerne omtale det som et opprykk*
- *Kjønnsbalansen blant de meritterte må opprettholdes.*
- *Studentene bør nominere kandidater og begrunne det ut fra de samme kriteriene. Kanskje er det også studentene som skal vurdere? Studentstemmen må bli sterke.*
- *Man må få inne en form for kvalitetssikring for å teste ut forholdet mellom søkerens søknad og praksis. Observasjon anbefales.*
- *Man må i større grad ta hensyn til utenlandske ansatte og deres kompetanse.*
- *Det bør være differensiert hvordan man kan bli merittert underviser.*
- *Man må ha god tid til søknadsarbeidet.*
- *Bør åpnes for alle søkere ned til 20 prosent.*

#### 4.4.10 Ansattes holdninger oppsummert

Kartleggingen viser at 55.5 prosent av respondentene stiller seg eksplisitt positiv til meritteringsordningen, men med noen forbehold. Andelen som er eksplisitt negativ til ordningen er 11.3 prosent. I sum bør dette vurderes som en forholdsvis klar indikasjon på at undervisningsoppgaven anses som stadig viktigere ved NTNU og at det er klar oppslutning om å belønne denne oppgaven mer og bedre.

Som ny og uprøvd ordning i norsk sammenheng gir det seg selv at den må justeres og endres etter hvert. Av den grunn ble da også de første fem årene definert som en prosjekt- og prøveperiode. De tilbakemeldinger som er kommet i kartleggingen, først og fremst gjennom forbehold og kritikk, utgjør derfor et viktig grunnlag for videre utvikling.

Kritikken er særlig knyttet til to forhold; at førstelektor/dosenter ikke er inkludert som målgruppe og til uklarheter og uenigheter om kriteriene for merittert kompetanse.

Når det gjelder førstnevnte er de argumentene som fremføres gjenkjennbare, både fra den offentlige debatten og fra høringene både ved UiT og NTNU. Det mest interessante ved kritikken er likevel at ingen av kritikerne har fått med seg at ordningen ble åpnet for førstelektorer og dosenter i 2018. Dette medførte imidlertid ikke at de nevnte stillingsgruppene ble særlig representert blant søkerne for dette året. Forklaringen kan skyldes at få var klar over denne endringen og at den ikke var godt nok kommunisert til målgruppene (og alle andre). Uansett er det vurderingskomitéens oppfatning at denne utvidelsen var en riktig avgjørelse. NTNU bør dessuten vurdere å åpne også for lektorgruppen.

De kriterier NTNU har fastsatt for merittert kompetanse samsvarer i grove trekk med det man finner både i norsk og svensk høyere utdanning.<sup>7</sup> Kriteriene er forankret i et felles teorigrunnlag ofte referert til som «Scholarship of Teaching and Learning (SoTL)». Her defineres undervisning og veiledning gjennom fire faser, planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling som skal utøves med praktisk og refleksiv kyndighet.

Det temaet hvor klart flest respondenter har synspunkter er knyttet til kriteriene. Vurderingskomitéen har særlig merket seg at spesielt mange av de faglige ansatte som så langt ikke har søkt, finner kriteriene til dels urimelige (jf. p. 4.5). Av kommentarene fremgår det også at en for stor andel opplever kriteriene som vage og lite retningsgivende.

---

<sup>7</sup> Winka, K. 2017. *Kartläggning av pedagogiska meriteringsmodeller vid Sveriges högskolor och universitet. PIL-rapport 2017:2*. Göteborgs universitet; Kyllingstad og Laudal ibid, UiT 2016. *Innsats for kvalitet*. Tromsø

Vi skal her peke på to dilemma som fremtrer gjennom de ansattes kommentarer, og som vi samtidig gjenkjenner fra den mer allmenne diskusjonen om meritteringsordningens profil og innretning.<sup>8</sup>

Det første dilemma som fremkommer av kommentarene er om og hvordan kriteriene skal balansere forholdet mellom praktisk undervisningsdyktighet og refleksiv/teoretisk dyktighet. De kritiske kommentarene mener at kriteriene, og ordningen som sådan, legger for stor vekt på det refleksive. Dette knyttes både til at man mener at det legges for stor vekt på søknaden og for stor vekt på teori, både gjennom hovedkriterium nr.2 «en vitenskapelig tilnærming til undervisning og læring» og dokumentasjonskrav nr. 2 «Syn på undervisning og læring». En del mener også å ha fått bekreftet at fokus primært ligger på det refleksive gjennom søkere som er blitt tilkjent merittert kompetanse, og da ved at man stiller spørsmål ved deres praktiske dyktighet. Kommentarene viser også at en del ikke aksepterer kravet om en todelt, og integrert dyktighet, og av den grunn ikke finner det hensiktsmessig å søke. Dette gjelder også ansatte som er vel kjent for sin praktiske undervisningsdyktighet. En del peker også på at vektleggingen av det refleksive gir en del fagansatte et klart fortrinn. Det sies om meritteringsordningen at den skal være noe annet og mer enn en vanlig undervisningspris. Kommentarene tilsier at NTNU ikke har nådd tilstrekkelig godt nok fram med dette budskapet og begrunnelsene for det. I verste fall kan dette medføre at ordningens betydning og status undergraves og devalueres i mange fagmiljø ved NTNU.

