

Avdeling for utdanning

## Høringssvar fra NT-fak - Innsats for kvalitet

NT-fak mener det er av stor betydning å få økt fokus på utdanningskvalitet, og ser på denne rapporten som et viktig initiativ i denne sammenheng. Det er derfor prisverdig at UiT og NTNU har gått sammen om å utvikle dette. Vi har flere kommentarer til rapporten. Innledningsvis har vi noen overordnende/ prinsipielle synspunkter. Deretter følger kommentarer og svar på de konkrete spørsmålene som Universitetsdirektøren spesielt har bedt om tilbakemelding på.

### Omfang

NT-fak vil anbefale at hovedfokus på dette initiativet rettes mot å utvikle en konkret karrierevei for vitenskapelig ansatte. Når det gjelder virkemidler for å få satt dette ut i praksis, så tror vi at lønn og økt kapasitet på utdanningstilbud for pedagogisk basiskompetanse vil være viktig. Utvikling av nye tilbud som for eks. Masterprogram på høyt akademisk nivå innen universitets- og høgskolepedagogikk, bør ikke prioriteres nå. NT-fak støtter ordningen med utdanningstermin for de som har status som «merittert underviser», og vil i prosjektperioden også vurdere å prøve ut en ordning med utdanningspermisjon for andre.

### Nasjonalt samarbeid

Vi tror rapporten i noe tydeligere grad kan være inviterende til et nasjonalt samarbeid om implementering av et system for merittering. NT-fak har lang og god erfaring med nasjonalt samarbeid ved opprykk fra 1. amanuensis til professor. Vi tror at en implementering av et nytt system for bedømmelse for opprykk til merittert underviser kan trekke på de erfaringene som der er gjort. Det kan kanskje være strategisk klokt å invitere flere universitet med i et pilotprosjekt.

### Bedømmelseskomiteer

Det foreslås et pilotprosjekt der UiT vurderer søkere ved NTNTU og vice versa. Ledelse av komite hentes fra svensk eller dansk høyere utdanning. NT-fak synes dette kan virke for avgrenset. Det må tydeliggjøres hva slags kompetanse komiteen skal ha. Alle må være på nivå som merittert underviser, uavhengig av hvilket land de kommer fra. Det bør være ett medlem fra søkerens institusjon for å sikre erfaringsutveksling mellom NTNU og UiT i pilotfasen. Alle medlemmer er likeverdige og har ansvar for konkusjonen, som må være enstemmig for at merittert status skal gis. Studenter bør ikke være med her (har ikke kompetansen). Studentenes syn/vurdering vil komme via emne-evalueringer mm.

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

På s. 31, første kulepunkt, foreslås det at ved stillingsvurderinger skal ett av

komitéens medlemmer ha et særlig ansvar for å vurdere pedagogisk basiskompetanse. Det er vanlig å ha ett lokalt medlem i bedømmelseskomitéen og to eksterne, og vil være naturlig at det lokale medlemmet administrerer komitéen og bedømmer den pedagogiske kompetansen. Evt. kan et fjerde medlem trekkes inn for å bedømme den pedagogiske kompetansen.

**2. Er krav og kriterier for merittert kompetanse rimelige?**

NT-fak mener de skisserte kravene til «meritterte undervisere» er rimelige. Det er imidlertid noe skepsis til den økte mengden administrasjon arbeidet med å fremskaffe dokumentasjon representerer. En ser også at kriteriene gjør at en kan utelukke personer som gjør en for institusjonen formidabel undervisningsinnsats, men hvor innsatsen er spisset på en måte som gjør at den ikke tilfredsstillende mer enn f. eks. 3-4 av kriteriene. (Dette er problematisert på s. 34 i rapporten.)

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

NT-fak støtter forslaget om at man i første omgang konsentrerer seg om ett nytt meritteringsnivå. Vi begrunner dette med at a) det i løpet av prosjektperioden (5 år) kan høstes verdifull erfaring som kan benyttes til vurderingen av et eventuelt nytt nivå senere og b) konkretiseringen av pedagogisk basiskompetanse er også nytt og skal implementeres. Det kan da bli for omfattende å starte med to nivåer allerede nå.

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

NT-fak støtter at det ikke er naturlig å inkludere førstelektor og dosent i ordningen all den tid stillingene allerede har en kompetanse som dels er på linje med, dels ligger over kravet som stilles til merittert kompetanse.

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

Fakultetet støtter ordningen med mappedokumentasjon. Det har imidlertid vært noe ulike syn på fakultetet i denne saken. For å vise nyansene i saken velger vi å vedlegge høringsvaret fra Institutt for matematikk og statistikk.

