

Ledelse, organisering og styring av universitets- pedagogikk ved UiT i perioden 2008-2018.

Erfaringer og utfordringer

Ådne Danielsen

Introduksjon	2
1. Fremveksten og implementeringen av universitetspedagogikk ved UiT (med vekt på perioden 2008-2016).....	4
1.1 Et mulig sceneskifte	4
1.2 Innføringen av pedagogisk mappe som verktøy for dokumentasjon av universitetspedagogisk kompetanse	6
1.3 Deltakelse på kursene og utvikling av mapper for perioden 2008 til 2011 ..	7
1.4 Evaluering av ordningen med pedagogiske mapper i 2011.....	8
1.5 UiT sine retningslinjer for godkjenning av pedagogisk basiskompetanse....	9
1.6 Kursporteføljen etter 2011	12
1.7 Nye krav og forventninger fra 2016 av.	15
1.8 Implementeringen av pedagogisk mappe som dokumentasjonsform på fakultets- og instituttnivå.....	16
2. Dagens situasjon – oppfølging av arbeidsgruppens forslag	17
3. Tanker om grep	20
3.1 Felles tiltakspunkter	20
3.2 Tiltakspunkter for Result ved UB	24
3.3 Sammenfatning	25

Introduksjon

Strategisk utdanningsutvalg har bedt om en gjennomgang av Result og UiT sine aktiviteter innenfor det universitetspedagogiske fagområdet. I mandatet som er oversendt UB bes det om en vurdering av innholdet i de universitetspedagogiske kursene, samt en vurdering av hvordan kursene er organisert med tanke på dimensjonering (for antall deltakere) og differensiering (målgrupper).

Bakgrunnen for mandatet ligger i Universitetsstyresak S 26/17 som var basert på en rapport som Universitetspedagogisk faggruppe var sekretariat for.

I styrevedtaket står følgende:

1. Universitetsstyret takker arbeidsgruppen for rapporten og vel gjennomført arbeid.
2. Program for universitetspedagogisk basiskompetanse ved UiT videreføres. Strategisk utdanningsutvalg bes om å gjøre en nærmere vurdering av arbeidsgruppens forslag til *revisjoner i faglig innhold og organisering av tilbudet*. (vår kursivering)
3. Result bes i samarbeid med fakultetene om å utarbeide en plan for UiTs tilbud for fagansatte med *lang undervisningserfaring*. (vår kursivering)

Rapporten som arbeidsgruppen utarbeidet bebuder forslag til revideringer av både faglig innhold og organisering. I denne foreliggende rapporten følges dette opp og i rapportens kapittel 2 presenteres tanker om revisjoner så langt kunnskapsgrunnlaget strekker til. I det siste kapitlet ser vi på mulige nye veier å organisere Result sine universitetspedagogiske aktiviteter på, samt at vi setter dette arbeidet inn i en større UiT-sammenheng. At Result og UiT for øvrig trekkes inn har sammenheng med at det i forbindelse med Adm 2020 prosjektet (Universitetsstyresak S 5/18 s.23-24) ble skrevet følgende:

«De spørsmålene som derimot bør utredes handler primært om at noen av arbeidsområdene til Result tangerer med oppgaver knyttet til IT, samt det strategiske utviklingsområdet utdanningskvalitet. I tillegg til dette anbefaler universitetsdirektøren at utredningen også belyser hva som bør være forholdet mellom RESULT og de nært beslektede pedagogiske og utdanningsvitenskapelige fagmiljøene på Institutt for lærerutdanning og pedagogikk og det helsepedagogiske miljøet som er bygd opp på Helsefak.»

I mandatet skrives det at UB står fritt til selv å velge hvordan man gjennomfører oppfølgingen av styresaken. UB har gitt ansvaret til faglig leder ved Result for å gjennomføre arbeidet. I mandatet står det også at UB står fritt til å koble temaspissingen til andre momenter som UB finner hensiktsmessig å se nærmere på. I arbeidet med rapporten har faglig leder ved Result funnet det formålstjenlig å beskrive og kommentere fremveksten av UiT sin praksis innenfor det universitetspedagogiske feltet med vekt på perioden 2008 frem til i dag. Dette har vært nødvendig fordi hovedlinjene i aktivitetene som har blitt utviklet i

denne perioden har hatt innvirkning på dagens status. I dette arbeidet har flere momenter kommet til og rapporten har utviklet seg til å bli noe mer enn en utelukkende gjennomgang av universitetspedagogiske kurs. På den måten er intensjonen at rapporten kan utgjøre et fundament for en mer omforent og gjennomgripende gjennomgang av flere sider ved UiT sitt arbeid som har med satsning på utdanningskvalitet å gjøre. Rapporten representerer sånn sett et mer helhetlig blikk på UiT sitt arbeid med utdanningskvalitet.

1. Fremveksten og implementeringen av universitetspedagogikk ved UiT (med vekt på perioden 2008-2016).

1.1 Et mulig sceneskifte

1.januar 2008 var en merkedag for UiT med tanke på styrking av fagansattes universitetspedagogiske kompetanse. Da trådte Universitetsstyrevedtak S 60-07 i kraft. Styresakens tittel var: «*Styrking av det universitetspedagogiske tilbudet ved UiT – Innføring av pedagogiske mapper*». Hovedpoenget med vedtaket var at man fra da av skulle anvende pedagogiske mapper som vurderingskriterium for pedagogiske kvalifikasjoner ved tilsetninger i undervisnings- og forskerstillinger ved det daværende Universitetet i Tromsø. Var det for eksempel jobbsøkere som manglet pedagogiske kvalifikasjoner, eller ikke kunne dokumentere slike, så kunne man kun få ansettelse på kvalifiseringsvilkår (for 3 år). Kvalifiseringsperioden måtte brukes til universitetspedagogisk kvalifisering, samtidig som at denne kvalifiseringen måtte dokumenteres i form av utvikling av en pedagogisk mappe. Vedtaket i Universitetsstyret uttrykte en klar markering av at det fra nå av skulle bli satset langt mer på å styrke og dokumentere den enkelte ansattes universitetspedagogiske kompetanse.

Kravspesifikasjonen ble fulgt opp i samme styresak ved at UiT forpliktet seg til å utvikle kurs som skulle støtte faglig ansattes muligheter til å utvikle egne pedagogiske mapper. Ordlyden er som følger: «*Utvikling av pedagogisk mappe skal innføres som et tilbud for alle tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger i løpet av 2008. Ordningen skal evalueres etter tre år*». Det er grunn til å legge merke til at UiT skulle utvikle tilbud som kunne nå ut til *alle* tilsatte i undervisningsstillinger. Det betyr at man skulle ha på plass kurs som skulle bidra til at alle fagansatte skulle få hjelp til både å utvikle og dokumentere sin pedagogiske kompetanse. Men hvordan kunne man i løpet av noen få måneder klare dette? Lest gjennom etterpåklokskapens briller så var målsettingen ikke mulig å innfri. Spriket var stort mellom målsettingen som fremkom i universitetsstyresaken og ressursene fagmiljøet som var satt til å innfri målsettingene hadde.¹ Vi skal også i fremstillingen som følger under trekke frem en annen problematisk side ved vedtaket. Det går på begrepsbruken og den markante vektleggingen av ordet «pedagogisk mappe» og at UiT skulle gi *tilbud om utvikling av slike mapper*. Dette synes å ha vært innledningen til uklarheter om hva en pedagogisk mappe er.

Når disse ordene skrives, nokså nøyaktig 10 år etter vedtaket, er det fremdeles mye som fremstår som uklart. Avstanden mellom særlig universitetspedagogiske fagressurser og behov for utvikling av universitetspedagogisk kompetanse i fagmiljøene er fremdeles en utfordring. Det eksisterer også usikkerhet om hva det vil si å være universitetspedagogisk

¹ Fagmiljøet i universitetspedagogisk faggruppe besto i 2008-2010 av totalt cirka to stillinger. Disse var fordelt på en stilling i 80% og flere mindre deltidsstillinger, inkludert noen toerstillinger. I tillegg hadde daværende faggruppeleder en 25 % stilling som prodekan for utdanning i perioden fra januar 2008 til sommeren 2009.

kvalifisert. Uklarhetene kommer blant annet til uttrykk ved at universitetsstyrevedtaket, som vi over har referert til, ikke ble fulgt opp i nevneverdig grad ute i fagmiljøene. Det synes å være fire hovedårsaker til dette:

- UiT har i den beskrevne tiårsperioden aldri hatt kapasitet stor nok til å innfri ordlyden i Universitetsstyresak S 60-07. Med få universitetspedagogiske stillingsressurser tilgjengelig i de initierende årene (2008-2010) ble det umulig å bygge opp en kursportefølje som kunne nå frem til de daværende 1130 faglig ansatte ved UiT,² verken for uerfarne eller mer erfarne undervisere.
- UiT har – på samme måten som UH-sektoren for øvrig – ikke hatt en sterk nok kultur knyttet til betydningen av formalkompetanse på utdannings/undervisningsområdet. Her ligger Norge fremdeles etter Sverige der pedagogiske kvalifikasjoner og bruk av mappe som dokumentasjonsform er mer kjent og etablert. Denne mangelen på kultur har medført at vedtak som skulle ha bidratt til en betydelig økt satsning på undervisnings- og utdanningskvalitet i liten grad har blitt fulgt opp gjennom strukturell systembygging. For mye av arbeidet har på sett og vis blitt overlatt til det universitetspedagogiske fagmiljøet som uten tilførsel av særlig mye ressurser har fått i oppgave å forvalte UiT sin satsning på undervisningskvalitet innenfor det universitetspedagogiske området. Det er også forskningskompetanse som tradisjonelt gir opprykk i stillinger. Når en doktorgrad er avlagt ligger det i kortene at man får førstestillingskompetanse. Og for å ta en doktorgrad så settes det gjerne av 3 år for å få utviklet slik kompetanse (stipendiatstillinger). Dette står i kontrast til systemene som finnes for utvikling av undervisningskompetanse.
- Motorfaget for utvikling av undervisningskompetanse, universitets- og høgskolepedagogikk er i seg selv en liten disiplin i norsk akademia. Når stillinger utlyses innenfor det universitetspedagogiske området er det få eller ingen søkere med en klar universitetspedagogisk profil. Søkere har gjerne annen fagbakgrunn og det tar derfor tid å utvikle gode faglige miljøer. Med få ansatte blir det vanskelig å bygge opp kapasitet selv i tilfeller der økonomiske ressurser er tilgjengelig. Fagmiljøer har derfor blitt bygd opp på egen kjøll noe som har tatt, og fremdeles tar tid.
- Det har og er fremdeles ulike oppfatninger av hva som anses som relevante kunnskaper og ferdigheter for å styrke den enkelte ansattes og fagmiljøenes samlede undervisningskompetanse. Disse ulikhetene finnes både på kurstilbydersiden og på kursdeltakersiden.

De beskrivelsene og utfordringene som vil fremkomme under må ses i lys av de fire premissgivende kulepunktene over.

I de påfølgende kapitlene beskrives utviklingen av UiT sin satsning på universitetspedagogikk mer i detalj. Fremstillingen tar utgangspunkt i hvordan det universitetspedagogiske fagmiljøet forvaltet vedtaket i styresak S 60-07. Deretter gis det en vurdering av hvordan øvrige fagmiljøer på fakultet- og instituttnivå har gjennomført arbeidet med pedagogiske mapper ute i sine egne respektive fagmiljøer. Kilder her er primært styresaker og samtaler med fagansatte og ledere i fagmiljøene.

² Ifølge NSD sin database for statistikk i høyere utdanning hadde UiT i 2008 cirka 1130 vitenskapelige stillinger.

1.2 Innføringen av pedagogisk mappe som verktøy for dokumentasjon av universitetspedagogisk kompetanse

Innføringen av pedagogisk mappe som obligatorisk dokumentasjonsform oppsto ikke i et vakuum. Mappen som vurderingsform var et kjent tema i styrende organer og særlig i universitetspedagogiske fagkretser også i årene før 2008³. Mappe var blant annet tema på de universitetspedagogiske seminarene (UPS) ved UiT som ble arrangert i årene før 2008. Disse gikk over fire til fem dager og inneholdt aktiviteter der tekster måtte leveres inn av deltakerne der formålet var at man gjennom kursdeltakelsen skulle settes i stand til å utvikle egne mapper. Men det universitetspedagogiske fagmiljøet avdekte behov for at de pedagogiske seminarene måtte utvikles videre. Det ble derfor fremmet forslag til endringer som gikk på å forankre opplegget tettere til den enkeltes undervisningspraksis gjennom blant annet kollegaveiledning og bedre teoriforankring gjennom skriving av pedagogiske tekster. Sentralt stod forslaget om å innføre pedagogiske mapper som en mer *obligatorisk* dokumentasjonsform. Forslaget ble altså fulgt opp som et eget punkt og dokumentasjonsformen ble gjort obligatorisk fra 2008.

Som nevnt over skulle det samtidig utvikles et kursopplegg som skulle bidra til at undervisere ved UiT kunne få lagd egne mapper. Det ble i den forbindelse utviklet flere kurs. De fleste av disse utgjør i dag stammen i dagens «Program for pedagogisk basiskompetanse». I den initierende fasen var kursene frivillige, men det ble lagt vekt på at alle kursene burde følges for at arbeidet med å utvikle både egen pedagogisk kompetanse og egen pedagogisk mappe skulle la seg gjennomføre. Kursene var:

1. «Å undervise i høyere utdanning» (inkludert oppstartkurs i kollegaveiledning)
2. Ulike perspektiver på læring del I og del II
3. Studenters evaluering av undervisning og læring
4. Kollegaveiledning del 2.

Målet med kursene var å sikre utvikling av kompetanse på en slik måte at mappen kunne skrives og leveres. Deltakelse på kursene var i seg selv ikke grunnlag for å få godkjent mappen som dokumentasjon for formalkompetanse. Kursene skulle understøtte utviklingen og struktureringen av den enkeltes arbeid med sin mappe. Mappen, som gjennom kurset skulle utvikles, var grunnlaget for godkjenning. For at kursene skulle fungere godt som understøttelse for den enkelte deltakers utvikling av sin mappe så var dette bygd inn i opplegget på en slik måte at deltakerne burde følge alle kursene (men det var altså ikke krav

³ Se for eksempel Allern, Marit (2007): Innovasjonsteori og mappevurdering, nye perspektiver? *Norsk pedagogisk tidsskrift* Volum 91.(1) s. 31-42. Allern, Marit (2011): Scholarship of Teaching and Learning (SoTL) i Norge: Pedagogiske mapper som bidrag til pedagogisk diskurs. Uniped 03/11. Det må også trekkes frem at det helt tilbake i U-styresak S 9-00 «Evaluering av Universitetet i Tromsø – Oppfølging av evalueringsrapporten» ble trukket frem av komiteen som sto bak evalueringen at UiT burde innføre «Teaching Portfolio» som dokumentasjonsform. I saksreferatet (S 52-00) stiller Universitetsstyret seg positiv til at mappedokumentasjon brukes som virkemiddel for å bedre studiekvaliteten og oppvurdere undervisningsinnsatsen til de vitenskapelig ansatte ved UiT. Dette ble ikke stilt som absolutt krav men det ble oppfordret til at metoden skulle innføres som standard i sektoren for øvrig.

til det). Det unike grepet her synes å være en klar kobling mellom kursenes betydning som bidrag til å utvikle og styrke kursdeltakernes universitetspedagogiske kompetanse og som et ledd i dette arbeidet utvikle egen mappe gjennom deltakelse på kursene. Man kan si at intensjonen var at mappen ble utviklet både som en arbeidsmappe underveis og som en presentasjonsmappe til slutt. Mappen skulle minimum bestå av 15 sider og maksimum 30 sider. Listen ble lagt høyt både med tanke på kvalitet og omfang og metoden var arbeidskrevende for både kursdeltakere og kursholdere. Det er også unikt at mappen fungerer som et ledd i godkjenningen av kurset. Dette er fremdeles ikke vanlig ved verken andre norske eller svenske institusjoner. Her er godkjenningsordningene/eksamensformene mer tradisjonelle summative i formen.

1.3 Deltakelse på kursene og utvikling av mapper for perioden 2008 til 2011

Ser vi nærmere på forholdet mellom antall deltakere, antall kurs og godkjente pedagogiske mapper ervervet gjennom kursdeltakelse for perioden 2008 til og med 2010 så ser tallene slik ut:

	2008	2009	2010
Antall kurs	10	14	10
Samlet antall deltakere	69	81	44
Godkjente mapper	0	4	28 (10 av disse gjennom eget opplegg holdt for UNIS på Svalbard)

Som nevnt over så var bruken av det nye kurstilbudet fra 2008 frivillig. Selv om mapper var innført som dokumentasjonsform var det ikke nødvendig for deltakerne å følge alle kursene som ble gitt. Det anvendes i en egevaluering av faggruppen fra 2011, som forklaring på de lave antallet personer med godkjente mapper.⁴ Vi ser her en stor avstand mellom antall kursdeltakere (i alt 194 deltakere registrert inn på 34 avholdte kurs) og samlet «mappeproduksjon». Det synes å ha vært lite eller ingen oppfølging av mappedeltakerne fra egne fagmiljøer/institutter selv om det allerede i år 2000 ble pekt på mappeformen som en foretrukket dokumentasjonsform.

Det var nokså åpenbart at opplegget med pedagogiske mapper burde justeres, og da primært fordi få kursdeltakere fikk ferdigstilt egne mapper. Det var nok også årsaken til at den bebudende evalueringen av ordningen som ble fremmet i universitetsstyret høsten 2007, tas opp igjen i Universitetsstyresak S 40-10 «Best på fleksibel utdanning». I denne saken, som i hovedsak rettet fokus mot universitetets satsning på nettbaserte og desentraliserte studier, ble det påpekt at arbeidet med å utvikle undervisning og læringsmidler *innenfor IKT-området skulle inngå som en del av de pedagogiske mappene*.⁵ I den sammenheng presiserte universitetsdirektøren et behov for å gjennomgå bruken av

⁴ Vi kommer nærmere inn på denne egevalueringen etter hvert.