Det andre dilemmaet er knyttet til hvorvidt ordningen bare skal ta utgangspunkt i enkeltindividers kompetanse eller også bør inkludere grupper av søkere. Begrunnelsen for en slik utvidelse er primært knyttet til det enkelte søkere ganske riktig peker på, nemlig at man både ved NTNU og i sektoren for øvrig i stadig økende grad understreker betydningen av undervisning som kollektiv virksomhet. Nå er det ikke nødvendigvis noen motsetning mellom det individuelle og kollektive perspektivet på meritteringsordningen. En hovedbegrunnelse for ordningen har da også vært at de meritterte skal inngå i, og bidra til, et felles løft når det gjelder undervisning og veiledning. Så langt synes det som om NTNU ikke har noen klar plan for hvordan dette skal skje og hvordan de meritterte skal kunne bidra til fellesskapet. Som det framgår av intervjureferatene etterlyses dette av de meritterte selv.

Så langt vurderingskomitéen er kjent med har man ved ett av fakultetene ved UiB (HF) og ved Nord Universitet vedtatt kriterier som også åpner for grupper av ansatte. Det vil være naturlig at NTNU følger erfaringene ved disse institusjonene før man evt. vurderer å utvide sin egen ordning.

Når det gjelder synspunktene på manglende implementering underbygger det vår analyse av NTNUs informasjonsstrategi (jf. kap. 4.2). Kommentarene tilsier at NTNU også må bli tydeligere på hvordan meritteringsordningen står i forhold til tilsetnings- og opprykkskrav og

---

<sup>8</sup> Winka, K. 2017, *ibid*; ; Kyllingstad og Laudal *ibid*; UiT 2016., *ibid*; Umeå universitet 2014. *System för pedagogisk meritering- utvärdering av pilotomgången*. Umeå; Umeå Universitet 2016. *Utvärdering av pedagogisk meriteringsmodell*. Umeå; Badersten, B., Karlsson, L. & Winka, K. *Utvärdering av excellentlärarreformen vid Uppsala universitet*. Uppsala (udatert)

andre belønningsordninger for undervisning man har ved institusjonen. Til dette hører også hvordan NTNU kan tydeliggjøre og sikre hvordan de ulike krav til utdanningsfaglig kompetanse kan bygge på og utfylle hverandre.

## 4.5 Kriteriene

Hovedkriteriene for merittert status ved NTNU er inndelt i tre hovedkategorier:

- Har utviklet sitt arbeid kvalitativt over tid.
- Har en vitenskapelig tilnærming til undervisning og læring.
- Er engasjert og dyktig pedagogisk leder.

I tabell 12 gis en oversikt over hvordan respondentene vurderer disse.

**Tabell 12 Hovedkriteriene til en merittert underviser er rimelige**

Respondent	Svært enig	Enig	Nøytral	Uenig	Svært uenig	Ikke svart
Adm.personell	26.7	30.0	26.7	3.3	0.0	13.3
Bedømmelseskomite	16.7	33.3	0.0	16.7	33.3	0.0
Andre faglig ansatte	12.2	32.9	35.8	7.7	40.0	7.5
Instituttleder	25.0	50.0	12.5	6.3	6.3	0.0
Søker	26.8	39.0	9.8	14.6	7.3	2.4
Sum andel	14.1	33.5	32.9	7.9	4.3	7.2
Sum antall	94	224	220	53	29	48

Nesten 50 prosent av respondentene er enige i at de kriteriene som ligger til grunn for meritteringsordningen er rimelige, selv om formuleringen «rimelig» nok tillegges ulik betydning. Bare 12 prosent sier seg uenige/sterkt uenige, mens en tredel ikke har noen synspunkter på dette.

136 av respondentene har synspunkter på kriteriene ut over det de har svart tidligere (jf. kapittel 4.4). Kommentarene er både knyttet til kriteriene generelt og mer spesifikt til de tre hovedkriteriene.

Når det gjelder de mer generelle kommentarene er det flere tema som tas opp, men av særlig relevans er følgende:

- Mer fokus på veiledning, ikke bare undervisning.
- Studentene bør nominere eller deres evalueringer bør tillegges mer vekt.
- Det er ingen klagerett.
- Kriteriene er for subjektive.
- Det må, og bør, være strenge krav.
- Ordningen fanger ikke opp det kollektive.
- Vanskelig bedømmingsarbeid.
- Ganske brede hovedkrav.

De mer spesifikke kommentarene til hovedkriteriene fordeler seg noenlunde likt mellom de tre, men med en overvekt på kriteriet om vitenskapelig tilnærming. Det argumenteres både for og mot disse kriteriene og det etterlyses avklaringer og konkretiseringer.

Når det gjelder kriteriet om «utvikling over tid» pekes det på at dette ikke er så lett å dokumentere og at det legges for stor vekt på variasjon og innovasjon:

- *Det legges alt for mye vekt på å ha prøvd ut ulike nye undervisningsformer. Gode underviser som studentene elsker men som ikke tar i bruk all verdens nye metoder har ingen sjans til å vinne fram.*

Noen mener at kravet om utvikling over tid bør fravikes, og at man i stedet bør legge vekt på dokumentert kvalitet i den undervisningen man gjennomfører:

- *God kvalitet på undervisningen bør være sentralt i vurderingen, og i mine øyne det viktigste. En merittert underviser bør levere god kvalitet med godt læringsutbytte for sine studenter over tid. At kvaliteten er utviklet over tid forstår jeg ikke skal inngå som kriterium? At noe har blitt bedre betyr ikke at det er bra. Kvaliteten hos de beste kan i teorien holde seg på toppnivå hele tiden. En god, engasjert underviser vil imidlertid utvikle undervisningen sin over tid (i takt med nyere utdanningsforskning) og et slikt element kan godt inngå i kriteriet. Helst bør læringsutbyttet av undervisningen kunne måles i form av at elevene faktisk lærer det de skal.*
- *Kriteriet utvikling over tid er krevende fordi det da kan synes som at det lønner seg å starte på et lavt nivå.*

Når det gjelder kravet om «vitenskapelig tilnærming» er noen usikker på hva det innebærer, mens andre argumenterer henholdsvis for og imot dette. Begrunnelsene er de samme som er gjengitt i punktet om Holdning til meritteringsordningen:

- *Hva betyr vitenskapelig tilnærming til undervisning, annet enn at det er fine ord? Hvordan kan det praktiseres i basisfag?*
- *Slik kriteriene er utformet kan man være verdens verste underviser og likevel bli merittert.*
- *Kriterium 2 er relevant, men her bør ekstern dokumentasjon være adekvat (Diku prosjekt ol).*
- *Hvordan bedømmer man vitenskapelig tilnærming?*
- *Kravet om vitenskapelig tilnærming krever at undervisningen settes inn i et teoretisk pedagogisk rammeverk.*

Kommentarene til «pedagogisk ledelse» viser at noen bare knytter dette til formelle lederposisjoner. Dette er en forveksling som heller ikke bedømmelseskomiteen synes å ha helt klart for seg:

- *Min tolkning av eksempelressursene er at pedagogisk ledelse ikke behøver bety at man har hatt formelle verv som f.eks. programansvarlig, men f.eks. ledet grupper og prosjekter. For min søknad ble det imidlertid benyttet en rigid tolkning som krevde at man hadde vært programansvarlig. Det framstod som stråmann for ikke å gi meg opprykk.*

Men, sier en annen respondent:

- *En god underviser trenger ikke være en god leder.*

Ellers spør en del om hvordan man kan evaluere «engasjert og dyktig ledelse», siden det jo ikke bare handler om at man har vært leder, men måten man har utøvd formell og uformell ledelse på. Og som for de to andre kriteriene er det noen som mener at akkurat dette kriteriet burde være det viktigste:

- *Punkt 3 er desidert viktigst i praksis.*

Respondentene, og da primært søkerne, er også bedt om å vurdere hvorvidt kriteriene har fungert godt som støtte i søknadsskrivingen. Som det fremgår av tabell 13 er søkerne delt i sin vurdering av dette. Bare 36.2 prosent av er fornøyd, 22 prosent er misfornøyd og 39 prosent uttaler seg ikke om saken.

**Tabell 13 Kriteriene og instruksjonene fungerte godt som støtte i søknadsskrivingen**

Respondent	Svært enig	Enig	Nøytral	Uenig	Svært uenig	Ikke svart
Søkere (N=41)	14,6	22.0	39.0	9.8	12.2	2.4
Bedømmelseskomiteen (N=6)	33,3	0.0	50.0	0.0	16.7	0.0

På spørsmål om hva som må til for å få kriteriene og instruksjonene bedre sier søkerne følgende:

- *Opplevde kriterier som villende i forhold til tilbakemeldinger jeg fikk.*
- *Lurt å ha kollegial veiledning på prosessen.*
- *For engasjerte undervisere innebærer søknadsskrivingen mye tid bort fra kjernevirksomheten. Et besøk i praksis og en muntlig utspørring kunne ha gjort samme nytten.*
- *Det er fint med en ferdig mal som man fyller ut. Det må holdes mer konkret og enkelt. Vi har mye annet å gjøre, og kan ikke bruke så ekstremt mye tid på en slik søknad.*
- *Det var litt fremmed og diffust. Den gang hadde jeg verdsatt et spørreskjema med mulighet for vedlegg.*
- *NTNU gjør en feil dersom de går inn for å beskrive seg fram til tydelighet på alle*

punkt. Som nevnt over, handler utfordringer i stor grad om å bli kjent med en sjanger.

- Noe uklart forhold hvordan forholdet mellom søknadstekst og vedlegg skulle være særlig i første utlysningsrunde.

Medlemmene av bedømmelseskomitéene har svart på dette spørsmålet, og også de er delte i sin vurdering.

## 4.6 Søknadsprosessen

### 4.6.1 Behov for veiledning og støtte i søknadsprosessen

**Tabell 14 Bør det tilbys veiledning i sammenstilling og dokumentering av utdanningsfaglig kompetanse?**

Respondent	Ja (N=361)	Nei (N=299)	Ikke svart (N=107)
Adm. personell	16.7	10.7	23.3
Bedømmelseskomite	83.3	16.7	0
Andre faglige ansatte	52.3	31.1	16.5
Instituttleder	43.8	50.0	6.3
Søker	68.3	22.0	9.8
Sum andel	54.0	29.0	16
Sum antall	361	299	107

Over halvparten av respondentene mener det er behov for veiledning underveis i søkeprosessen, noe som må sies å være et klart signal til NTNU. Spesielt er det bedømmelseskomiteen og søkerne som ønsker dette. Men også over halvparten av de øvrige faglige ansatte svarer ja på dette spørsmålet.

