

## Høringssvar på 'Innsats for kvalitet – forslag til et meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet

IVT-fakultetet vil aller først fremheve at vi ser prinsippet med et meritteringssystem for undervisere som meget positivt og absolutt nødvendig for å synliggjøre hvor viktig god undervisning i universitetssystemet er. De foreslåtte retningslinjene er også godt gjennomarbeidet og tar opp sentrale krav.

Universitetsdirektøren ber om tilbakemelding på en del spørsmål, og vårt høringssvar følger disse:

1. Er de krav og kriterier som stilles til de ulike stillingenes undervisningskvalifikasjoner rimelige?  
IVT mener at kravene synes rimelige, dog kan noen være vanskelige å dokumentere. Dette gjelder for eksempel kravet «Kan gjennomføre utviklingsarbeid i egen undervisning». Dette tror vi at mange undervisere kan, men at det ofte er snakk om en kontinuerlig prosess med justeringer og ikke store, epokegjørende endringer. Slike justeringer kan være vanskelig å dokumentere, men er like viktig å få med. Vi foreslår derfor at det poengteres at dokumentasjon i form av egne beskrivelser fra søkeren tillates.
2. Er krav og kriterier for merittert kompetanse rimelige?  
IVT mener at kravene synes rimelige, og at det her stilles strengere krav til dokumentasjon i form av attester, publikasjoner eller uttalelser fra andre enn søkeren selv. Likevel bør det også her i noen tilfeller åpnes for muligheten til egne beskrivelser fra søkeren.
3. Bør systemet omfatte ett eller to meritterte kompetansenivå («Merittert underviser»/«Fremragende utdanner»)?  
I første omgang mener vi ett nivå er nok. Dette bør kjøres som et prosjekt over noen år, evalueres for så å vurdere om et nivå for fremragende utdannere skal innføres.
4. Bør stillingskategoriene førstelektor og dosent inkluderes i meritteringssystemet?  
IVT mener 'ja' fordi to separate kategorier for merittert lektor og førstelektor kan skape uklarhet knyttet til kvalifiseringskravene i meritteringssystemet: Hva er forskjellen på en merittert universitetslektor og en førstelektor, og hva bør bestemme om en universitetslektor skal søke merittering eller opprykk til førstelektor? Dette er uklart, derfor bør stillingskategoriene samordnes.
5. Skal UiT innføre krav om mappedokumentasjon ved søknad på ny stilling, opprykk til annen kompetanse og merittert kompetanse?  
Til dette svarer vi 'ja'. Dokumentasjon i form av en mappe som inneholder alt fra attester, publikasjoner og uttalelser fra andre enn søkeren selv til egne beskrivelser fra søkeren bør være med.
6. I rapporten foreslås det at vurderingen av merittert kompetanse gjøres i to faser (jf. del 4.1.5 i rapporten). Er vurderingsordningen hensiktsmessig?

Vurderingsordningen er ressurskrevende, så her forutsettes det at det settes av ressurser fra universitetet sentralt for å ivareta prosessen.

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

IVT vil ha spesielt fokus på å gi meritterte undervisere muligheten til å igangsette undervisningsrelaterte prosjekter. Dette gjelder både innenfor eksisterende utdanninger og nyetableringer. Det vil tas initiativ for å nedsette en strategigruppe med en todelt sammensetning. Den ene delen bør være faste medlemmer, fortrinnsvis meritterte undervisere. Den andre vil være tidsbegrensede medlemmer fra fagpersonalet, hentet fra fagområder der det ønskes kjørt undervisningsrelaterte utviklingsprosjekter.

8. Hvilke behov for oppfølging/støtte til fagmiljøene innebærer utredningens forslag og hva bør Results rolle i dette være?

IVT mener at deltakelse fra Result i form av et medlem i strategigruppa nevnt i punkt 7 vil være viktig. En slik deltakelse vil innebære en verdifull tilleggskompetanse til gruppa, fremheve viktigheten av strategigruppas arbeide og dessuten bidra til at aktiviteter initiert av gruppa sees fra et utenforstående perspektiv.

9. Har enhetene andre forslag om belønninger til personer og fagmiljøer som oppnår status som merittert underviser enn det som er foreslått i rapporten (jf. del 4.1.4 i rapporten)?

IVT har ikke et annet forslag, snarere en presisering å komme med hva gjelder status:

I rapporten står det at en merittert underviser foreslås gitt et lønnpåslag på 1-3 lønnstrinn og at et slikt lønnpåslag bør være permanent (kap. 4.1.4). Dette stiller IVT-fakultetet seg bak. Siden målet med et meritteringssystem er å belønne undervisere på lik linje med fagpersoner som får opprykk, og vi vet at det innenfor opprykksordningen gis permanente titler og lønnstillegg, bør det samme gjelde for merittering. For å bygge likevektige system og bygge anerkjennelse for en merittert underviser, bør derfor tittel og lønnstrinn være permanente. Noen har muntlig foreslått at en merittering skal gjelde for 5 år, hvorpå en ny søknad må leveres inn for å bibeholde tittelen, men dette vi forringe både tittel og anseelse i forhold til opprykk.

I prosjektperioden står det i forslaget til meritteringsordning at lønnpåslag og engangsbelønning til søkerens institutt finansieres gjennom sentrale midler i UiT-systemet. IVT foreslår at dette videreføres så lenge et system med merittering opprettholdes. Det blir mer attraktivt å legge forholdene til rette slik at ansatte kan søke merittering dersom det følger sentrale midler med ordningen heller enn at fakultetene selv må bekoste meritteringen. Høyere status følger tilsvarende.

Vennlig hilsen

Bjørn Solvang  
dekan

—

Ragnhild Johanne Rensaa  
prodekan for utdanning

—

ragnhild.rensaa@uit.no  
76 96 63 04

*Dokumentet er elektronisk godkjent og behøver ingen signatur*