⁵ Det fremføres ingen begrunnelse for dette så det er vanskelig å forstå dette punktet i vedtaket.

pedagogiske mapper med vekt på å finne ut av om ordningen så langt hadde fungert etter hensikten. Det ble blant annet spurt om de pedagogiske kvalifikasjonene ble vurdert mer tungtveiende i forbindelse med ansettelsesprosesser ved UiT (og da som en konsekvens av at mapper nå hadde fungert i snart tre år som dokumentasjonsform).⁶ I punkt tre i vedtaket står følgende: «*Satsningen på å styrke undervisningsvirksomheten i de vitenskapelige stillingene fortsetter, herunder evalueres ordningen med bruk av pedagogiske mapper*». Selve evalueringen ble gjennomført i 2011. La oss se nærmere på hva som kom fram av den.

1.4 Evaluering av ordningen med pedagogiske mapper i 2011

Data ble samlet inn ved at det daværende Programstyret for universitetspedagogikk gjennomførte den nevnte egenevalueringen av tilbudet,⁷ en Questbackundersøkelse blant et utvalg ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger ved UiT, og en høringsrunde på fakultetene. Evalueringen ble fulgt opp gjennom Universitetsstyresak S 34-11 «Evaluering av ordningen med pedagogiske mapper».⁸ I saksfremlegget til denne styresaken presenteres og drøftes funnene fra evalueringen. For detaljer viser vi til dette saksfremlegget. Her trekker vi frem noen av hovedfunnene. Questbackundersøkelsen ble sendt ut til målgrupper som var særlig berørt av kurstilbudet (blant annet ansatte på kvalifiseringsvilkår). Blant disse oppga 51,4 % at de ikke har deltatt på noen av kurstilbudene. Årsaker som ble gitt var tidsproblem, mangel på tilrettelegging for deltakelse⁹, og mangel på kjennskap til hvordan ordningen med kurs og mapper fungerte.

I egenevalueringen framkom det at faggruppen selv mente at ordningen med pedagogiske mapper som dokumentasjon av pedagogisk basiskompetanse fungerte etter hensikten og at den derfor burde videreføres og videreutvikles. Hensikten forstås da som at ordningen ble vurdert som et godt grep for å styrke den ansattes undervisningskompetanse. Men det ble fra den universitetspedagogiske faggruppens side understreket et behov for en *strammere strukturering av tilbudet*, blant annet med vekt på å gjøre kursene mer obligatoriske for på den måten å få flere til å utvikle sin egen pedagogiske mappe.

Universitetsdirektørens vurderinger var overordnet positive, men forbedringer rundt struktur og organisering ble, i tråd med egenevalueringen, trukket frem som nødvendig. Det gikk blant annet på uklarheter om hva som var kriterier for godkjenning av pedagogiske mapper. Det ble også fremhevet at deltakerne syntes at ordningen var for omstendelig og krevende og i en del av høringsuttalelsene framkom det at man ønsket et rikere innslag av mer fagdidaktiske temaer på kursene. Universitetsdirektøren kommenterte også på at kun

⁶ UiT og NTNU har nå tatt initiativ til å undersøke nærmere hvordan søknader på faglige stillinger blir vurdert av komiteer i Norge med tanke på hvordan UH-pedagogisk kompetanse både dokumenteres (av søker) og vurderes (av komiteen).

⁷ Frem til 2013 var det Universitetspedagogiske tilbudet lagt inn under Institutt for lærerutdanning og pedagogikk og hadde sitt eget programstyre.

⁸ Dette er fjerde gang universitetsstyret har universitetspedagogikk inne som saksområde i perioden 2008 til 2011.

⁹ Når dette skrives, våren 2018, så er det fremdeles ikke etablert et felles system for tilrettelegging av kursdeltakelse for den enkelte ansatte.

32 personer av i alt 158 kursdeltakere hadde utviklet egen godkjent pedagogisk mappe i perioden 2008 til og med 2010 (herav 10 personer ved UNIS). Konklusjonen ble at ordningen målt ut fra antall godkjente mapper i liten grad bidro til å styrke undervisningskvaliteten og den generelle universitetspedagogiske kompetansen ved UiT. Det ble derfor understreket at ledere *måtte arbeide mer systematisk for å legge til rette for å styrke undervisningskompetansen til de ansatte*. Det universitetspedagogiske fagmiljøet ble bedt om å utvikle tilbudet videre slik at det kunne fremstå som enda mer relevant og mulig å ta del i. Ekspisitt ble det trukket frem at det også måtte satses mer på ph.d-veiledning. Det ble også vist til universitetsstyresaken om fleksibel utdanning (Sak S 40-10) med vekt på at denne fremhevet at universitetspedagogikken skulle *forsterke og inkludere IKT som en del av kurstilbudet*. Det ble også her fremhevet at stipendiater burde få tilgang på egne kurs.¹⁰

I vedtaket (Universitetsstyresak S 34-11) blir ordningen med pedagogiske mapper videreført. Ordningen forsterkes ved at det fra nå av skulle stilles krav at ansatte på kvalifiseringsvilkår *skal* levere mappe til godkjenning i løpet av kvalifiseringsperioden. Videre vedtas det at det skal arbeides for å øke deltakelsen på kurstilbudet. Det vedtas at det skal utvikles tilbud overfor stipendiater, og veiledningskompetanse skal også vektlegges. Opplegget som sådan med kurs skal struktureres mer og deltakerne skal få en tettere oppfølging med å utvikle sin egen mappe. Selve kurs- og veiledningstilbudet skal utvikles til å bli bedre tilpasset ulike fags særegenheter, og det skal bli økt bruk av IKT og fleksible undervisningsformer. Kunnskap om bruk av IKT i undervisning må derfor inngå i kurstilbudet.

Lest i ettertid så er det vanskelig å unngå å tolke vedtaket som noe annet enn ambisiøst både på vegne av den ansvarliggjøringen vedtaket representerer for fagmiljøene ved UiT (fakulteter og institutter), og ikke minst den innsats som ble forventet av Faggruppen for universitetspedagogikk ved ILP.

Det interessante å videre finne ut av, er hvordan alt dette arbeidet utviklet seg etter vedtaket som ble gjort i oktober 2011. Vi kommer tilbake til dette, men først skal vi se litt nærmere på en viktig detalj i dette landskapet, nemlig hvordan retningslinjene for godkjenning av pedagogisk basiskompetanse konkret ble formet i 2011. Disse retningslinjene skulle altså virke klargjørende, men mye tyder på at de i liten grad virket etter hensikten.

1.5 UiT sine retningslinjer for godkjenning av pedagogisk basiskompetanse

Det viste seg etter hvert at det spredte seg en usikkerhet om godkjenningsordningen rundt pedagogiske mapper. Derfor sendte universitetsdirektøren ut en presisering om dette (ePhorte 2009/95). I skrevet står følgende knyttet til det å søke godkjenning av mappen:

«Mapper til godkjenning skal sendes til den sentrale administrasjonen som registrerer og arkiverer ett eksemplar. Pedagogisk mappe skal vurderes av én representant fra

¹⁰ Det er verdt å merke at IKT i 2010 skulle inkluderes som en del av kurstilbudet. Den senere fusjoneringen med U-vett og nyetableringen av Result var blant annet begrunnet i at en slik sammenkobling av fagmiljøer ville gjøre det lettere å få et sterkere fokus på IKT/digitalisering inn i kursene.

universitetspedagogisk faggruppe og én representant fra eget fagområde som er oppnevnt av instituttleder. Disse skal avgi en innstilling til Programstyret for universitetspedagogikk. Programstyreleder skal legge saken fram for Programstyret med vurderingsutvalgets begrunnelse og tilråding om videre arbeid med mappen. Programstyret skal godkjenne eller gi avslag på søknad om pedagogisk basiskompetanse på bakgrunn av innstilling og vurdering av innlevert pedagogisk mappe. Vedtak, begrunnelse og tilråding skal formidles skriftlig til den som har søkt om godkjenning».

Denne teksten måtte revideres når faggruppen for universitetspedagogikk fikk ny tilknytningsform som del av Result.¹¹ Den nye ordlyden ble som følger:

«Result administrerer godkjenning av pedagogisk basiskompetanse for høyere utdanning ved UiT. Mapper til godkjenning skal leveres/sendes Result for registrering/arkivering i ett eksemplar. Pedagogisk mappe skal vurderes av en komité bestående av en representant fra Result og en representant fra kandidatens eget fagområde oppnevnt av hhv Results leder og aktuell instituttleder».

Ordlyden er relativt lik og justeringen i den nye ordlyden handler mest om at det nå er Result som er godkjenningsmyndighet. Med tanke på støtte til utvikling av pedagogiske mapper så skrives det:

«Gjennom kurs, seminarer og veiledning arrangert av Result skal den enkelte ansatte gis faglig støtte og bistand i arbeidet med å utvikle en pedagogisk mappe. Det anbefales at den enkelte søker får veiledning på sitt utkast til pedagogisk mappe, før denne ferdigstilles og leveres med søknad om godkjenning av pedagogisk basiskompetanse».

Hva er så poenget med å trekke frem disse siteringene? Det er to forhold her som fremtrer som uklare.