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

NT-fak vil anbefale at fase to i vurderingen ikke gjøres av strategisk utdanningsutvalg, men av fakultetene. I dag er det fakultetene som kvalitetssikrer og godkjenner (event. underkjenner) bedømmelseskomiteer både ved tilsetting og opprykk. Vi foreslår en tilsvarende modell for meritteringsvurderingen. Videre mener vi det vil være svært vanskelig å skulle prioritere mellom de som er funnet kvalifisert. Vi anbefaler derfor at alle som blir funnet kvalifisert automatisk får opprykk til merittert underviser med lønns påslag. 3 lønnstrinn virker rimelig. Ved bedømmelse til professoropprykk får man automatisk ny stilling og lønns plassering når opprykket er godkjent av tilsettingsutvalget ved fakultetet.

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

NT-fak er enig i at det er viktig å styrke koblingen mellom individuell belønning av de «meritterte underviserne» og utvikling i organisasjonen, og vil lage planer for hvordan det kan bygges miljøer rundt de som får status som «meritterte underviserne».

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

NT-fak anbefaler at Result følger opp og er prosjektleder ved UiT for denne ordningen i pilotfasen. Deretter bør systemet forvaltes av fakultetene, slik de i dag gjør både i forhold til tilsetninger og opprykk.

NT-fak opplever det som en styrke at det i rapporten ses helhetlig på pedagogisk kompetanse hos faglig ansatte. Når det gjelder pedagogisk basiskompetanse må omfanget på tilbudet tilpasses etterspørselen. Mhp. innhold bør det vurderes om digitale lærings- og vurderingsformer skal få en større plass, evt. om det også skal gjøres en kobling mot opplæring i IKT. Det bør også vurderes om det skal etableres en mentorordning innenfor utdanning.

**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)?**

NT-fak har ingen ytterligere forslag.

Vennlig hilsen

Morten Hald  
dekan

Inger Johanne Lurås  
prodekan for utdanning

—

saksbehandler  
Arvid Aanstad  
studiesjef

Vedlegg

**Høringssvar fra Institutt for matematikk og statistikk**

Vi ser at rapporten konsentrerer seg om to hovedområder:

1. Krav til undervisningskompetanse ved tilsetting, evt. opprykk.
2. Spesiell merittering for undervisningsinnsats "utenom det vanlige".

Del 1. Her har vi ikke så sterke meninger om rapporten, selv om spørsmålet er viktig. Arbeidsgruppens anbefalinger på s. 29-31 er vel greie nok. Vi er klar over at det er gjort arbeid tidligere for å fastsette kriterier for opprykk til professor ved MN/NT-fakultetene, dette med veiledning av to Ph.D.-studenter, f.eks., som har vært litt kontroversielt. Dette fordi det innen noen fagområder er så få Ph.D.-studenter. Slik sett synes vi krav 8. på s. 30 er passe fleksibelt i formen. Hva gjelder første punkt på s. 31, at det ved stillingsvurderinger pålegges ett av komiteens medlemmer, med den

nødvendige vitenskapelige kompetanse for stillingens innhold, å ha et særlig ansvar for vurdering av pedagogisk basiskompetanse.

Det er vanlig å ha ett lokalt medlem av bedømmelseskomiteen, som administrerer den, og to innhente eksperter som vurderer søkerne. Vi finner det naturlig at det lokale medlemmet da kan vurdere pedagogisk basiskompetanse, og tolker dette punktet slik at dette kunne være vanlig. En annen løsning vil vel være å involvere et fjerde medlem som bedømmer den pedagogiske kompetansen. Vi har ingen innvendinger mot dette. Vår erfaring er imidlertid at det viktigste elementet i å bedømme potensial for undervisningsinnsats ligger i prøveforelesning, som gjerne kommer etter at bedømmelseskomiteen har avsluttet sitt arbeid, og instituttet da gjør sin egen vurdering.

Del 2:

Ordningen med merittert underviser er interessant.

Det er en fortjenstfull tanke å ville vektlegge undervisningsinnsats mer.

Noe som kan gjøre en skeptisk, er den økte mengden med administrasjon, og arbeid med å framskaffe dokumentasjon, som innføringen av enhver slik eller lignende ordning representerer. En ser også for seg at det vil være noen få undervisningsentusiaster ved NTNU, og noen få ved UiT, som vil være aktuelle som meritterte undervisere, og at de som skal bedømme dem er noen få undervisningsentusiaster ved UiT og NTNU, altså mer eller mindre de samme personene, og at det vil oppstå en form for kameraderi. Her vil definisjonsmakt over hva som meritterer, og bekjentskaper, kunne være i overkant viktig. Men dette gjelder vel for så vidt enhver evalueringsordning der det ikke finnes noen nivå som står klart over dem som skal evalueres, så jeg det er kanskje ikke noe avgjørende argument mot ordningen.