171 respondenter har gitt tilleggs kommentarer til dette spørsmålet og kommer med ulike forslag til oppfølging og veiledning. Den mest foretrukne ordningen er en mentor/veileder eller kontaktperson som kan gi tilbakemeldinger på form, innhold og bistå i skrivearbeidet. Andre ordninger foreslås også, som:

- Utforming av egen mal.
- Flere og bedre eksempler.
- Kollegaveiledning.
- Felles utdanningsfaglige seminar, f.eks. en gang pr. år.
- Korte kurs/work shops.
- Hjelp fra sentral enhet/kontor.
- Fakultetene og/eller instituttene må gi egne tilbudstilbud.
- Organiserte skrivegrupper.

Det finnes imidlertid også de som mener at det ikke bør tilbys noe støtte og veiledning ut over det som finnes. Begrunnelsen er delvis at det man har av informasjon er godt nok, evt. at denne kan forbedres noe. Delvis er begrunnelsen at dette må de som søker faktisk klare selv:

- *Tror ikke det om du er i klassen meritteringen er ment for.*

#### 4.6.2 Tilbud om veiledning eller støtte for søknadsskrivingen ved institutt/fakultet

**Tabell 15 Har du fått tilbud om veiledning eller støtte for søknadsskriving fra institutt/fakultet**

Svaralternativ	Antall	Andel
Ja	35	6.3
Nei	523	93.7
Sum	558	100

Svært få sier at de har fått tilbud om veiledning og støtte i søknadsarbeidet, enten de var reelle søkere eller ikke. Av søkerne har 11 fått tilbud om slik støtte, 30 har ikke. Av de kommentarer søkerne har gitt til spørsmålet er følgende særlig relevant:

- *Utdanningsfaglig merittering blir ikke tatt seriøst av instituttet.*
- *Veiledning trenger ikke være fakultetsvis.*
- *Ba om tilbakemelding fra gruppen som jobbet med merittering i oversendelsesmal, hørte aldri noe. De kunne ikke en gang koste på seg å sende svar om at de savnet dokumentasjon på at jeg hadde tatt UNIPED (noe jeg tok som en selvfølge siden det er et krav for å ha førsteamanuensisstilling, og som jeg lett kunne ha skaffet hvis jeg hadde visst at det trengtes. Det ble i stedet et sentralt punkt for å avvise min søknad.*

#### 4.6.3 Bedømmelseskomiteen

**Tabell 16 Hvordan vurderer du komiteens vurdering og tilbakemelding til deg?**

Respondent	Meget relevant	Relevant	Lite relevant	Ikke relevant	Ingen mening	Ikke svart
Søker	12.2	26.8	12.2	24.4	14.6	9.8

Her er det selvfølgelig bare søkeres svar som er av interesse. Deres vurderinger er ikke spesielt oppløftende siden 36.8 prosent av dem sier at tilbakemeldingene ikke var særlig relevant. 39 prosent er fornøyd mens nesten 25 prosent ikke har svart. Muligens er de som har fått innvilget merittert status mer fornøyd enn de som ikke fikk det, men dette lar seg ikke etterprøve i materialet. Derimot kommer dette klart fram i intervjuene.



I kommentarene til dette spørsmålet skriver søkerne følgende:

- *Tilbakemeldingen var god og grundig. Hadde jeg fått den tidligere hadde jeg sannsynligvis klart å levere en god søknad som hadde blitt godkjent, evt. hadde jeg visst nok om vektleggingen av forskning på undervisning til å trekke meg.*
- *Balanserte ikke i tilstrekkelig grad de tre hovedpunktene.*
- *Meningsløs tilbakemelding som at man har bestemt seg for ikke å akseptere søknaden.*
- *Det er en snakkis; hvem fikk, hvem fikk ikke. Resultatet stemmer ikke alltid med de meningene som eksisterer rundt de som ble og ikke ble merittert.*
- *Ekstrem sen tilbakemelding.*
- *Tilbakemeldingene var ikke veldig relevante for meg, men greit nok. Det som derimot gjorde meg irritert, var eposten med avslag som kom KVELDEN før man delte ut diplom til de som ble merittert i samme runde (noe jeg oppdaget gjennom en nyhet på Innsia). Den arbeidsmåten var utrolig upedagogisk-bar preg av å «skulke unna». Jeg skrev et kritisk brev til komiteleder og fikk et relativt unnvikende svar. Da følte jeg meg ferdig med hele ordninga. Har siden dette fortsatt like entusiastisk å undervise og planlegge undervisning. Og tror neppe jeg søker igjen-det tok for mye tid og jeg prioriterer heller andre ting. Men jeg oppmuntrer yngre kolleger til å jobbe med sin pedagogiske mappe-det er utvilsomt MYE lettere å innfri kriteriene dersom man jobber prospektivt mot målene enn når man som meg skal se tilbake på sin ferd.*
- *Det virker som komiteen/komiteleder har lagt hodet i bløtt for å hindre at åpenbart kvalifiserte søkere skal strykes. Her har det vært lett med lys og lykte etter noe som kan trekke i negativ retning. Det profesjonelle skjønnet har i stor grad vært fraværende. Ordninga slik den har vært praktisert har trolig vært til stor skade for flere kandidater og bidratt til negativ motivasjon. En kan få inntrykk av at merittering er et utdelt gode for institusjonene og den enkelte, men lite opplyses om skadevirkningene ved virksomheten. Dersom ikke en slik ordning drives med høy grad av profesjonalitet bør den avvikes. Merittering har sitt utspring i New Public Management med vekt på insentiver og konkurranse og det er ikke sikkert virksomheten bidrar til felleskap og samhold innad.*
- *Håpløst at vi som ikke nådde opp får vite om dette etter at kunngjøringen av de som fikk status som merittert underviser blir kunngjort. Skjerp dere!!!!*
- *Vurderingen av meg av et sted mellom relevant og meget relevant. Det var skrevet ærlig og pent. Alt som ble levert var lest og kommentert. Synes at de har lest alt som var levert. Kommentarene var helt relevante. Det som var min mangel er kort karriere, men vet ikke om det er et problem å være ung. Fikk kommentar om bruk av vitenskapelig tilnærming i pedagogikk. Min bakgrunn er xxx og jeg va rikkeflink til å sitere pedagogiske bøker og metoder. Ellers leser jeg jeg snne ting, dokumenterer statistikk. Jeg må innrømme at jeg ikke var flink til å reklamere meg bedre hvordan jeg kan jobbe systematisk. Har aldri introdusert noen endring vilt....*
- *Første gang jeg søkte fikk jeg avslag uten relevant tilbakemelding selv etter forsøk på dialog med komiteleder. Tilbakemeldingen manglet relevante årsaker til at søknaden ikke ble innvilget. Det eneste konkrete var at antall vedlegg var for mange og ikke godt nok integrert i søknadsteksten- altså en rent søknadsteknisk begrunnelse som skyldtes*