For det første så representerer begge presiseringene uklarheter rundt sammenhengen mellom den kursvirksomheten som Result har ansvar for og mappens funksjon som dokumentasjonsform. Kurs, seminar og veiledning presenteres som et verktøy for at den pedagogiske mappen skal bli mulig å lage for den enkelte ansatte. Dette kan lett tolkes som om at kursvirksomheten og da særlig grunnkurset «Program for pedagogisk basiskompetanse» er et kurs man tar for å lære å dokumentere sin egen kompetanse, og derav ikke et kurs man tar for å styrke sin universitetspedagogiske kompetanse som sådan. I praksis har selve mappen fungert som et verktøy man har brukt for å dokumentere den kompetansen man både har fra før av, og den kompetansen man får utviklet gjennom selve kurset. I ordlyden så er det uunngåelig å lese dette som om at Result også fungerer som en godkjenningsinstans for innsendte pedagogiske mapper. Det har aldri vært slik at Result godkjenner universitetspedagogiske mapper. Men hvis man leser sitatene over nøye så er det nettopp det inntrykket som først fester seg. Result sitt arbeid med mapper er koblet til at mapper er anvendt som et utviklings- og vurderingsverktøy for deltakelse på kurset «Program for pedagogisk basiskompetanse». Et slikt godkjent kurs gir det vi kan kalle for *formell* universitetspedagogisk basiskompetanse.

¹¹ Programstyret ble lagt ned den 31. januar 2013.

Det fremstår da som uklart hva som er kriteriene for mappen utviklet gjennom kurset, og hva som ellers kan anses som kriterier for at en mappe skal kunne vurderes som god nok, enten det nå er snakk om en søknad om faglig stilling ved UiT, eller om mappen for eksempel skal brukes til å søke status som merittert underviser. Uklarheten oppstår fordi ordlyden ikke kobler selve godkjenningemetoden til «Program for pedagogisk basiskompetanse».

Det andre forholdet som kan leses ut av universitetsstyresakens vektlegging av at ordningen videreføres er koblingen mappen som dokumentasjonsform i praksis får til kursvirksomheten. Det er utelukkende kursvirksomheten og mappens funksjon her som vurderes og som har fått oppmerksomhet i evalueringene. *Mappens funksjon som dokumentasjonsform for de ansattes undervisningskompetanse som sådan* og da hvordan denne ordningen har fungert ute i fagmiljøene og i den daglige drift i disse miljøene har ikke blitt berørt i verken evalueringene som ligger til grunn for styresaken, eller i selve saksfremlegget i styresaken. Hovedpoenget med mappe som dokumentasjonsform er altså noe helt annet enn at det skal være kun et verktøy for formativ vurdering av en kursdeltakelse. En evaluering av hvordan mappen hadde virket som operativt verktøy ute i fagmiljøene hadde vært interessant å få gjennomført. Ser vi på den erklærte intensjonen fra styresaken tilbake i 2007 så var nettopp dette noe man håpet mapper skulle lede frem til, altså at mappene skulle bli et sentralt operativt strategisk verktøy for fagmiljøene i deres arbeid med å styrke de ansattes undervisningskompetanse. Men som vi skal se så synes lite å ha skjedd her.

Det etablerte fokuset har altså i stor grad trukket oppmerksomheten bort fra selve kjernen med innføringen av mappen som dokumentasjonsform. Denne uklarheten bør det arbeides videre med siden den har fått innvirkning på måten arbeidet med universitetspedagogikk også etter 2013 har blitt formet på.

1.6 Kursporteføljen etter 2011

Evalueringen som ble gjennomført høsten 2011 og den påfølgende innlemmingen av Universitetspedagogisk faggruppe i nyetableringen av Result førte til flere endringer. Før vi ser nærmere på disse kan vi gå videre med å presentere hvordan «produksjonen» av universitetspedagogiske mapper og sentral øvrig kursaktivitet så ut frem til og med 2017.

Tabell 1: Deltakelse på kurs i regi av Universitetspedagogisk faggruppe

	Program for pedagogisk basiskompetanse (mappeproduksjon via kurset/kursvirksomhet)	Forsknings-veiledning	Ph.d-kurs	Seminarrekke om mappeskriving	Evaluerings av læring og undervisning*	Sum
2017	37	0	19	17		73
2016	29	21	31	10	18	109
2015	32	23	32		9	96
2014	26	22	30			78
2013	27	26	24			77
2012	24					24
2011	12					12
2010	28 (10 ved UNIS)	13				41
2009	4					4
2008	0	24				24
Sum	209	129	136	27	27	528

*Evaluerings av læring og undervisning inngikk også som valgemne i Program for pedagogisk basiskompetanse. Kurs her ble gjennomført av professor II fra NTNU.

Vi ser at det fra 2013 av etableres flere kurs og at den samlede deltakelsen da er økende med tanke på antall personer som får godkjent kursdeltakelse. Det er også verdt å poengtere at det etter evalueringen ble gjort en omlegging av kursene i tråd med Universitetsstyrevedtaket fra 2011. Denne omleggingen strammet inn opplegget og kursene ble etter hvert sydd sammen til det vi nå kjenner som «Program for pedagogisk basiskompetanse». Det blir her stilt krav til deltakelse for at dette kurset skal bli godkjent og kursets godkjenningsverktøy er som over nevnt utvikling av en pedagogisk mappe.¹² Det betyr at det etter hvert ble en klarere kobling mellom antall deltakere på Programmet og de som klarte å ta mappen. De som går på kurset klarer altså, i motsetning til de første årene, i større grad å få kurset godkjent gjennom å ferdigstille sin egen pedagogiske mappe. Ser vi på kun «Program for pedagogisk basiskompetanse og forholdet mellom antall søkere og antall som tas opp så er det som følger for perioden 2015-2017:

Tabell 2: Forhold mellom søker og opptak på «Program for pedagogisk basiskompetanse».

Kull	Antall søkere	Antall tatt opp
2015/2016 (opptak sept)	67	26

¹² Som innledningsvis nevnt så må det understrekes at mappen slik den utvikles gjennom Program for pedagogisk basiskompetanse, også er en metode for utvikling av undervisningskompetanse. Metoden er altså formativt og ikke summativt innrettet.

2016 (opptak januar)	52	27
2016/2017 (opptak sept)	31	20
2017 (Har/Nar)	25	18
Høst 2018	70	50

Vi ser at deltakelsen på kurs i de første årene var relativt stor (som nevnt var det 194 personer som deltok på diverse kurs 2008 – 2010) men at det var prosentvis få av deltakere som kom ut med godkjent mappe. Etter omleggingen og etableringen av «Program for pedagogisk basiskompetanse» fullfører de fleste kurset og får godkjent sin mappe. Vi ser også at det er flere kurs som blir utviklet. Men den samlede «kursproduksjonen» er fremdeles langt unna de målsettingene som har blitt satt. Tar vi disse poengene i betraktning så er det rimelig å tolke økningen i den samlede kursporteføljen og «produksjonen» av formalkompetanse som har kommet ut av den, som moderat. Samlet så bebuder dette at vi må se nærmere på behov for ressurser, hvordan kursene gis og hvordan ressursene brukes på den samlede kursporteføljen.¹³

De utfordringene som eksisterte for perioden 2008-2011 er altså fremdeles til stede og vil være økende fordi UiT nå satser tungt på å styrke undervisningskompetansen ved institusjonen.

Den samlede kursproduksjonen må videre speiles opp mot størrelsen på målgruppen, faglig ansatte ved UiT. Denne har økt kraftig blant annet gjennom fusjonene med Høgskolen i Finnmark, Høgskolen i Narvik og Høgskolen i Harstad som har funnet sted i perioden.

Veksten ser slik ut¹⁴:

Tabell 3: Antall faglig ansatte ved UiT for utvalgte år

År	2008	2010	2013	2016	2017
Antall faglig ansatte	1130	1402	1483	2052	2094

Sammenstiller vi veksten i antall faglige stillinger med ressursene som er koblet til UiT sin satsning på universitetspedagogikk så er vi i dag i en situasjon som rent personellmessig er nokså lik situasjonen i 2008. Fusjonene med i alt fire høgskoler har for eksempel kun gitt inn en stillingsressurs på 0,8. Det var en stilling ved Høgskolen i Harstad som ble innlemmet i

¹³ Høsten 2018 er lagt inn her og det var da et rekordstort antall søkere til Program for pedagogisk basiskompetanse. Det har ført til at Result høsten 2018 har tatt opp to grupper på Programmet, med 25 deltakere på hver gruppe, i alt 50 deltakere.

¹⁴ Tall hentet fra NSD sin database for statistikk i høyere utdanning. Det kan være noe usikkerhet rundt eksakte tall fordi innlegging av verdier i faglige stillinger kan inneholde overlappende koder. Tallene antas likevel å gi et noenlunde riktig bilde av utviklingen over tid.

Result.¹⁵ Antall faglige ansatte ved UiT er nesten fordoblet og i tillegg er antall ansatte spredt på flere campuser. Ser vi videre på spesielt deltakelsen på «Program for pedagogisk basiskompetanse» og godkjent gjennomføring der, så er det over tid en viss reell økning i deltakelsen, men sammenstilt med veksten i antall faglige stillinger så er antallet med formelt godkjent universitetspedagogisk kompetanse gått ned. Toppåret var 2010 og ut fra de ressursene som er tilgjengelig og måten ressursene har blitt brukt på så har vi hatt en jevn prosentvis nedgang i antall personer som hvert år har fått formalkompetanse ved å delta på «Program for pedagogisk basiskompetanse». Ut fra den satsningen som vi nå også ser ved UiT på undervisning så blir det et paradoks at fagmiljøet ut fra veksten i vitenskapelige stillinger ved UiT, er mindre enn tidligere.

