

Meritteringsordning - undervisning

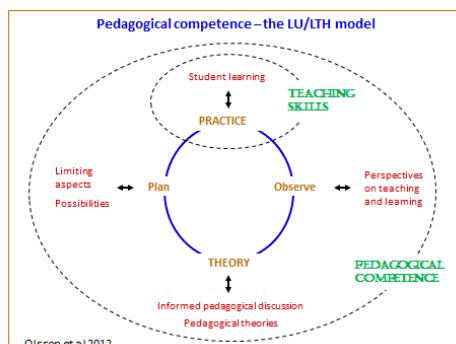
Fremragende underviser - Excellent Teaching Practitioner

MN-fakultetet ønsker å innføre en meritteringsordning for undervisere som gir den pedagogiske kompetansegraden Excellent Teaching Practitioner/Fremragende underviser (ETP/FUND). Det overordnede formålet med ordningen er å gi status og synlighet til undervisningsutvikling og bidra til å utvikle undervisningskulturen ved fakultetet. Den gir også et tydelig signal om at fakultetets vektlegging av studentens læring og arbeid med utdanningskvalitet, og er forankret i fakultetets strategiplan¹. Statusen kan tildeles personer som systematisk videreutvikler undervisningskompetansen til et vesentlig høyere nivå enn "basiskompetansen".

Forslaget til ordning er knyttet til UiBs og Kunnskapsdepartementets tydelige intensjoner om å likestille arbeidet med utdanning og forskning hos våre vitenskapelig ansatte. På Regjeringen sin kontaktkonferanse 12. januar 2016 om den [varslede stortingsmeldingen](#) om kvalitet i høyere utdanning sa kunnskapsministeren [følgende](#): «Det er også et lederansvar å bidra til å heve statusen til undervisningen. I innspillbrevet kommer jeg til å be dere om konkrete forslag til tiltak, endringer eller insentiver. For det skal være like gjevt å drive utdanning som å bedrive forskning.». Det samme budskapet gjentok kunnskapsministeren på Universitets- og høgskolerådets (UHR) karrieropolitiske konferanse 9. februar. I en pressemelding knyttet til den samme UHR-konferansen [varslet Norsk Studentorganisasjon \(NSO\)](#) at de «ønsker å utfordre sektoren på å se at det å bygge karriere også handler om rom for å utvikle seg som en fremragende underviser.» Det samme momentet var også trukket frem i deres [innspill til fremtidig stortingsmelding](#) som ble sendt inn i juni 2015.

Ordningen som foreslås ved MN-fakultetet bygger på LTHs Pedagogiska Akademi og deres ordning med den pedagogiske kompetansegraden *Excellent Teaching Practitioner* (ETP), og tar også hensyn til punkter og argumenter av relevans for den norske konteksten fra arbeidet ved NTNU og UiT.

Ved Lunds Tekniska Högskola innførte de allerede i 2001 sin meritteringsordning i **LTHs Pedagogiska Akademi**². Lærere inviteres til å søke om den pedagogiske kompetansegraden Excellent Teaching Practitioner (ETP) og blir tatt opp i LTHs Pedagogiske akademi. Statuten medfører lønnsøkning til læreren og økt økonomisk tildeling til lærerens enhet.



Her har systemet ført til konkret kvalitetsutvikling, både institusjonelt og for de individuelle underviserne som har blitt tildelt ETP-status. Konkret viser analyser at lærere med ETP-status får bedre studentevaluering (Course Experience Questionnaire), særlig i form av god undervisning og klare læringsmål for studentene. Ordningen har også ført til endring i kulturen, og ETP-lærere er sterkt representert i ledende funksjoner. Systemet har fått følger for vektlegging av pedagogisk kompetanse ved tilsetning og opprykk og for institusjonens overordnede strategier og

¹ Punkt 8.2 i MN-fakultetets strategiplan 2016-2022 http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/strategi2016_2022_det_matematisk_naturvitenskapelige_fakultet_uib.pdf
² <https://www.lth.se/genombrottet/lths-pedagogiska-akademi/> og <https://www.lth.se/fileadmin/lth/genombrottet/LTHsPedAkademi050518.pdf>

retningslinjer. Analyser av undervisningsdokumentasjon (teaching portfolios) viser utvikling av en mer reflektert pedagogisk praksis og større grad av dokumentasjon, deling og formidling av kunnskap og erfaringer (Olsson & Roxå 2013).

I februar 2016 publiserte NTNU og UiT en rapport som beskriver deres forslag til meritteringsordning i rapporten [Innsats for kvalitet](#). I rapporten foreslås et helhetlig system for merittering av undervisning ved etablering av et merittert kompetansenivå («merittert underviser») som både belønner dem som får en slik status og deres enhet. Statusen gis etter søknad og dokumentasjon, og medfører lønnspåslag til underviseren og en engangsbetaling til instituttet., etter modell av det svenske systemet.