uklarheter i instruksjonen. Dette var frustrerende og demotiverende- og på ingen måte en vurderingspraksis som er undervisningsmeritteringsordningen verdig. Snakket også med flere andre søkere som fikk lite relevante tilbakemeldinger.

- Fikk ingen andre relevante tilbakemeldinger enn utnevnelsen.
- Misfornøyd med begrunnelse og vurdering. Vi fikk både innvilget og avslag på søknader, med merkelige begrunnelser og pussig forskjellsbehandling.

#### 4.6.4 Søkernes rolle som merittert

Det er et krav om at det som del av søknaden følger en uttalelse fra instituttleder som skal si noe om hvordan instituttet vil anvendelse seg av søkers kompetanse. Hvordan vurderer søkerne dette dokumentet?

**Tabell 17 Hvordan vurderer du uttalelsen gitt av din nærmeste leder?**

Svaralternativ	Antall	Andel
Meget relevant	9	21.9
Relevant	9	21.9
Lite relevant	5	12.2
Ikke relevant	9	21,9
Ingen mening	6	14,6
Blank	3	7.3
Sum	41	100

32 av respondentene har gradert instituttleders uttalelse, 19 finner denne «meget relevant» eller «relevant», 14 finner den «lite relevant» eller «ikke relevant». Den store andelen som er kritisk til uttalelsen reiser både spørsmål om instituttledernes rolle og om hvilken betydning denne uttalelsen bør tillegges ved vurdering. Uansett synes det å være et forbedringspotensial her, både når det gjelder selve uttalelsen og instituttledernes rolle.

Også instituttlederne er bedt om å vurdere sin uttalelse. 10 av dem har svart. 8 mener at dette er positivt, men med noen synspunkter i tillegg:

- *Kanskje det ikke bør være et absolutt krav. Vil jo avhenge av hvilke planer instituttet har.*
- *Det er OK, forankring må man ha, men tatt i betraktning at instituttleder byttes ut hvert fjerde år.*
- *Det er bra, men vi blir f.eks. ikke bedt om å rangere ved flere søknader.*
- *Det stilles ingen slike krav ved professoropptrykk. Sånn sett synes jeg kravet er overflødig. Ideelt sett bør det alltid være mulighet for å utvikle sin kompetanse ved et universitet, både når det gjelder forskning og undervisning.*
- *Det er ingen insitamenter for at instituttleder ikke skal støtte sine egne ansatte, med mindre det kan gi klare utfordringer.*

Søkerne er også bedt om å kommentere omfanget av avtalen og om deres kompetanse ble brukt ved instituttet. Bare 10 svarer positivt på dette.

**Tabell 18 Blir din meritterte kompetanse og videreutvikling av den brukt slik den er beskrevet i din avtale?**

Svaralternativ	Antall	Andel
Ja	10	24.3
Nei	13	31.7
Delvis	4	9.7
Blank	14	34.1
Sum	41	100

Følgende kommentarer illustrerer hvordan de meritterte møtes ved instituttene:

- *Avtalen er fleksibel slik at jeg selv kan vurdere hvor det er nyttig å bidra.*
- *Er en merittert underviser på instituttet (ikke meg), og brukes i liten grad. Burde komme med en liten sum som skal brukes til utvikling de første 3 årene etter merittert status.*
- *Komiteen gjorde bruk av instituttleders uttalelse på en måte som ikke ble gjenkjent av vedkommende. Det som var skrevet som en svært positiv omtale ble brukt mot min søknad.*
- *Instituttleder har eksplisitt gitt uttrykk for manglende tillit til og interesse for ordningen. Vedkommende anser den som selvevaluering og derfor irrelevant.*
- *Dette er nok den mest tvilsomme delen av ordningen, og det virker som vurderingen er noe tilfeldig.*