Tabell 4: Prosentvis del av faglig ansatte med formalkompetanse i universitetspedagogikk (Godkjent mappe gjennom kurs utvalgte år)

År	2008	2010	2013	2016	2017
Antall faglig ansatte	1130	1402	1483	2052	2094
Antall gjennomført PPBK. (N)	0	28	27	29	37
Prosentvis del av antall ansatte med formell universitetspedagogisk basiskompetanse (godkjent mappe)	0	2	1,82	1,41	1,77

Det er grunn til å understreke at det her er snakk om antall faglig ansatte ved UiT som har fått godkjent formell universitetspedagogisk kompetanse gjennom å delta på faggruppen for universitetspedagogikk sitt tilbud om dette. Vi ser at dagens modell når ut til få av UiT sine ansatte og det er i all hovedsak den primære målgruppen for Programmet, faglig ansatte på kvalifiseringsvilkår, som får formalkompetanse gjennom deltakelsen sin.

I tabell 1 så vi at det samlet over 10 år i alt er 208 personer som har fått godkjent sin mappe gjennom kursdeltakelse. Det gir et avrundet gjennomsnitt for perioden på 21 personer per år. Samtidig vet vi at det hvert år er en betydelig mengde faglige stillinger under tilsettelse ved UiT. Tall fra 2016 viser for eksempel at det da var cirka 280 faglige stillinger utlyst ved UiT. I tillegg vil den økte oppmerksomheten undervisning nå får, også som en arena for merittering og karriereutvikling helt i tråd med UiT sin strategi, medføre en stadig større etterspørsel etter kurstilbud i ulike former. Det betyr at UiT fremover må bygge opp sin kapasitet innenfor både det universitetspedagogiske og andre tilstøtende fagområder der undervisningskvalitet står i fokus.

¹⁵ Per dato er stillingsinnehaver i permisjon fra Result, så Result har ingen ekstra ressurser tilført for å forvalte tre nye campuser.

1.7 Nye krav og forventninger fra 2016 av.

I 2013 gjennomførte Result en kartlegging av behovet for «Program for pedagogisk basiskompetanse». I denne kartleggingen ble det spurt om hva slags praksiser instituttene anvendte med tanke på å finne ut av de ansattes pedagogiske kompetanse for å kunne undervise i høyere utdanning. Ingen svarte at de bruker pedagogiske mapper som et verktøy for slikt arbeid. Systematisk bruk av mapper i medarbeidersamtaler har det også så langt vi forstår det vært lite av. Kartleggingen i 2013 viste at det fem år etter innføringen var lite kunnskap om mappe som dokumentasjonsform ved UiT. Dette er nå i ferd med å forandre seg. Universitetsstyret vedtok nemlig høsten 2016 (sak 45/16) at pedagogiske mapper fra 2017 skulle bli obligatorisk verktøy/metode som ansatte *skal bruke* for å dokumentere egen undervisningskompetanse. Skal man søke opprykk, skal man søke jobb osv. ved UiT så må man lage en mappe som skal følge et sett med visse kriterier som skal innfris.¹⁶ Ordningen med mapper nærmet seg altså snart et 10-årsjubileum ved UiT når denne innstrammingen trådte i kraft. Man skulle da tro at institusjonen var moden for en slik innstramming, men mye arbeid for å skape bedre systemer rundt både utvikling av undervisningskompetanse og dokumentasjonsform gjenstår. Innføringen av meritteringsprosjektet¹⁷ ved UiT er et viktig grep i så måte. Samtidig viser meritteringsprosjektet frem noen av de uklarhetene som rår ved UiT. At mappe i over 10 år har vært den foretrukne dokumentasjonsformen, burde ha ledet frem til langt større bruk enn hva tilfellet er i dag. Dette synes i all hovedsak å komme av at de beslutningene som har blitt tatt opp gjennom årene ikke har blitt systematisk fulgt opp gjennom *konkrete handlinger og strategier ute i fagmiljøene*. Det vi ser er altså et landskap der få eller nærmest ingen *styringsressurser* er koblet til innføringen av dokumentasjonsformen som kom i 2008.

Dette viser frem et behov for å arbeide videre med å blant annet klargjøre hva som ligger i pedagogisk mappe *som dokumentasjonsform*. De beskrivelsene som i dag finnes er basert på de kriteriene som er koblet til Program for pedagogisk basiskompetanse, og for jobbsøkere som i den anledning skal lage sin egen mappe, så kan disse kriteriene fremstå som vanskelige å forstå. Det er også flere uklarheter *knyttet til kriterier på ulike nivåer*, og da også hvordan kriteriene skal telle for eksempel i forbindelse med ansettelse og opprykk.

I tillegg må det tilføyes at mappe som dokumentasjonsform ikke er en standard som – utenfor de universitetspedagogiske fagkretsene – er særlig godt kjent i sektoren for øvrig. Jobbsøkere utenfor UiT står derfor i en særlig utfordrende situasjon. POA gir i sin rådgivning nå et signal om at man må påbegynne sin mappe og få skriftliggjort det man klarer, om så bare noen få sider. Søkere som er helt uten noe som helst erfaring må også kunne søke på fagstillinger ved UiT uten at mappe er utviklet. Har man ingenting å berette om så kan man heller ikke lage en mappe. Dette fremheves også som et poeng på Result sine

¹⁶ Som vi tidligere har berørt så er disse kriteriene uklare særlig for mer uinnvidde fagpersoner.

¹⁷ Meritteringsprosjektet ble innført i 2017 ved UiT som et pilotprosjekt over 5 år. Det forvaltes av Result. Undervisere ved UiT kan søke status som merittert underviser og søknaden utvikles i form av en pedagogisk mappe. Mappen er dokumentasjonsformen som komiteen bruker for å vurdere om søker kan oppnå slik status.

informasjonssider om laging av pedagogisk mappe. Ikke minst gjelder det for kriterier koblet til hva en mappe skal inneholde. I det forberedende arbeidet med meritteringsprosjektet ble det foreslått (i rapporten «Innsats for kvalitet») at det måtte utvikles mer generiske kriterier for en universitetspedagogisk mappes innhold. Utfordringen her besto og består fremdeles i hvordan mappens innhold skal kunne sammenholdes på de ulike arenaer der arbeid med slike mapper foregår. Det vil være uheldig om for eksempel «Program for basiskompetanse» sine kriterier ikke spiller på lag med kriterier som vil gjelde for sektoren for øvrig. Et poeng er jo nettopp at søkere som for eksempel har utviklet sin mappe i en søknadsprosess skal kunne jobbe videre med denne i en ansattposisjon (for eksempel på kvalifiseringsvilkår), uten at de må starte helt på nytt. Dette handler om å se på standarder/kriterier for hva som kan anses som universitets- og høgskolepedagogisk kompetanse på ulike nivåer.

Vi er nå altså inne i en ny og kanskje avgjørende fase for et implementeringsarbeid som skal lede frem til en tydeligere institusjonalisering av ansattes undervisningskompetanse og UiT og sektorens vektlegging av slik kompetanse. Selv om det universitetspedagogiske miljøet har opplevd interesse i hele perioden, og har utviklet en driftsmodell som har møtt denne interessen, så har dette trykket kommet fra bare deler av organisasjonen. I en situasjon der det ønskes en betydelig økt satsning på formalisering av undervisningskompetanse (se for eksempel Meld. St 16. «Kultur for kvalitet»), så stiller dette nye krav til hvordan UiT satser på å utvikle sitt universitetspedagogiske fagtilbud og hvordan det universitetspedagogiske fagmiljøet selv skal tilby sine kurs, og da også hvilken kapasitet som må til for at dette skal fungere godt.

1.8 Implementeringen av pedagogisk mappe som dokumentasjonsform på fakultets- og instituttnivå

Hvis vi beveger oss inn på fakultets- og instituttnivå og ser hvordan mappeformen og arbeid med undervisningskompetanse har blitt fulgt opp, så tyder det som over nevnt at det ikke har vært arbeidet systematisk med dette. For å oppsummere med referanse til overskriften i det første delkapitlet, så går det an å konkludere med at vedtaket i universitetsstyret høsten 2007 om innføring av pedagogiske mapper som obligatorisk dokumentasjonsform, ikke ga det sceneskiftet som var ønsket. Det ville vært naturlig at dekaner og prodekaner for utdanning (understøttet av rektoratet), i samarbeid med instituttledere kunne ha bygd systemer inn mot faglig ansatte for å sette arbeidet med å innføre mappe som dokumentasjonsform i gang på en bedre måte. En gjennomgang av styresaker fra 2008 viser at pedagogisk mappe som tema ikke synes å ha vært oppe som egen styresak i noen instituttstyrer.¹⁸ Når så vedtaket om mappe som obligatorisk dokumentasjonsform ble tatt høsten 2016 så kunne det vært forventet at det ble utviklet strategier på fakultets- og instituttstyrenivå med tanke på hvordan man skulle få dette implementert, men en gjennomgang av et større utvalg instituttstyresaker viser at temaet heller ikke denne gangen ble satt på dagsordenen. Det betyr at de som faktisk har tatt mappe og som skulle – i tråd

¹⁸ Det må tas noe forbehold her fordi vi ikke systematisk har gjennomgått alle instituttstyresaker i perioden 2008-2018 ved UiT.

med ideen bak mappeformen – bruke denne til å kontinuerlig bruke den som verktøy for egen undervisningsutvikling, ikke har fått noe støtte til dette i egne fagmiljøer. Result har med andre ord stått relativt alene om å forvalte og fremme ordningen.