Excellent Teaching Practitioner/Fremragende underviser (ETP)

Det overordnede formålet med å innføre en ETP-ordning ved MN-fakultetet er å gi økt fokus til systematisk og målrettet arbeid for utdanningskvaliteten og en kollegial undervisningskultur på fakultetet. Lærere og studenter, nå og i fremtiden, skal gis et klart signal om at MN-fakultetet er opptatt av studentenes læring og en kollegial lærerkultur, og investerer i utdanningskvalitet.

Ordningen skal ikke erstatte eksisterende kvalitetsfremmende mekanismer (som for eksempel undervisningspriser og kvalitetssikringssystemer), men er et supplement som premierer og synliggjør andre, og flere, aspekt ved kvalitetsutvikling av undervisning.

Dette skjer gjennom at:

- Særskilt gode, ambisiøse og pedagogisk bevisste undervisere belønnes og anerkjennes ved at de etter søknad tildeles den pedagogiske kompetansegraden Excellent Teaching Practitioner / Fremragende underviser (ETP /Fund) med en tilhørende lønnsøkning.
- ETP /Fund kan tildeles undervisere på alle nivåer og er således ikke et alternativ til professor- eller dosent-løpene, men en tilleggsanerkjennelse.
- De belønnede undervisere bidrar til en kollegial undervisningskultur ved fakultetet, for eksempel gjennom å ta ansvar for, og delta i faglig, pedagogisk og didaktisk utviklingsarbeid gjennom kollegiale fora for undervisningsutvikling og gjennom veiledning (mentorskap) av kolleger.
- Det blir kjent både internt og utad at MN-fakultetet bevisst satser på utvikling av god undervisning, med fokus på studentenes læring. Ekstrakostnadene bæres i en overgangsfase av MN-fakultetet/UiB sentralt, for sikre at dette sees på som attraktivt også fra instituttens side.

Gjennom ETP/fund-ordningen oppnår MN-fakultetet:

- Synliggjøring av fordelene ved å investere i undervisningsfaglig utvikling av MN-fagene, og ved å gi undervisning som er godt gjennomført og gjennomtenkt ut fra et læringsperspektiv.
- At fakultetets undervisere i større grad dokumenterer, analyserer og kritisk vurderer sin egen undervisning og studentenes læring, og dermed gir mulighet for videre utvikling.
- At systematisk kvalitetsarbeid basert på en vitenskapelig fundert og målrettet prosess bestående av planlegging, evaluering, refleksjon og revisjon av undervisningen blir en naturlig og integrert del av undervisningen på fakultetet.
- Å bygge opp en kollegial kultur rundt undervisning og undervisningsutvikling ved fakultetet.

Status som *Fremragende underviser* gis undervisere på bakgrunn av søknad og en påfølgende evaluering foretatt av en bedømmelseskomité.

Kriterier

Søkeren skal i sin søknad og undervisningsdokumentasjon beskrive, analysere, diskutere og dokumentere ut fra følgende kriterieområder:

1. Fokus på studentenes læring

- Søkeren har tydelig fokus på studentenes læring i all sin undervisningsvirksomhet.
- Søkeren har et bevisst forhold til sammenhengen mellom forskjellige undervisningsformer, læringsutbytter, vurderingsformer, og typer av læring.
- Det er en tydelig og begrunnet sammenheng mellom søkerens undervisningsfilosofi og undervisningsvirksomheten.
- Søkeren har gode relasjoner til studentene, og etterspør og reagerer konstruktivt på tilbakemeldinger fra studentene.

2. En klar utvikling over tid

- Søkeren tilstreber bevisst og systematisk å utvikle undervisningens form og innhold for å støtte opp under studentenes læring
- Søkeren har idéer og planer for fortsatt utviklingsarbeid og videreutvikling av sin egen undervisningskompetanse og praksis.

3. En forskende tilnærming

- Søkeren planlegger, kartlegger, vurderer og modifierer sin undervisningspraksis med henblikk på hva og hvordan en best støtter opp under studentenes læring
- Søkeren reflekterer over sin egen undervisningsvirksomhet i lys av universitetspedagogisk teori og fagdidaktisk kunnskap.

4. En kollegial holdning

- Søkeren deler erfaringer med andre og samhandler konstruktivt med studenter og kollegaer³ for å utvikle undervisningen og undervisningskvaliteten på fakultetet
- søkeren samhandler med andre gjennom gjensidig erfaringsutveksling, for eksempel i diskusjoner, på konferanser og gjennom publikasjoner.

Søknaden

I søknaden skal underviseren gjøre rede for hvordan hun eller han i sin egen undervisning bevisst og systematisk over tid har arbeidet for å fremme og utvikle studentenes læring. Videre skal søkeren

³ Med kolleger menes her alle stillingskategorier involvert i utdanning og som kan bidra til undervisningens utvikling og forbedring (lærere, pedagoger, undervisningsassistenter, stipendiater, studieadministrasjon, undervisningsteknikere, ledelse etc.)

vis hvordan hun eller han har delt sine erfaringer med andre og bidratt til fellesskapet. Med støtte i litteratur og andre kilder skal søkeren problematisere og reflektere over sine valg av undervisnings- og vurderingsformer, og belyse hvordan hun eller han ved hjelp av litteraturen har utviklet sin praksis knyttet til studentenes læring og sin egen undervisning. Søknaden skal inneholde dokumentasjon i form et utvalg eksempler fra egen undervisningspraksis som viser *hva, hvordan og hvorfor* undervisningen ble gjennomført slik, og hvordan disse valgene og praksisene støtter opp om studentenes læring. Eksempelene skal understøttes av dokumentasjon av undervisningens omfang og innhold, av dennes effekt eller innflytelse på studentens læring, og av søkerens forholdende til disse tilbakemeldingene.