Også instituttlederne har fått spørsmål om de meritterte ved instituttet har fått spesielle oppgaver som følge av den utdanningsfaglige meritteringen. 5 instituttledere har svart:

- *Fronter undervisning ved instituttet, Prosjektledelse i fagdidaktiske prosjekter.*
- *De er de samme personene som før. Det er like lite/mye endring som ved opprykk fra førsteamanuensis til professor. En utfordring er at ikke er noe som sikrer disse intern legitimitet på at de er bedre undervisere enn andre.*
- *Den første har allerede mange oppgaver knyttet til utdanningsområdet på ulike måter. XX er del av ledergruppa på instituttet, og dette med at XX er merittert hadde betydning da vedkommende ble spurt om dette. XX konsulteres ofte når det gjelder undervisningsfaglige spørsmål. Av forskjellige grunner har ikke den andre kommet då godt inn i tiltenkt virksomhet på området som vi skulle ønske.*
- *Pedagogisk ledelse og utviklingsarbeid.*
- *Utviklingsarbeid, komitearbeid.*

De fem samme instituttledere har også svart på spørsmålet: “Hvordan de meritterte har fått innpasset disse oppgavene i sine timeplaner”:

- *Blir ivaretatt innenfor de normale rammer av forskning og undervisning der forskningen er på utdanning.*
- *Som alle andre skal de hele tiden arbeide for å forbedre egen undervisning og studieprogrammene de er tilknyttet.*
- *Det har ikke vært noe problem så langt, større tilleggsoppgaver blir lagt inn i deres arbeidsplaner, som for de andre ansatte.*
- *Får timeuttelling.*
- *Det tas høyde for det, men samtidig at det ikke skal gå ut over forskningsaktivitet.*

Seks instituttledere har svart på spørsmålet om hva de mener om den økonomiske støtten til instituttet på 30.000 kroner. Alle mener det er “greit”.

#### 4.6.5 Søknadsprosessen oppsummert

Den praksis knyttet til søknadsprosessen som fremtrer gjennom respondentenes svar underbygger vurderingskomitéens inntrykk av at dette er et nybrottsiltak hvor NTNU ikke helt evner å følge opp sine egne ambisjoner om å etablere en ordning som ikke bare skal belønne de dyktige, men også bidra til et løft for undervisning og læring. Det er kanskje nettopp i en slik nybrottsfase det er behov for tett oppfølging av søkerne, ikke bare for deres egen del, men for å kunne ta pulsen på både ordningen og prosessene. Dette er en oppgave som prosjektledelsen ikke har hatt de tids- og ressursmessige forutsetninger for å ivareta. En slik oppgave vil som minimum kreve en prosjektleder i 100 prosent stilling. Det kan altså synes som om NTNU har undervurdert arbeidet som kreves både for å implementere, gjennomføre og utvikle ordningen i tråd med egne ambisjoner. Fram til nå har det hele i for stor grad blitt overlatt til den enkelte, interesserte ansatte.

### Tabellvedlegg til kapittel 4

**Tabell 1v Vet du hvordan du går fram for å søke? Andel/antall totalt**

Respondent	Ja	Nei	Ikke svart
Adm.personell	40	53,3	6.7
Bedømmelseskomite	50	50	0
Andre faglig ansatte	31,7	68,2	0.2
Instituttleder	56.3	31.3	12,5
Søker	80,5	17,1	2,4
Sum andel	35,8	63,3	0.9
Sum antall	239	423	6

**Tabell 2v Det er tydelig informasjon på Innsida om hvordan man søker merittering**

Respondent	Svært enig	Enig	Nøytral	Uenig	Svært uenig	Ikke svart
Adm.personell	13.3	26.7	40.0	10.0	3.3	6.7
Bedømmelseskomite	33.3	0.0	50.0	0.0	16.7	0.0
Andre faglige ansatte	5,7	18.1	55.7	8.0	4.0	8.5
Instituttleder	6.3	18.8	50.0	12.5	0.0	12.5
Søker	19.5	39.0	14.6	9.8	12.2	4.9
Sum andel	7.2	19.6	52.2	8.2	4.5	8.2
Sum antall	48	131	34.9	55	30	55

**Tabell 3v Har søkerne fått informasjon fra sin instituttleder (spørsmål til instituttleder)**

Svaralternativ	Antall	Andel
Ja	16	39.0
Nei	15	36.7
Husker ikke	10	24.4
Blank	0	0.0
Sum	41	100

## 5. Vedlegg

### Spørreskjema

Informasjons om spørreundersøkelsen til alle ansatte ved NTNU fra prorektor for utdanning og leder for evalueringskomitéen

## Evaluering av NTNUs ordning med Merittert underviser

Side 1

### Del 1 - besvares av alle

I hvilken rolle har du vært involvert i ordningen med Merittert underviser? \*

- Søker Merittert underviser
- Instituttleder
- Bedømmelseskomite
- Administrativt ressurspersonell
- Ingen/Annet

Hvilken campusby tilhører du?

- Gjøvik
- Trondheim
- Ålesund
- Annet

 Sideskift

Side 2

### Generelle spørsmål til alle vedrørende ordningen med utdanningsfaglig merittering

Har du satt deg inn i hva ordningen med utdanningsfaglig merittering går ut på?

- Ja
- Nei

Her kan du skrive inn eventuelle kommentarer til spørsmålet over.

Vet du hvordan du skal gå fram for å søke om å bli merittert underviser?