Det er dog nå grunn til å både tro og forvente at for eksempel instituttledere nå i større grad enn tidligere må ta tak i de ansattes undervisningskompetanse som følge av innstrammingen fra 2017 av. Videre er det også slik at flere ledere på faglig nivå nå selv har formell universitetspedagogisk basiskompetanse (ved å ha gjennomført Program for pedagogisk basiskompetanse). Det kan også bidra til økt vektlegging av systematisk arbeid med undervisningskompetanse på fakultets- og instituttnivå. Samtidig må det sies at UiT sine utfyllende retningslinjer for ansettelse og opprykk i faglige stillinger har flere uklarheter ved seg.¹⁹ Det beskrives for eksempel ikke hva som er kriterier for pedagogiske kvalifikasjoner her, og det er også uklart hvem som skal være godkjenningssinstans for pedagogiske mapper. Bestemmelsen krever betydelige revisjoner. Siden det fra høsten 2019 av skal innføres en ny forskrift så må UiT sine utfyllende bestemmelser uansett revideres.

2. Dagens situasjon – oppfølging av arbeidsgruppens forslag

Vi opererer i dag i et landskap som trenger flere avklaringer. Det er uklarheter i både innhold og organisering av UiT sine kurstilbud innenfor det universitetspedagogiske området og det er ikke minst et fravær av en tydelig implementeringsstrategi på fakultets- og instituttnivå om undervisningskompetansens plass i UiT sitt arbeid med utdanningskvalitet. Eksempler utover det som over er utdypet kan være at man i dag for eksempel driver et førstelektorprogram fra AFU. Hva er begrunnelsen for dette og hvordan drives dette programmet sett opp mot de faglige tilnærminger som i dag forvaltes av Result? Og videre: I dag forvalter POA kurs og tiltak som rettes mot lederutvikling. En del av dette landskapet handler om studieprogramledelse og pedagogisk lederskap. Hvordan henger dette sammen med beslektede kursaktiviteter ved Result? Det nasjonale nettverket for universitetspedagogikk diskuterer blant annet om hvorvidt utdanningsledelse bør være et mer sentralt tema for fagområdet.

Det er også uklarheter å lese ut av Universitetsstyresak S 45/16. Denne saken er kompleks ved at flere sider ved de utfyllende bestemmelsene for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger tas opp i den, ikke minst at saken tok opp de nye departementale forskriftene som trådte i kraft den 15.9.2015. Disse ble viet mye plass i saksfremlegget, og i hørings svarene som kom fra fagmiljøene var endringene knyttet til dokumentasjon av undervisningskompetanse knapt nevnt. Saken om *innstegsstillinger* ble for eksempel viet mye plass både i høringsuttalelsene og i saksfremlegget til universitetsstyret. Det skyldes

¹⁹ <http://result.uit.no/wp-content/uploads/2017/03/Utfyllende-bestemmelser-for-tilsetting-og-opprykk-i-undervisnings-og-forskerstillinger-ved-UiT.pdf>

kanskje at det i høringsbrevet²⁰ til fagmiljøene ikke ble eksplisitt tatt opp at det nå var kommet inn forslag om et helt nytt krav knyttet til dokumentasjon av undervisningskompetanse.²¹ Den analysen som ligger i saken går kun på at et absolutt krav til mappe ble vurdert som for strengt, og at det derfor ble foreslått et unntak. De ble ikke drøftet hva innføring av mappe som obligatorisk dokumentasjonsform i praksis ville bety. Dette forsterker inntrykket av at denne saken har kommet overraskende på UiT sine fagmiljøer.

Kravet til mappe som obligatorisk dokumentasjonsform har fått store konsekvenser for fagansatte ved UiT og den har ikke minst brakt betydelige utfordringer til bords for Result, siden det er her ansvaret for utvikling av universitetspedagogisk basiskompetanse og dokumentasjon av slik kompetanse ligger. Dette er sentral årsak til at Result nå opplever et stort press. Det går ikke lengre bare på å ha kapasitet til å levere kurs til ansatte, det går også på å skape en forståelse for hva mappeformen innebærer mer strategisk og operativt for fagmiljøenes daglige arbeid med undervisningskvalitet og vurdering av slik kvalitet. Det går for eksempel på hva den betyr med tanke på hva komiteer som vurderer undervisningskompetanse (ved å sette seg inn i mapper) må ha av kompetanse for i det hele tatt å kunne gjøre slikt arbeid.²²

Vedtaket har altså skapt et økt trykk på Result og som et ledd gjennomgangen av Result sine aktiviteter ble Result høsten 2016 bedt om å se på hvordan Program for pedagogisk basiskompetanse var innrettet. Vi er da tilbake ved denne rapportens opphav i form av det vedtaket som ligger til grunn for mandatet den foreliggende rapporten springer ut av.

Arbeidsgruppen hadde faggruppeleder Ragnhild Sandvoll ved Result som sekretariatsansvarlig. Medlemmene som ble oppnevnt av Strategisk utdanningsutvalg var prodekan for utdanning ved det juridiske fakultetet, Gunnar Eriksen, instituttleder ved NFH Kathrine Tveiterås, professor Ove Gunnar Dragset ved ILP og HelPed sin leder Anita Iversen. Arbeidsgruppen skulle finne ut av hvordan de nye utfordringene skulle møtes, og da gjennom revisjoner av faglig innhold og organisering av Result sitt arbeid med universitetspedagogiske kurstilbud.

Hva fant så utvalget ut?²³ Vi skal ikke gå i detalj med tanke på å gjenta presentasjonen av det faglige opplegget som er bærende for Program for pedagogisk basiskompetanse slik

²⁰ Ephorte Arkivref: 2016/2835

²¹ Dette er, sett i ettertid, bemerkelsesverdig. Saken om innstegstillinger ble altså viet betydelig oppmerksomhet, mens saken der mapper ble skrevet inn som obligatorisk dokumentasjonsform ikke ble nevnt.

²² Selv om mappeformen i 10 år har vært dokumentasjonsform ved UiT så har fagmiljøene aldri utviklet systemer for å styrke fagansattes(komiteemedlemmers) kompetanse til å vurdere slike mapper. Result har nå etablert et kurs der fakulteter/institutter skal ha deltakere inn. Første kursrunde er gjennomført. Slikt arbeid har Result måttet rigge til innenfor rammene av Meritteringsprosjektet.

²³ Utvalgets arbeid ble lagt frem i rapporten «En kritisk og konstruktiv gjennomgang av Program for pedagogisk basiskompetanse».

rapporten gjør det. Vi trekker frem hovedkonklusjonene om faglige revisjoner:

- Det fagdidaktiske innholdet i Programmet bør styrkes. Det vektlegges at det er relevant fagdidaktisk forskning som skal ligge til grunn for måten deltakerne skal utvikle sin undervisning på
- Filming av undervisningen til deltakerne for å komme nærmere i inngrep med deltakernes egen undervisningspraksis (film kan kanskje brukes som del av mappe om dette er innenfor personvernlovgivningen)
- Result bør finne ut av om Programmet fører til reell forbedring av undervisning (gjennom egen forskning)
- Programmet bør gjøres mer fleksibelt ved at større deler av læringsinnholdet gjøres tilgjengelig som nettressurser
- Det utarbeides læringsutbyttebeskrivelser for Programmet
- Utvikling av deltakernes digitale kompetanse må styrkes gjennom Programmet noe som også må fremkomme av læringsinnholdet
- Result må arbeide for å utvikle generiske retningslinjer for hvordan forstå og bruke kriterier for pedagogisk basiskompetanse

Med tanke på revisjoner knyttet til det som kan sies å mer inngås som organisering:

- Nettsider til Result forbedres slik at det fremkommer mer tydelig hva slags kvalifiseringsordninger som finnes
- Se nærmere på differensiering av krav
- Se nærmere på hvordan annen kompetanse tilegnet utenfor Programmet kan gi avkortning av deltakelse på Programmet, eventuelt at Result også skal fungere som godkjenningsinstans for mapper skapt helt utenfor Programmet

Rapporten har fremmet flere forslag til revisjoner og noen av disse er det arbeidet med siden rapporten kom i mars 2017. Samtidig må dette arbeidet forstås og ses i lys av det større bildet som har avtegnet seg og som denne rapporten er et forsøk på å gi. Det går for eksempel på etablering av et helt nytt og oppskalert kurs for forskningsveiledning, og ikke minst at særlig meritteringsprosjektet på sett og vis har «avslørt» at fagmiljøene ved UiT langt på vei mangler kompetanse knyttet til faglige vurderinger av pedagogiske mapper (og derfor har Result etablert et sakkyndigkurs for utvikling av slik kompetanse).

Det må overordnet spørres om Result sin samlede kursportefølje er rett sammensatt og om ressursene brukes mest mulig fornuftig ut fra de behov som nå eksisterer. Særlig koblingen til UiT sine fagmiljøer må det ses nærmere på. Hva slags ansvar er det fagmiljøene ved fakultetene selv skal ha, og hva er det fagmiljøet ved Result skal håndtere? I rapporten er disse spørsmålene tatt opp. Det er nærliggende å se nærmere på hvordan samarbeidet om

faglig differensiering i seg selv skal organiseres mellom fagmiljøene og Result.