Nå har en da også satt opp noen kriterier/krav (Del 4.2, s. 37) for hva som skal til for å bli merittert underviser. Her listes opp 7 krav som alle skal være oppfylt. Dette er, i lys av det vi skrev i forrige avsnitt, positivt sett i lys av ønsket om objektivitet i vurderingen. Samtidig virker det noe rigid at en skal utelukke folk som har gjort og gjør en formidabel undervisningsinnsats innen noen av områdene, og hvor denne innsatsen framstår som særdeles nyttig for institusjonen, og nasjonalt, selv om den er "spisset", dvs. ikke tilfredsstiller flere enn f.eks 3-4 av kriteriene. Etter vårt syn vektlegges formidling og omtale av egen innsats for mye i forhold til selve innsatsen.

På s. 34 problematiseres dette spørsmålet, i det en sier at som undervisere skal de vitenskapelig ansatte først og fremst innta rollen som kyndige praktikere; de forventes ikke å skulle gå langt i utvikling av universitets- og høyskolepedagogikken som fagdisiplin. Vi synes ikke boksen med de 7 kriteriene på s. 37 i stor nok grad fanger opp disse etter vårt syn fornuftige tankene. Vi er skeptiske til at de ansatte skal utstyres med pedagogiske mapper. Etter vårt syn ville det være nok om interesserte søkere kunne skrive en søknad om status som merittert underviser, der de sjøl trekker fram det de mener burde kvalifisere dem, og selv velge hvilke vedlegg en ville utstyre søknaden med.

Ei liste med kriterier ala den på s. 37 kunne være nyttig som startgrunnlag (idegrunnlag) for egen refleksjon, men komme i tillegg til forhold den enkelte ansatte selv mener er viktig. Avgjørende for utfallet av søknaden burde også være opplysninger innhentet fra det "omkringliggende miljøet", uttalelser fra kolleger og foresatte om hva vedkommende betyr/har betydd for undervisningen (i bred forstand) på området. Disse kunne komme i tilknytning til "en plan for hvordan instituttet skal nyttiggjøre seg vedkommendes kompetanse og hvordan enheten skal legge til rette for dette."

Det er også grunn til å vurdere, nå når systemet for utregning av publikasjonspoeng er endret, og det nok en gang er slått fast på sentralt nivå, at disse poengene ikke er ment å gjelde på individnivå, å fjerne kravet til et visst antall publikasjonspoeng pr. år for å få innvilget forskningstermin. Dette kravet kan nok ha hatt positiv virkning på forskningsinnsatsen, men det er etter vårt syn negativt for balansen mellom prioritering av forsknings- og undervisningsinnsats. Ansatte som i større grad enn andre har ønsket å dreie

sin innsats mot undervisning, snarere enn forskning, men likevel innen en ramme der summen av ansattkollegiets innsats har vært forskningsorientert, har kunnet måtte "svi " for dette, selv om institutt og enhet kunne ville ha tjent på at de hadde prioritert undervisningen.

Nå ønsker enn å bygge opp et "konkurrerende" meritteringssystem for undervisning (konkurrerende med publikasjonspoengsystemet innen forskning). En kunne stille spørsmål med om det i stedet for å ha to konkurrerende meritteringssystemer som "slår hverandre i hjel", kunne være like greit å droppe begge. Det vill bli færre administrasjonskostnader, mindre støy, og kunne bidra til den såkalte avbyråkratiseringen en nå er opptatt av.

Stimulans for ansatte som gjør en god innsats innen undervisning (og/eller forskning, formidling) kunne da ha sin naturlige plass ved de lokale lønnsforhandlingene, og kriterier ala dem som listes opp på s. 37 kunne være veiledende ved prioriteringer av lønnskrav ved (forarbeidet til ) slike forhandlinger. Det har de for så vidt allerede i noen grad, og de 30.000 kr som beskrives som lønnspåslag er for så vidt bare en slags "skjerpning" i en spesiell retning av det som skjer ved slike forhandlinger.

Vi har ikke så sterke meninger om disse spørsmålene, men forsøker å være nyanserte, og håper at noe av dette kan være nyttig når fakultetet skal utarbeide sitt høringssvar.

Hilsen Trygve Johnsen  
Instituttleder IMS