- Ja
- Nei

Her kan du skrive inn eventuelle kommentarer til spørsmålet over.

Kan du kort si noe om hvilke holdninger du har til NTNUs meritteringsordning?



Side 3

## Søknadsprosessen

Det er lett å finne informasjon på Innsida om hvordan man søker utdanningsfaglig merittering.

- Svært enig
- Enig
- Nøytral
- Uenig
- Svært uenig

Her kan du skrive inn eventuelle kommentarer til spørsmålet over.

Det er tydelig informasjon på Innsida om hvordan man søker utdanningsfaglig merittering.

- Svært enig
- Enig
- Nøytral



- Uenig
- Svært uenig

Her kan du skrive inn eventuelle kommentarer til spørsmålet over.

Instruksjonene på Innsida er tilstrekkelig tydelige for hvordan søknaden skal skrives og innleveres.

- Svært enig
- Enig
- Nøytral
- Uenig
- Svært uenig

Dersom du mener det er behov for å utvikle og tydeliggjøre instruksjonene, beskriv kort hvordan:

Kriteriene på Innsida er tilstrekkelig tydelige når det gjelder krav til hvordan søknaden skal skrives og innleveres.

- Svært enig
- Enig
- Nøytral
- Uenig
- Svært uenig

Dersom du mener det er behov for å utvikle og tydeliggjøre kriteriene, beskriv kort hvordan:

NTNUs hovedkrav til en merittert underviser er

1. Har utviklet sitt arbeid kvalitativt over tid.

2. Har en vitenskapelig tilnærming til undervisning og læring.
3. Er engasjert og dyktig pedagogisk leder.

Hovedkriteriene til en merittert underviser er rimelige.

- Svært enig
- Enig
- Nøytral
- Uenig
- Svært uenig

Her kan du skrive inn eventuelle kommentarer til spørsmålet over:

Bør det tilbys veiledning i sammenstilling og dokumentering av utdanningsfaglig kompetanse?

- Ja
- Nei

Dersom du mener det bør tilbys veiledning, beskriv kort på hvilken måte:



## Bedømmelsesprosessen

Av NTNUs bestemmelser for utdanningsfaglig merittering, fremgår at alle søkere skal få sin kompetanse vurdert av en særskilt oppnevnt komité. Komiteen kan innhente uttalelser fra andre personer der den finner det hensiktsmessig. Komiteen avgir sin innstilling til NTNUs utdanningsutvalg som fatter endelig vedtak i saken, et vedtak som ikke kan påklages. Komiteen skal vurdere alle søkere, og skal bestå av fem medlemmer:

- En representant for arbeidsgruppen for merittering ved NTNU
- En representant i tilsvarende rolle ved UiT
- En studentrepresentant
- En representant fra et utenlandsk lærested med erfaring fra merittering
- Hvert fakultet skal oppnevne én representant som deltar i vurderingen av søkerne fra dette fakultetet

### Hvordan vurderer du komiteens sammensetning?

- Meget relevant
- Relevant
- Lite relevant
- Ikke relevant
- Ingen mening

Her kan du skrive inn eventuelle kommentarer til spørsmålet over:



Side 5

### Utvikling av dagens ordning med utdanningsfaglig merittering ved NTNU

Er informasjonen fra ditt fakultet tilstrekkelig tydelig i forbindelse med kunngjøring av søknad om utdanningsfaglig merittering?

- Ja
- Nei
- Husker ikke

Her kan du skrive inn eventuelle kommentarer til spørsmålet over:

Har du fått informasjon fra din instituttledelse i forbindelse med kunngjøring av muligheten til utdanningsfaglig merittering?

- Ja
- Nei
- Husker ikke

Her kan du skrive inn eventuelle kommentarer til spørsmålet over:

Har du fått tilbud om veiledning eller støtte for søknadsskriving fra ditt institutt eller ditt fakultet?

- Ja
- Nei

Her kan du skrive inn eventuelle kommentarer til spørsmålet over:

Kriteriene og instruksjonene fungerte som god støtte i søknadsskrivingen.

- Svært enig
- Enig
- Nøytral
- Uenig
- Svært uenig

Beskriv gjerne kort hva som eventuelt må til for å få kriteriene og instruksjonene til å fungere som god støtte:

Kriteriene er relevante

- Svært enig
- Enig
- Nøytral
- Uenig
- Svært uenig

Gi gjerne innspill til hvordan du mener kriteriene kan gjøres mer relevante

## Hvordan vurderer du komiteens vurdering og tilbakemelding til deg?

- Meget relevant
- Relevant
- Lite relevant
- Ikke relevant
- Ingen mening

Her kan du skrive inn eventuelle kommentarer til spørsmålet over



Side 6

## Uttalelsen fra din instituttleder

Det fremgår av bestemmelsene at søkeren skal legge ved søknaden en uttalelse fra nærmeste leder (for de fleste, instituttleder). I den skal instituttleder redegjøre for enhetens planer for å gjøre bruk av den merittertes kompetanse, og hvilke muligheter som vil bli gitt for at den meritterte skal kunne utvikle seg videre. Ved tilkjent merittert status, skal dette gjøres til en gjensidig forpliktende avtale mellom den meritterte og enheten der vedkommende er tilsatt.

Hvordan vurderer du uttalelsen gitt av din nærmeste leder?

- Meget relevant
- Relevant
- Lite relevant
- Ikke relevant
- Ingen mening

Bli din meritterte kompetanse og videreutvikling av den brukt slik den er beskrevet i din avtale med enheten?