I det påfølgende kapitlet ser vi nærmere på de utfordringene og dilemmaene som så langt er drøftet. Som nevnt i innledningen åpnes det også for at man ser Result sin virksomhet mer under ett og det blir også gjort betraktninger om hvordan Result sine aktiviteter henger sammen med beslektede aktiviteter ved andre avdelinger og fagmiljøer. Dette siste poenget er kraftig aktualisert ved at Adm 2020-prosjektet eksplisitt har tatt opp Results oppgaver og organisatoriske innplassering (se denne rapportens forord). I det avsluttende kapitlet åpner vi derfor drøftelsen opp mer ved å se UiT sine sammensatte utfordringer innenfor undervisningskvalitetsområdet i en større sammenheng. De to forgående kapitlene utgjør altså ikke bare et bakteppe for de mer konkrete universitetspedagogiske aktivitetene, de leses også som et bakteppe for UiT sitt arbeid med undervisningskvalitet som sådan

3. Tanker om grep

UiT sitt videre arbeid med undervisningskvalitet krever flere typer tiltak. Et utkast av den forestående rapporten ble diskutert på møte i Strategisk utdanningsutvalg 29.mai 2018. Flere kommentarer fremkom og i denne endelige versjonen av rapporten legges det, med utgangspunkt i innspillene fra Strategisk utdanningsutvalg, frem forslag til saksområder det må tas tak i. Disse forslagene kan utgjøre et kunnskapsgrunnlag for den igangsatte gjennomgangen av blant annet Result og tilstøtende miljøer som er bebudet gjennom Adm 2020. I tillegg vises det til de mer konkrete forslagene som kommer frem av rapporten som ble utarbeidet av arbeidsgruppen faggruppeleder for universitetspedagogikk, Ragnhild Sandvoll var sekretariatsleder for. Disse er i hovedsak konkret rettet inn mot Result og tiltakspunktene fra dette utvalgets arbeid ble presentert i det forgående kapitlet. Men noen poenger herfra forsterkes i dette kapitlet.

3.1 Felles tiltakspunkter

Vi kan gjenta innstillingen om UB som fremkommer av U-styresak S-5/18:

«De spørsmålene som derimot bør utredes handler primært om at noen av arbeidsområdene til Result tangerer med oppgaver knyttet til IT, samt det strategiske utviklingsområdet utdanningskvalitet. I tillegg til dette anbefaler universitetsdirektøren at utredningen også belyser hva som bør være forholdet mellom RESULT og de nært beslektede pedagogiske og utdanningsvitenskapelige fagmiljøene på Institutt for lærerutdanning og pedagogikk og det helsepedagogiske miljøet som er bygd opp på Helsefak.»

Lest i lys av denne rapportens hovedpoenger så bør en slik utredning ikke bare se på selve organisasjonsstrukturen, og hvordan oppgaver tangerer ulike organisatoriske enheter. Gjennomgangen bør være mer helhetlig med tanke på å kartlegge alle oppgaver som er beslektet, tangerer hverandre, eller som mer åpenbart går inn i hverandre. Heri inngår flere

organisatoriske enheter enn det styresaken om Adm 2020 tar opp. Med tanke på oppgaver så bør det også ses nærmere på hva slags oppgaver som i årene fremover vil være de mest relevante å prioritere med tanke på utvikling av undervisnings- og læringskvalitet ved UiT. Svaret som gis må inkludere synspunkter på at UiT i dag er et utpreget flercampus-universitet. Det må også arbeides mer systematisk med å utvikle sakkyndighet på undervisningsområdet.

Utredningen må ta hensyn til de «organisatoriske realitetene» slik de fremkommer av denne rapporten. Om UiT for eksempel kunne tenke seg å satse på å samordne mer av aktivitetene i dag i et nytt mer kraftfullt senter for utdanningskvalitet, hva slags funksjoner skulle et slikt senter da forvalte? Det må her også tas hensyn til den kapasitet og de koblinger og samarbeidslinjer som i dag eksisterer mellom sentral ledelse, SUV, UB, HelPed, ITA, ILP og POA på den ene siden, og fakulteter/institutter på den andre. Dette handler om å utvikle en form for *masterplan innenfor utdanningskvalitetsområdet*. Hvilke oppgaver inngår i en slik masterplan og hvordan skal disse organiseres? Hva slags hensyn må i så fall tas? Konklusjoner knyttet endelig struktur må ta hensyn til den kompetansen institusjonen besitter i dag, og rent faktisk og praktisk er i stand til å utvikle fremover.

Følgende punkter kan trekkes frem:

- Systemet med pedagogiske mapper må følges opp i en samlet institusjonstrategi. Det går på hvordan de ansattes mapper skal fremstå som et systematisk verktøy for utvikling av den enkeltes og fagmiljøenes mer samlede undervisningskompetanse (for eksempel i medarbeidersamtaler og i andre mer kollegiale fora der studieprogrammer er tema).
- Det må satses betydelig på å utvikle sakkyndighetskompetanse hos fagansatte med tanke på at fagansatte som sitter i komiteer (og i andre sammenhenger) skal kunne vurdere ikke bare forskningskompetansen til søkere, men også undervisningskompetanse.
- En gjennomgang av hvordan fakulteter og institutter forvalter dagens regelverk bør gjøres. Resultat får med jevne mellomrom henvendelser som primært handler om forhold som POA har som saksområde. Det går på avklaringer knyttet til hva som er UiT sitt regelverk for utfyllende bestemmelser for ansettelser i forsknings- og undervisningsstillinger. I hvor stor grad er UiT i stand til å «innfri» sitt eget regelverk?
 - Det viser seg også at det er ulike praksiser, samt en del utfordringer (huller) i dagens regelverk som skaper utfordringer i flere enkeltsaker. Eksempler er at ansatte som gis fast stilling av sine instituttledere blir bedt om å ta Program for pedagogisk basiskompetanse (også i tilfeller der den enkelte komité har beskrevet en jobbsøkers undervisningskompetanse som fullt ut tilfredsstillende).
 - Eksempler på huller i regelverket har vi når ansatte i faste universitetslektorstillinger kvalifiserer seg ved å ta en doktorgrad og derav forventer opprykk. Men regelverket sier at man her må ha en pedagogisk mappe godkjent, noe de fleste da ikke synes å ha. Hva gjør man i slike

situasjoner? Skal en mappe utvikles? Hvem skal godkjenne den? Skal man gi personer som har fast stilling lovnad om opprykk først etter at Program for pedagogisk basiskompetanse er gjennomført? Og hva gjør man med søkere til Program for pedagogisk basiskompetanse som per dato ikke hatt særlig kapasitet til å ta inn søkere som står i faste stillinger?

- Det handler om å skape systemer for hvordan undervisningskompetanse fremgår av den enkeltes personkort. I dag er personkortene til den enkelte utelukkende koblet til forskningsmeritter.
- Det handler også om en mangel på trygge systemer for systematisering og lagring av den enkeltes pedagogiske mappe. Hvordan kan man for eksempel koble undervisning inn i en dokumentasjonsform som Cristin? Kan det skapes et system der man får inn dokumentasjon av undervisningskompetanse i Paga?
- Meritteringsveier. Dette handler om hva som i dag er etablert som systemer for karriereveier innenfor undervisningsområdet. Kurs og diverse tiltak er i dag spredt til flere miljøer. AFU har for eksempel ansvar for førstelektorprogrammet og har også et ansvar for satsningen på forskningsveiledningskompetanse. POA har ansvar for diverse lederkurs og virksomhetsplanen peker på POA som initierende miljø for å få opp den operative lederkompetansen hos studieprogramledere.
- Det går videre på hvordan UiT legger til rette for hvor mye tid den enkelte kan bruke på utvikling av egen universitetspedagogisk kompetanse og annen kompetanse som skal bidra til bedre undervisning. I dag er det for eksempel slik at ansatte på kvalifiseringsvilkår ikke har noe «lovfestet» krav på et visst antall timer satt av til å følge Program for pedagogisk basiskompetanse. Her synes praksisene å være ulike. Det samme gjelder for stipendiater som følger Result sine kurs rettet mot denne målgruppen. UiT må legge til rette for at fagansatte kan få satt av tid til å utvikle sin undervisningskompetanse. Felles standarder bør settes opp som minimumskrav. UiT bør altså ha en felles og tydeligere profil angående ansattes tidsbruk. Dette bør inngå i arbeidsplaner og lignende. Slik aktivitet bør ikke anses som noe man gjør på fritiden, all den tid UiT har som policy å likestille undervisnings- og forskningsoppgaven.
- En annen UiT-strategisk klarhet går på å utvikle en forståelse av hva UiT gjør mer samlet med prosjekter som er innrettet mot undervisningskvalitetsarbeid. Det investeres betydelige ressurser i en rekke tiltak som på sett og vis har mange av de samme målsetningene innebygd i seg, men de effektueres på ulike arenaer og «snakker dårlig sammen». Vi har for eksempel fire prosesser/prosjekter som går parallelt med den universitetspedagogiske kursporteføljen som har klare koblinger til den. Det er:
 - Revisjonen av UiT sitt kvalitetssikringssystem²⁴ og arbeidet med studietilsynsforskriften²⁵

²⁴ Se for eksempel følgende PP-presentasjon:

<https://udoc.uit.no/prosjekt/kvalitetssystem/layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/prosjekt/kvalitetssystem/Delte%20dokumenter/status%20for%20kvalitetssystemet%20pr%204jan18.pptx&action=default>

²⁵ Se: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-02-07-137>

- Program for undervisningskvalitet²⁶ (samt forløperen Fleks-prosjektet)
- UiT sin digitaliseringsstrategi²⁷ (særlig utdanningsdelen av denne strategien)
- UiT sine revisjoner av studieprogramporteføljen (både på bachelor og masternivå)
- En mer robust infrastruktur: UiT har en infrastruktur når det kommer til utprøving, utvikling og produksjon av nye undervisningsløsninger/metoder som stort sett er bygd opp «på kammerset» av Result, der midler er hentet ut av prosjekter Result har generert egeninntekter på. Et eksempel på dette er at Result har bygd opp et provisorisk filmstudio på egen kjøp. Vi ser at andre institusjoner som for eksempel Uppsala universitet, Gøteborg universitet m fl. har satset tungt på å skape nye former for undervisning gjennom å bygge opp profesjonelle filmstudioer, profesjonelle læringslaboratorier, teknologitunge undervisningsrom osv. Result har her spilt inn forslag om at det eksisterende filmstudioet (som i dag huser HSL sitt trykkeri) tas i bruk til det formål det var tenkt til. Videre ønsker Result å ta i bruk dagens provisoriske filmstudio og bygge dette om til et moderne undervisningsrom som kan brukes til Result sin egen undervisning, samt av fagmiljøer som ønsker å gi deler av sin undervisning i et slikt miljø. En annen mulighet vil være å bygge inn all slik infrastruktur i egnede andre arealer sentralt på campus.

Oppsummert så er det altså en rekke momenter å ta tak i. UiT mangler en mer operativ strategi og det gjenstår oppfølgingsarbeid av alle UiT sine prosjekter som har som mål å bidra til styrking av undervisnings- og læringskvaliteten ved institusjonen. Det kanskje mest overraskende «funnet» i denne rapporten så langt er at de metodene for dokumentasjon av undervisningskompetanse (og herunder universitetspedagogisk basiskompetanse), som faktisk har vært etablert i 10 år, ikke synes å ha blitt fulgt opp på systematisk vis. Det må også anføres at Program for undervisningskvalitet og forløperen Fleks-prosjektet, aldri har vært gjort til gjenstand for en gjennomgripende evaluering. I perioden 2011-2017 har cirka 25 mill. NOK vært brukt på over 200 prosjekter, men noen systematisk gjennomgang om hvorvidt prosjektene rent faktisk har ført til forbedringer av undervisningskvaliteten er ikke gjort. Med tanke på revisjon av studieprogrammer så har tendensen vært at det kun er under trusselen om nedlegging at det har blitt tatt tak i profil og innhold på studieprogrammene.

Konklusjon: UiT må utvikle en operativ masterplan for sitt arbeid med undervisnings- og læringskvalitet og heri må det ligge et klart fokus på hvordan vedtak følges opp, implementeres og evalueres. Vi må altså drive frem et organisasjonsbyggingsarbeid som i større grad enn frem til nå bidrar til både involvering og ansvarliggjøring av flere nivåer ved UiT. Hvordan kan for eksempel arbeidet med pedagogiske mapper og kvalifisering av enkeltpersoner legges opp slik at det bidrar til økt interesse for utdannings- og undervisningsspørsmål i fagmiljøer og blant lærerkolleger? Det pekes ofte på at undervisning har lavere status og oppmerksomhet enn forskning innen universitetsmiljøer og at det er nødvendig å stimulere til økt interesse, oppmerksomhet og status omkring undervisning.

²⁶ <http://result.uit.no/prosjektmidler-2018-program-for-undervisningskvalitet/>

²⁷ <https://uit.no/Content/528810/cache=20171808130130/Digitaliseringsstrategi%20for%20UiT.pdf>

3.2 Tiltakspunkter for Result ved UB

Når Result skal gjennomgås så må gjennomgangen ses i lys av de utfordringene som fremkommer av tiltakspunktene over. Som det fremgår av kapittel 1 og 2 så er UiT sitt arbeid med undervisnings- og læringskvalitet ikke noe som bør avgrenses til enkeltvis enheter og saksområder ved institusjonen. Innsatsområdene er mange og en enkelt enhet vil aldri være i stand til å bidra til at UiT når sine ambisiøse mål om å være landsledende på utdanningskvalitet. Det som denne rapporten er ment å avdekke, er at det er et behov for å *tenke mer systematisk og samlet* om hvordan UiT koordinerer og bruker sine ressurser som skal understøtte arbeidet med undervisningskvalitet som allerede legges ned i fagmiljøene. Organiseringen av alt dette arbeidet anbefaler vi å inngå i utviklingen av en helhetlig modell for hvordan fagmiljøene skal understøttes. Heri bør det også fremgå hvordan fagmiljøene selv (både på fakultet, institutt og studieprogramnivå) skal samarbeide og ha dialog med de ressurser som UiT setter av til slikt arbeid.

For Result sin del går dette for det første på det mer organisatoriske:

- Et sentralt punkt å finne ut av er hvordan man best mulig bør organisere UiT sitt arbeid innenfor det universitetspedagogiske området. Hvordan kan kapasiteten bygges ut og styrkes videre? Hva skal til for at UiT skal ha stor nok kapasitet her? Hvordan skal de organisatoriske rammene for virksomheten defineres fremover?
- Dagens IKT-pedagogiske miljø ved Result har koblinger til ITA sin seksjon for utdanningstjenester. IKT-gruppen gir kurs knyttet til pedagogisk bruk av teknologi i undervisningen som er basert på kritisk forskning og utprøving. Der Result bedriver forskning, kritisk utprøving og testing av løsninger, er ITA mer innrettet på standardisering og ren drift av de løsninger som er valgt, så virksomhetene er distinkt forskjellige. Men det er likevel samarbeidslinjer mellom miljøene som i dag er virksomme. Hvordan kan disse samarbeidslinjene best utvikles? Er det andre samarbeidslinjer som også bør styrkes?
- Dagens utrednings- og analysemiljø ved Result (som skal følge opp UiT sine innsatser og grep), bør også ses nærmere på. Det bør vurderes hvor dette miljøet bør organisatorisk innplasseres og om det bør forsterkes. De avtegninger denne rapporten bidrar til tyder på at UiT på langt mer systematisk vis nettopp bør sette av ressurser til analyse og evalueringsarbeid slik at vedtak, prosjekter og strategier rent faktisk blir fulgt opp.

Med tanke på konkrete oppgaver ved Result så kan følgende trekkes frem:

- I tråd med den nye forskriften som skal iverksettes høsten 2019 må det universitetspedagogiske fagmiljøet revidere Program for pedagogisk

basiskompetanse. Det er blant annet innført et nasjonalt krav om at slike basiskurs skal ha et omfang på 200 timer. Result er i gang med dette arbeidet blant annet ved at det nå utarbeides en formell beskrivelse av basisprogrammet. Denne må ihensynta den nye nasjonale forskriften.

- Denne gjennomgangen viser flere steder at det er flere uklarheter knyttet til pedagogiske mapper ved UiT. Det bør blant annet ses på om det må lages beskrivelser av mapper for ulike nivå og formål, og sammenhenger mellom disse. Revisjonen av utfyllende bestemmelser om tilsetning og opprykk i faglige stillinger angår også dette arbeidet. Dette kan også handle om hvor offensiv UiT vil være med tanke på en slik revisjon. Skal UiT for eksempel stille krav utover det den nasjonale forskriften legger opp til? Det er naturlig at det universitetspedagogiske fagmiljøet tar aktiv del i dette arbeidet.
- Som også nevnt flere steder i rapporten så bør ordninger for vurdering og godkjenning av mapper på ulike nivå gjennomgås. Disse er for uklare i dag. Dette bør også adresseres jamfør punktet over.
- Som nevnt i kapittel 3.1 så bør UiT ha en felles og tydeligere profil angående ansattes tidsbruk og de ressurser som bør settes av til utvikling av undervisningskompetanse. Det gjelder ikke minst for Program for pedagogisk basiskompetanse. Det er særlig viktig at deltakere som skal ta dette kurset og andre typer kurs får satt av nok tid til slike aktiviteter.

3.3 Sammenfatning

I lys av blikket som over rettes mot enkeltvis enheter og saksområder ved UiT, og de mer konkrete innsatspunktene ved Result, så anbefales det at UiT utvikler en masterplan for hvordan institusjonen samlet skal organisere sine miljøer som samlet skal bidra til det mer operative utdannings- og undervisningskvalitetsarbeidet ved institusjonen. Det er på sett og vis denne rapportens hovedbudskap.

Det handler om å skape en helhetlig organisasjonsmodell ved UiT som kan bidra best mulig til å understøtte UiT sin ambisjon om at:

- undervisning skal likestilles med forskning.
- Undervisning skal være karrierefremmende.
- Undervisning skal ha høy kvalitet, det vil si at UiT skal være landsledende.

Det foreslås med dette at Strategisk utdanningsutvalg tar initiativ til å ta tak i momenter som denne rapporten er ment å kaste lys over, og som på sikt kan lede frem til en mer overordnet operativ masterplan for UiT sitt samlede arbeid med utdannings-, undervisnings-, og læringskvalitet.