Søknadens utforming og innhold skal knyttes til kriteriene.

Søknadens innhold

1. *Teaching portfolio/Pedagogisk portefølje*

Den pedagogiske porteføljen består av et personlig dokument og eksempel fra lærerens undervisningspraksis. Den skal inneholde underviserens refleksjoner rundt læring og undervisning, og skal baseres på søkerens egne erfaringer og kunnskaper. Dokumentet skal gi innsyn i hvordan læreren forstår forholdet mellom læring og undervisning i sin undervisningspraksis (søkerens personlige undervisningsfilosofi). Gjennom eksempel fra egen undervisningspraksis og valgte tema skal søkeren redegjøre for sin personlige pedagogiske filosofi og undervisningskompetanse. Utvalget av eksempler skal begrunnes, og de skal belyse og utdype tema og forhold som ut fra undervisningsfilosofi fremstår som viktige. Søkeren skal også begrunne valg av tema og vise eksempler på hvordan temaene virkeliggjøres i undervisningspraksisen. Porteføljens totale omfang bør være ca 10-12 sider.

2. *CV med særskilt fokus på undervisning og pedagogisk utviklingsvirksomhet*

3. *Instituttleders anbefaling*

4. *Dokumentasjon*

Valgte eksempler i undervisningsporteføljen skal være bekreftet eller dokumentert med referanser, vitnemål, attester, sertifikat eller andre former for skriftlig dokumentasjon. Det samme gjelder andre forhold som søkeren viser til.

Utlysning (juni/aug) bør komme tilstrekkelig tidlig til at aktuelle søkere kan samle dokumentasjon og utforme sin undervisningsportefølje. Søknadsfristen bør være en gang årlig (jan/feb)

Bedømming/vurdering⁴

Den mest sentrale delen av vurderingen lærerens undervisningsportefølje, og bedømmelsen skjer på kvalitativt grunnlag med to hovedperspektiv – helhetstenkning og graden av forskende tilnærming til undervisning.

Søknaden vurderes av en komité:

- Komiteen vurderer pedagogisk praksis innenfor en faglig kontekst og bør derfor ha både pedagogisk/fagdidaktisk og fagspesifikk kompetanse representert.

⁴ etter modell av LTHs Pedagogiske Akademi

- Det er et viktig prinsipp at ETP tildeles for en gjennomtenkt og velutviklet pedagogisk praksis innenfor fagdisiplinen, og evalueringskomiteen må følgelig settes sammen primært av representanter fra den aktuelle disiplinen (her definert som de realfaglige disiplinene ved UiB & MN) supplert av eksterne representanter fra miljø med erfaring fra lignende meritteringssystem og relevant fagdidaktisk / pedagogisk utviklingsarbeid.

Status tildeles av fakultetet etter anbefaling fra bedømmelseskomiteen.

Vurderingsprosessen består av vurdering av søknad, CV, dokumentasjon og instituttleders anbefaling, samt et intervju.

Belønning⁵

ETP/Fund-status bør medføre lønnsøkning for den enkelte (i form av lønnstrinn), og bør være permanent og ikke tidsbegrenset. I tillegg bør lærerens institutt motta en økonomisk belønning.

Tidsplan & implementering

- Fakultetsstyret 28. april – nedsette arbeidsgruppe
- Orienterer i UU- møte 18. mai.
- Arbeidsgruppe leverer sin rapport innen 20. mai
- Utlysning ved slutten av vårsemesteret

Referanser

LTHs Pedagogiska Akademi :

<https://www.lth.se/genombrottet/lths-pedagogiska-akademi/>

<https://www.lth.se/fileadmin/lth/genombrottet/LTHsPedAkademi050518.pdf>

Thomas Olsson & Torgny Roxå (2013): Assessing and rewarding excellent academic teachers for the benefit of an organization, European Journal of Higher Education, 3:1, 40-61

Innsats for kvalitet – forslag til meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet, Februar 2016 :

<https://www.ntnu.no/documents/1263030840/1268058549/Innsats+for+kvalitet+->

[+Forslag+til+et+meritteringssystem+for+undervisning+ved+NTNU+og+UiT+Norges+arktiske+universitet.pdf/aadea128-638f-4e2f-8516-5a2ffa54b87a](https://www.ntnu.no/documents/1263030840/1268058549/Innsats+for+kvalitet+-+Forslag+til+et+meritteringssystem+for+undervisning+ved+NTNU+og+UiT+Norges+arktiske+universitet.pdf/aadea128-638f-4e2f-8516-5a2ffa54b87a)

⁵ jf. Innsats for kvalitet , NTNU & UiT & LTH-modellen