- Ja
- Delvis

Nei

Kommenter gjerne omfanget av avtalen og om bruken av din kompetanse ved enheten:

 Sideskift

Side 7

## Spørsmål spesielt til instituttledere

Beskriv kort hva du mener om NTNUs ordning med utdanningsfaglig merittering:

Det stilles krav om at søker skal vedlegge en uttalelse fra instituttleder som beskriver hvilke planer enheten har for å gjøre bruk av den merittertes kompetanse, og hvilke muligheter som vil bli gitt for at den meritterte skal kunne utvikle seg videre.

Hva mener du om dette kravet?

Beskriv hva ditt institutt gjør av spesielle anstrengelser når det gjelder å støtte undervisere som vil søke utdanningsfaglig merittering:

Beskriv hvilke tiltak og tilrettelegging du mener institutter bør iverksette for å støtte undervisere i å søke om pedagogisk merittering:

Har du en eller flere merittert(e) underviser(e) ved ditt institutt?

- Ja
- Nei

### **Tilleggsspørsmål til insituttledere som har meritterte undervisere i sin enhet.**

Beskriv kort hvorvidt de meritterte ved din enhet har fått spesielle oppgaver eller funksjoner som følge av den pedagogiske meritteringen?

F.eks. pedagogisk ledelse, utviklingsarbeid, mentorskap eller lignende).

Beskriv kort hvordan de meritterte har fått innpasset disse oppgavene i sine timeplaner.

Hva mener du om den økonomiske støtten ( 30 000 kroner per person) som gis til instituttet i forbindelse med anerkjennelsen av meritterte undervisere

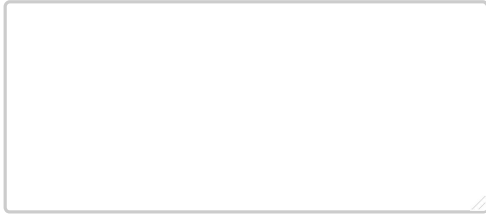


Sideskift

Side 8

Avsluttende spørsmål til alle

Har du ytterligere kommentarer rundt NTNUs ordning med utdanningsfaglig merittering, kan du skrive dem her:



Se nylige endringer i Nettskjema (v972\_1



## Notat

### Til vitenskapelig- og administrativt ansatte ved NTNU

Kopi til:

Fra: Fra prorektor for utdanning og leder for evalueringskomiteen

Signatur:

#### Spørreundersøkelse – evaluering av NTNUs ordning med Merittert underviser

Undersøkelsen finner du her <https://nettskjema.no/a/merittering-ntnu>

Dersom du har spørsmål, kan du kontakte komiteleder professor Arild Raaheim, UiB ([arild.raaheim.uib.no](mailto:arild.raaheim.uib.no))

#### Prorektor for utdanning oppfordrer ansatte ved NTNU til å svare

Det er gjennomført to utlysninger under ordningen *Merittert underviser*, en i 2017 og en i 2018. 21 personer er per i dag tildelt status som merittert. Du kan lese mer om ordningen på <https://www.ntnu.no/toppundervisning/pedagogisk-meritteringssystem>

Prorektor for utdanning har nedsatt en komite<sup>1</sup> som tar sikte på å evaluere alle sider ved ordningen, fra informasjon og utlysning, til søknadsvurdering og innpassing samt bruk av meritterte undervisere ved institutt/fakultet. Evalueringen vil bli gjennomført i form av intervjuer, gjennomgang av utvalgte søknader samt dette spørreskjemaet.

<sup>1</sup> Evalueringskomiteen består av: Arild Raaheim, Professor, Universitetet i Bergen, leder for komiteen, Gunnar Grepperud, Professor, UiT – Norges arktiske universitet, Thomas Olsson, Universitetslektor, LTH Genombrottet, Lunds Universitet, Katarina Winka, Universitetslektor, Umeå Universitet, Annbjørg Pasteur Stø, Studentrepresentant, NTNU. Sekretær for komiteen er Kirsti Rye Ramberg, NTNU.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	<a href="mailto:postmottak@ntnu.no">postmottak@ntnu.no</a>	Høgskoleringen 1 Hovedbygningen	+47 73595000	Kirsti Rye Ramberg <a href="mailto:kirsti.ramberg@ntnu.no">kirsti.ramberg@ntnu.no</a>
Norway	<a href="http://www.ntnu.no">www.ntnu.no</a>			Tlf: 91897936

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Spørreskjemaet ber dere angi hvilken kategori ansatt dere tilhører. Kategoriene er Søker Merittert underviser, Instituttleder, Bedømmelseskomite, Administrativt ressurspersonell, Ingen/Annet. Ikke alle spørsmålene i undersøkelsen er relevante for alle. Vi ber dere derfor hoppe over ikke-relevante spørsmål.

Evalueringskomiteen vil spesielt oppfordre vitenskapelig ansatte som ikke har søkt om å bli merittert, til å svare på undersøkelsen.

Prorektor for utdanning

Leder for evalueringskomiteen

Berit Kjeldstad

Arild Raaheim

ISBN 978-82-690813-1-2	EVALUERING AV NTNUs SYSTEM FOR UTDANNINGSFAGLIG MERITTERING. Mai 2020 / Arild Raaheim m.fl.	E-bok
------------------------	---	-------